

# 10 株式会社桃谷順天館

所在地 大阪府  
設立年 1885年  
業種 製造業  
事業概要 化粧品、及び医薬部外品の製造、  
販売及び輸出入・健康食品の販売及び輸出入  
従業員数 419名(時点:2025年12月1日)

本事例集に  
掲載する  
特別休暇

- 家族の絆休暇
- エフ休暇

## POINT

- ◆ 法改正を受けて既存の親子の絆休暇を廃止し、家族の絆休暇を新設。対象範囲を広げることで、子・孫の育児や家族の介護・世話など幅広い世代の従業員のニーズに対応
- ◆ 生理やPMSで就業困難な場合に取得できるエフ休暇は、取得しやすいように名称を工夫
- ◆ 年1回の社内アンケートで休暇制度の理解度を確認。従業員の認知度が低い休暇は楽しく視聴できる動画を作成して周知

## 導入背景

社会全体の働き方改革の流れを受けて自社に必要な制度を検討。従業員の仕事と生活の調和に向けて柔軟な働き方を推進

- 社会全体の働き方改革の流れを受けて、2018年に働き方改革に向けた社内プロジェクトを立ち上げ、経営層及びプロジェクトメンバーが主体となって取組を推進してきた。当初は社内の意識改革・理解浸透を目的としてセミナーを実施したほか、従業員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うことを目的として、2019年以降、時間単位の年次有給休暇制度、フレックスタイム制等の柔軟な働き方を順次導入してきた。また、業務内容や従業員の状況に応じて、自宅での勤務を可能としている。
- 2024年度の法定外労働時間は月平均約6時間にとどまっており、年次有給休暇の平均取得率は7割強となっている。

幅広い世代の従業員のニーズを踏まえ、特別休暇を見直し・導入

- 2015年に、当時法定の子の看護休暇では取得事由に含まれていなかった、子どもの行事(入卒業式、授業参観等)のために休むことができるよう、子どもが中学校入学前まで無給で取得できる親子の絆休暇を導入した。多くの従業員に活用されていたが、近年、育児・介護休業法の改正により子の看護等休暇の取得事由が拡大したこと、孫の育児のために休暇を利用したいという声があったことから親子の絆休暇を廃止し、2025年4月に孫の育児や介護のために使用できる家族の絆休暇を新たに導入した。
- また、2020年には既存の生理休暇を取得しやすくするため、エフ休暇に名称変更し、PMS(月経前症候群)もカバーできるよう制度を拡充した。

## 制度・運用の特徴と効果

家族の絆休暇は、子・孫の育児や家族の介護のために利用できるよう、既存休暇の対象範囲を拡大のうえ新設

家族の絆休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
子や孫の育児(病気・けが、予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式、卒園(卒業)式)、家族の介護や世話	年10日	無給	時間単位で取得可

- 家族の絆休暇は、子や孫の病気・けがや入園(入学)式、卒園(卒業)式等のほか、家族の介護や世話のために利用できる。多様な世代の従業員がおり、孫の育児のために休暇を利用したいという声もあったことから、対象家族について、法定の休暇制度のような子どもの年齢や要介護状態といった条件は設けないこととした。要介護状態になる前から家族の支援を行うことで、介護レベルが上がることを防いだり、遅らせたりする一助になればと考えている。
- 休暇の導入時には、全社朝礼で従業員に周知したほか、社内ポータルサイトにも制度の概要を掲載した。4月の導入後、早速入学式等のために取得した従業員もいた。
- 入学式等の式典は数時間で終わり、終日休む必要がないこともあるため、時間単位でも取得可能とした。取得する際は、事前に所属長に伝えて休暇中の業務を調整した上で、勤怠システムで申請を行うこととしている。

### 従来の生理休暇をエフ休暇へ名称変更し、PMS(月経前症候群)もカバーできるよう制度を拡大

#### エフ休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
生理およびPMS(月経前症候群)により就業が著しく困難な場合	制限なし	無給	時間単位で取得可

- エフ休暇は、生理やPMSを事由として無給で取得できる休暇で、年間の取得日数に上限は設けていない。
- エフ休暇を導入する際の課題として、当時は生理休暇の利用者が少なく、社内でニーズが見える化されていなかったため、どこまで必要性があるのかという疑問の声も社内にあった。そこで、生理や不妊治療に関して理解を深めてもらう目的で産業医に生理・不妊治療に関する説明資料をまとめてもらい、社内にも周知を行った。
- 2024年度の利用者数は延べ27人であった。名称変更に加えて、社内ポータルサイトや月1回の全社朝礼での周知、制度の認知状況に関するアンケートなど積極的に社内にも周知したことで、従来の生理休暇と比べて取得者が大きく増加している。

### 社内アンケートで休暇制度の理解度を確認。従業員の認知度が低い休暇は動画で周知を実施

- 従業員の声を聴取る取組として、年1回社内アンケートを実施している。法定及び当社独自の各休暇制度について理解度を把握するものであり、アンケートの結果、従業員の認知度が低かった休暇については、社内ポータルサイトに動画を掲載するなど改めて周知を行っている。一般的に休暇制度の認知度は高い。
- 周知動画は、従業員が関心を持って視聴してもらえるよう、話が上手な営業職の男性従業員が人事担当者に質問をする形式とした。実際に視聴した従業員から、面白くて最後まで楽しく見られたという声が聞かれた。
- 失効年次有給休暇の積立制度も導入しており、自己の病気療養、介護、育児、不妊治療、骨髄ドナー等の事由で取得が可能である。積立可能な日数は最大40日で、積立の上限は年2日までである。
- 幅広い世代の従業員が働いている中、属性に関わらず必要な休暇が取得できるようにするという考え方のもと、特別休暇を設けている。従業員の多様性を踏まえた制度設計を目指して、既存休暇の見直しや、休暇取得者がいる職場のフォローなどにも取り組んでいきたい。



社内アンケートにて認知度が低かった休暇に関する周知動画のサムネイル【同社提供資料より】

## 制度利用者の声

祖母の通院に付き添うため、家族の絆休暇を取得しました。当初は年次有給休暇を利用しようと思っていたのですが、上司から家族の絆休暇の事由に該当するため、そちらを利用してはどうかと勧められたことが取得のきっかけです。もともと休暇を取得しやすい雰囲気職場ではありますが、特別休暇があることで、さらに取得しやすくなっていると思います。

祖母は要介護状態ではないため、法定の介護休暇は利用できませんが、通院に付き添ったことで、祖母と関わる時間もできました。また、家族の介護のための休暇が用意されていることで、年次有給休暇を自分のために使うことができるという点もありがたいです。

当社に入社して、様々な特別休暇が用意されていることに驚きました。ライフステージの変化によって働き方を変えなくてはならないこともありますが、生活リズムが変わっても働き続けやすい職場だと感じています。