

# 03 株式会社ネコカリ

所在地 千葉県  
設立年 2017年  
業種 情報通信業  
事業概要 システム開発、アプリケーション開発  
従業員数 10名(時点:2025年6月)

本事例集に  
掲載する  
特別休暇

●またたび休暇



- ◆年次有給休暇を使い切った後、体調不良や家庭の事情などの突発的な事情で取得できる、またたび休暇を導入
- ◆またたび休暇は年10日、有給で取得可能。子育て中の従業員の要望を受けて、半日単位でも取得できるよう導入後に見直し
- ◆代表からの「休めるときに休もう」という呼びかけや飛び石連休休暇制度等により、従業員一人一人の暮らしやすさを会社としてサポート

## 導入背景

### 業務繁忙になりやすい職場だからこそ、メリハリある働き方・休み方の実現に向けて取組

- システム開発やアプリケーション開発を行っており、主要な取引先は大手小売業や宿泊業である。WebシステムからIoT・センサー回りなど、物理的なハードウェアまで対応できるのが当社の強みである。
- 従業員がライフスタイルにあわせて働くことができる柔軟な制度として、全従業員に対してフレックスタイム制およびフルリモートワークを適用している。フレックスタイム制についてはコアタイムを設けておらず、原則5時～22時の時間帯の中での勤務である。オフィスはなくフルリモートワークであるため、関東地方だけでなく東海・近畿地方など、全国に従業員がいる。従業員同士が対面で話す機会がなくてもコミュニケーションを深められるよう、チャット上で個々人がちょっとしたことを書き込み、反応しあえるチャネルを作るなどして互いの人柄を知るきっかけとしている。
- 業務はプロジェクト単位が基本であるため、特に案件の納期前は繁忙になりやすい。また、さほど頻繁にあるわけではないが、システム管理の業務は夜間に対応せざるを得ないこともある。加えて、自己啓発が不可欠な職種であるため、各種資格手当等の支援制度を整え業務外でも新しい知識をインプットしてもらいたいと考えている。こうしたことから、従業員にはメリハリをつけて働き、休めるときにはしっかり休んでほしいと代表自らメッセージを発信している。

### 年次有給休暇の取り控えを防ぐため、またたび休暇を導入

- 従業員が安心して休めるよう、年次有給休暇は入社初年度から20日付与している。ただ、システム開発や運用の現場では予測不能な問題が生じることもあり、またたび休暇の導入前は、年次有給休暇を「いざという時のため」に残して使い切らない人がいた。一方で、2024年度の年次有給休暇の平均取得率は9割近くであり、年次有給休暇を使い切った後、突発的な体調不良や家庭の事情で休みが必要になる従業員もみられた。
- そこで、年次有給休暇を使い切った場合に事由を問わず取得できる特別休暇として、またたび休暇を導入することとした。これによって、年次有給休暇をリフレッシュのために活用することや、日頃からの計画的な取得がしやすくなり、年次有給休暇の更なる取得促進につながることを狙いとした。

## 制度・運用の特徴と効果

### またたび休暇は、突発的な事情への備えとして、事由を問わず有給で取得可能

#### またたび休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
急な体調不良、家庭の事情、その他個人の事情	年10日	有給	・取得理由の明記は不要 ・体調不良の場合でも、診断書等の提出は原則不要 ・半日単位で取得可

- またたび休暇は、突発的な体調不良や家庭の事情への備えとして、2024年12月に導入した。導入にあたっては、従業員がそれぞれの事情に応じて休みを取得でき、心身ともに健全な状態で、プロフェッショナルとして業務に集中できる環境を支えることを目的とした。休暇の名称は、代表が猫好きであることや、疲れた旅人がマタタビを食べて再び旅を続けるという昔話に由来している。

