

# 07 大阪ガス株式会社

所在地 大阪府  
設立年 1897年  
業種 電気・ガス・熱供給・水道業  
事業概要 1.ガスの製造、供給および販売 2.LPGの供給および販売  
3.電力の発電、供給および販売 4.ガス機器の販売 5.ガス工事の受注  
従業員数 1,283名(時点:2025年3月31日)

本事例集に  
掲載する  
特別休暇

- 裁判員制度休暇
- コミュニティ休暇

## POINT

- ◆従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境整備の一環として、様々な特別休暇を導入
- ◆従業員がボランティア活動および地域社会活動を行う場合に取得できるコミュニティ休暇を1991年に導入。裁判員制度休暇も2008年に制度化
- ◆労働組合や従業員の声を受けて、新たな特別休暇の導入を検討。社会の変化も踏まえながら、従業員のニーズに寄り添った対応を心がける

## 導入背景

### 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて様々な面からサポート

- 当社では、従業員が「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活や社会とのかわり」をバランスよく調和させて、能力を最大限に発揮できることを目指し、企業風土づくり「Daigasトランスフォーメーション」を進めている。具体的な取組として、コミュニケーションツールや生成AIの普及促進など、生産性が高く、創造性豊かな働き方を推進するための施策に注力している。
- また、テレワークやフレックスタイム制、時間単位の年次有給休暇制度などを導入し、柔軟な働き方を推進している。従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて労使で連携しながら、従業員が必要とする支援策の制度化と、制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいる。
- 一方で、都市ガス事業や電力事業など、人々の暮らしに欠かせないインフラを支える事業者として24時間365日現場対応が可能な体制を敷くため、働く場所と時間の柔軟性には限界もある。しかし、そうした職場においても家庭の事情などが生じた際には休むことができるようバックアップ体制を構築するなど、休暇を取得しやすい職場づくりに努めている。こうした取組を進めた結果、2024年度の年次有給休暇の取得率は9割弱となっている。



社屋の外観【同社提供資料より】

### 特定の事情が生じた際に備えて、様々な特別休暇を整備。時代の流れや新たなニーズに応じた見直しも実施

- 当社は以前より特別休暇を導入しており、時代の流れや新たなニーズに応じて特別休暇を見直してきた。例えば裁判員制度休暇は2009年の裁判員制度施行に先立って2008年に制度化し、従業員の社会参加を支援する制度として整備した。
- 特別休暇の導入や見直しにあたっては、労働組合からの意見や従業員の声などを反映させている。その他、年1回の従業員意識調査の結果も参考にしている。

## 制度・運用の特徴と効果

### 裁判員制度休暇は所要日数を有給で取得可能

#### 裁判員制度休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
裁判員や検察審査員に選ばれ、法令に基づき呼出しを受けた場合	所要日数	有給	・付与日数の上限は設けていない ・検察審査員制度を含む

- 裁判員制度休暇は、2009年の裁判員制度施行に先立って2008年に制度化した。従業員が裁判員や検察審査員に選ばれた際に所要日数分の休暇を有給で取得できる。2024年度は1人が利用した。
- 裁判員制度休暇は、従業員の自己申告で取得できる。裁判員制度休暇を利用した際の勤怠報告は、上司および人事部のみに行う。

- 裁判員制度休暇に限らず、周囲には事前に休暇予定などのスケジュールを共有しており、普段から業務をカバーしあう風土があることも、特別休暇の利用しやすさにつながっていると考えます。
- 2008年に導入してから10年以上経つが、円滑に運用できている。

### コミュニティ休暇は年10日取得可能。従業員のボランティア活動や地域社会活動を支援

#### コミュニティ休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
ボランティア活動および地域社会活動を行う場合	年10日	有給	特別休暇年5日と保存有給休暇年5日の合計年10日取得可能

- コミュニティ休暇は、従業員のボランティア活動や地域社会活動を休暇という形で支援するために1991年に導入した。特別休暇として年5日、さらに保存有給休暇（いわゆる失効年次有給休暇の積立休暇）から年5日取得することができ、最大で年10日取得することができる。
- 会社が認めたボランティア活動や地域社会活動などに参加する際に利用でき、例えば地域団体の役員や、地域のスポーツや各種行事の世話役としての活動なども対象に含まれる。
- 全社的にも地域への貢献は重要と考えており、ボランティア活動に盛んに取り組んでいる。コミュニティ休暇は会社の方針と一致しており、従業員の地域への参画を支援する制度になっている。

### 特別休暇や保存有給休暇は様々な事由で取得可能。従業員の不時の事態に柔軟に対応

- コミュニティ休暇のほかにも、「公民権を行使する場合または公務を執行する場合」や「災害、交通事故等の理由で会社がやむを得ないと認めた場合」など、特別休暇を取得できる事由を様々設定しており、各事由に応じて従業員は特別休暇を取得することができる。なお、取得可能な日数は事由により異なる。
- また、保存有給休暇（いわゆる失効年次有給休暇の積立休暇）は、繰越限度日数（40日）を超えた年次有給休暇の残余日数のうち、1年につき5日を限度として、最大30日まで積み立てて保存することができる。
- 保存有給休暇は、従業員本人の傷病、災害などの不時の場合のほか、家族の看護や生後満1年に達しない子の養育等に利用できる。
- 特別休暇や保存有給休暇など、従業員が利用できる休暇制度は一覧化して社内ポータルサイトに掲載しており、従業員自身が適宜確認できるようにしている。もしわからないことがあれば、所属組織の総務や人事部で問い合わせを受けており、その都度、従業員の困り事に対応するようにしている。

### 労働組合や従業員の声を受けて、新たに孫休暇、ドナー休暇、不妊治療休暇の導入を検討

- 2026年度から新たに孫休暇、ドナー休暇、不妊治療休暇を導入する予定である。
- 孫の出生や養育のために取得できる孫休暇（いくまご休暇）については、定年年齢が65歳まで引き上げられたことに伴い、孫の世話をする従業員が増えると考えたことが、導入を検討した背景である。労働組合からのニーズを受け、労使交渉で形作っていった。特別休暇と保存有給休暇で導入予定である。
- ドナー休暇は、過去に従業員がドナー適合した事例をふまえて導入した。ドナーとしての通院・入院のために、通常の年次有給休暇とは別で取得できる休暇である。特別休暇と保存有給休暇で導入予定である。
- 不妊治療休暇は、社会的な関心が高まり、従業員からニーズが寄せられたことをふまえて、導入の検討を始めた。保存有給休暇で導入予定である。
- 現在検討している新たな休暇は、いずれも労働組合からのニーズや従業員意識調査で得られた声などがきっかけとなっている。今後も従業員のニーズを拾いながら、社会の変化も踏まえ、寄り添った対応をしていきたいと考えている。