

04 関西エアポート株式会社

所在地 大阪府
設立年 2015年
業種 運輸業、郵便業
事業概要 空港の運營業務、管理受託業務
従業員数 662名(時点:2025年3月31日)

本事例集に
掲載する
特別休暇

- シックリーブ
- 積立シックリーブ
- 公民権行使休暇

POINT

- ◆従業員の働きやすい環境を整えるために、従業員の家族もサポートしたいという会社の思いを込めて、自身の負傷・疾病による療養だけでなく、家族の看護・介護などのために、年5日有給で取得可能なシックリーブを導入
- ◆未使用分のシックリーブは積立シックリーブとして積立可能。より長い期間の療養や家族の看護・介護などに利用できる
- ◆シックリーブ、積立シックリーブ等により、様々な場面で療養が必要な従業員を支援

導入背景

多様な働き方を実現する職場環境づくりに取り組む

- 当社は2015年に設立し、2016年より関西国際空港と大阪国際空港の運営会社として空港運營業務を行っている。設立当時は、固定的な働き方を原則とした制度であったため、育児や介護を行っていた従業員にとって、仕事とプライベートの両立に大きな負担がかかっていた。また、従業員が不測の事態によって就業できなくなった場合に取り得る手段も限定的であった。そのため、誰もが多様な働き方が実現でき、安心して働ける職場づくりを目指して、2018年に部門横断プロジェクトチームを設立し、従業員から経営陣に各制度の提案を行った。また、プロジェクトの提案を実行するチームを結成し、働き方に関する制度を大きく刷新した。
- 年齢、性別、国籍を問わず多様な従業員が働いており、それぞれの従業員が自分にあった働き方を選べるように、フレックスタイム制やテレワークなどの多様な制度を設けて働きやすい環境づくりに取り組んでいる。さらには、従業員一人一人が「Best workplace ever!(この会社でよかった)」と感じながら働けるように働き方改革を実行している。

機動的に対処できる療養制度としてシックリーブを導入

- 働き方改革実行以前にも、長期療養が必要な従業員のための休職制度はあったが、あくまでも従業員の長期療養を前提とした制度であったため、従業員や従業員の家族に何かあったときに機動的に対処できる制度ではなかった。
- 従業員にアンケートを実施したところ、年次有給休暇を自身や家族の疾病等の不測の事態に備えて使用せず残しておくといった声があった。
- そこで、2022年に各種制度を大きく刷新した際に、従業員が自身や家族の疾病等のときに年次有給休暇を使わずに気軽に利用できる制度もあった方がよいのではないかと考え、時間単位での取得を含め、短い期間で取得できるシックリーブと、一定の期間を要する場合を想定した積立シックリーブを導入した。

制度・運用の特徴と効果

シックリーブは療養、家族の看護や介護などの事由で年5日を有給で取得可能。

未使用分は積立シックリーブとして積み立て、より長い期間の療養や家族の看護や介護などに利用可能。

シックリーブの概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
私的な負傷または疾病のため療養する必要がある場合、 または、家族に看護や介護が必要になった場合 ※不妊治療、総合健診(人間ドック)受診、人間ドックおよび健康診断再検査にも利用可能	年5日	有給	・未使用分は積立シックリーブとして60日まで積立可能 ・診断書等は不要 ・時間単位で取得可

積立シックリーブの概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
私的な負傷または疾病のため療養する必要がある場合、または、家族に看護や介護が必要になった場合	最大120日	有給	・療養期間等を明記した診断書等が必要 ・基礎日数60日と、シックリーブ未使用分(最大60日まで)を積み立てられ、最大120日取得可

- シックリーブは年5日、1日単位または時間単位で、有給で取得できる制度である。従業員自身の負傷や疾病の療養、不妊治療、総合健診(人間ドック)受診、人間ドックおよび健康診断再検査の際に利用できるほか、家族の看護や介護のために利用することもできる。
- シックリーブの利用にあたっては、診断書等の提出は不要としており、直属の上司の承認だけで取得が可能である。従業員やその家族に何かがあったときに機動的に対処できる運用にしている。
- 2022年の導入以降、多くの従業員に利用されている。小学校3年生までの子どもが病気になった場合は、別途有給の子の看護等休暇も利用できるが、シックリーブを利用する従業員もいる。
- また、シックリーブの未使用分を積み立てられる休暇として、積立シックリーブを設けている。療養や家族の看護などが必要な場合に利用できる。基礎日数として全員に60日付与されており、さらにシックリーブの未使用分を60日まで積み立てられ、最大120日休暇を取得することができる。療養や家族の看護などのために勤務をしないことがやむを得ない状態が、休日を除き連続5日以上続く場合、または続くことが見込まれる場合に取得できる。
- 積立シックリーブは、より長い期間の療養や家族の看護などを想定しているため、利用にあたっては療養期間等が明記された診断書等の提出が必要である。また、家族の看護や介護の事由で取得する際にも、必要な日数が分かる証拠の提出を求めている。



仕事と育児を両立する従業員【同社提供資料より】

全社的に年次有給休暇の取得も促進。また、5日間の連続休暇取得も推奨

- 年次有給休暇は、勤続年数によらず23日付与しており、新入社員にも入社初日から付与している(ただし入社月によって付与日数は異なる)。入社初日から年次有給休暇が付与されることで、入社して間もない従業員に休む必要が生じた場合でも、欠勤にならずにすんでいる。
- また、全社的に年次有給休暇の取得促進日を定め、取得促進日には会議を控えるよう従業員に伝えている。
- さらに、ワーク・ライフ・バランスの向上や、心身をリフレッシュするための機会を創出し、生産性向上を図ることを目的に、5日間の連続休暇取得も奨励している。
- 療養、家族の看護や介護の事由で休暇を取得したい場合、シックリーブを取得するか、年次有給休暇を取得するかは従業員に委ねている。未使用分のシックリーブは積立シックリーブとして翌年以降に積み立てられるのに対し、2年を超えて失効する年次有給休暇は積み立てることができない。そのため、翌年以降に使わなかった休暇が残るという観点では、シックリーブではなく年次有給休暇から先に取得する考えもある。一方でシックリーブは療養などに目的を限定したものであり、年次有給休暇はリフレッシュなど事由を問わずに広く使えるものであるため、そのバランスも考えて従業員には自身の判断で好きな方から使うように伝えている。
- 特別休暇制度としては、上述のほか、公民権行使休暇も整備している。公民権行使休暇は、裁判員または裁判員候補に選任された場合、会社に届出をし、その許可を受けたときに必要な日数または必要な時間を有給で取得できる。

シックリーブ、積立シックリーブ、退職およびGLTDで療養が必要な従業員を支援

- シックリーブ、積立シックリーブを使い切った後、従業員自身の負傷や療養を理由として長期の療養が必要な場合には、退職をすることになる。退職に至った場合の所得面をサポートするため、会社としてGLTD(傷病による長期療養時の収入補償保険制度)に加入しており、要件を満たす場合にはある一定の収入の補償を行う制度を設けている。
- 積立シックリーブや退職が必要な従業員は、1年を超えて休むこともある。そのような従業員には、従業員の状態への配慮の上、定期的にフォローするなどしてサポートし、スムーズな復職につなげるようにしている。
- 当社では、長期療養を終えて復職した従業員でも社業に貢献している人が多くいる。そうした実例が身の回りであることで、ほかの従業員も安心して働くことができると考えている。これからも療養が必要な従業員に対して様々なフォローをしていきたいと考えている。