- またたび休暇は、年間最大10日利用可能である。取得事由は急な体調不良のほか、家庭の事情、その他の個人の事情など特に定めはなく、取得にあたって理由を明記・申告する必要もない。また、生活の担保となるよう有給としている。
- 導入初年度である2024年度は、体調不良のため、導入後4か月間で1人が利用した。2025年度は7月時点で、育児に関する事由で利用した従業員がいる。ただし、会社としてはまたたび休暇の取得者数を増やすことは目的としておらず、この休暇があることで年次有給休暇を取り残す必要がなくなり、年次有給休暇の取得率が向上すればよいと考えている。
- 当初は1日単位の取得としていたが、子育て中の従業員から半日単位でも取得したいという要望があり、制度導入後、半日単位の取得も可能とした。フレックスタイム制では一日の労働時間を柔軟に調整することはできるが、月間の総労働時間の定めがあり、労働時間が短い日があると他の日に長く働く必要が出てくる。このため、半日単位取得を認めてもらえるとうれしいという声があった。
- 法定の子の看護等休暇を利用するケースは現時点で発生していないが、そうした事由でも取得が可能である。子の看護等休暇とまたたび休暇のいずれも該当するケースで、どちらの休暇制度を利用するかという判断は従業員本人にゆだねている。



またたび休暇導入のリリース画像【同社提供資料より】

### 従業員への個別の声がけや事前申請が不要な仕組みなど、特別休暇を取得しやすい環境づくり

- またたび休暇導入後は、週1回開催している全社ミーティングの場において休暇の取得方法や趣旨について説明を行った。また、年次有給休暇の残日数が少なくなってきた従業員には、総務担当者から個別に案内するようにしている。なお、年次有給休暇の残日数は、勤怠システムで本人も確認することができる。
- またたび休暇を取得する場合、システムでの事前申請は特に不要で、業務に関わる上長およびチームメンバーにチャットで「お休みします」と事前に連絡をすればよい。取得事由も幅広いため、体調不良による取得であっても診断書等の提出は求めている。ただ、勤務に差支えがあるほどの体調不良の場合は、継続的に勤務可能か判断するため提出を求めることがあり得る。休暇の取得後は、勤怠システムに休暇取得を登録する。
- このように、休暇取得時の手続面の負担が小さくなるよう配慮しているほか、フルリモートワークの環境であるため、お土産を買って配るなど休みが明けてから他のメンバーに気を遣う必要もない点なども、休暇を取得しやすい雰囲気につながっていると思われる。
- 昨年、長期療養していた従業員が職場に復帰した。またたび休暇を利用したことはないが、何かあれば安心して休むことができるということが、復帰を決められた理由の一つとしてあったと考えられる。
- 現在は新卒採用を行っており、またたび休暇は当社独自の福利厚生としてアピールできるだろう。

### 休暇取得の声がけや飛び石連休休暇制度、カバー体制の確保により、従業員が自身の人生をベースとして暮らせるようサポート

- 休暇取得促進の取組の一つとして、特別休暇である飛び石連休休暇制度を導入している。飛び石連休の間にある平日に休暇を取得できるもので、従業員が年次有給休暇を取得する必要はない。大型連休の際に、年次有給休暇と併せて2～3週間の休暇を取得する人もおり、それを見た周囲の従業員も長期で休んでもよいのだと思える環境になっている。
- 休暇を取得しやすい職場づくりという観点では、休んだ人のカバーができるよう、日頃から互いの業務内容を共有することや、スキル面でもカバーができるようにしておくことを推奨している。1チーム3～4人の体制でプロジェクトを進めることが多く、調整しながら業務を進めているため、休暇取得による調整の負担はさほど大きくない。
- 入社初年度からの年次有給休暇20日付与や、飛び石連休休暇制度等があり、すでに休日・休暇はかなり多い。このため、今後新たに特別休暇などを導入することは特に想定していない。ただし、裁判員休暇等、必要とする従業員が出てくれば、その際は導入を検討することも考えたい。
- 「休暇が取得しづらい」という声が聞かれる会社もあると思うが、当社では、「人があつての会社」を理念とし、従業員にとって会社はあくまで自分の望む人生を実現するための「道具の一つ」と捉えている。義務をしっかりと果たしていれば、しっかりと休みを取ってよいというように、従業員と会社が労務と権利をお互いに与え合うという考え方のほうが働きやすいだろう。こうした考え方をベースに、一人一人の暮らし方に合わせた働き方ができるよう会社としてサポートしていきたい。