

# 11 INCLUSIVE Holdings 株式会社

所在地 東京都  
 設立年 2007年  
 業種 サービス業(他に分類されないもの)  
 事業概要 ブランドコンサルティング事業、食関連事業、宇宙関連事業  
 従業員数 17名(時点:2025年10月) ※正社員のみ

本事例集に  
掲載する  
特別休暇

- 立候補休暇
- がん等治療の特別休暇
- がん等治療の傷病蓄積休暇

**POINT**

- ◆政治参画によって社会課題を解決したい従業員の挑戦を後押しするため、立候補休暇を含む「政治参画支援プログラム」を導入
- ◆立候補休暇は、公職選挙法に基づく選挙の公示または告示の日から、選挙の当日まで取得可能。選挙活動と仕事を明確に区別しつつ、安心して挑戦できるようにしている
- ◆代表が自身の闘病経験から、がんに関与した際に必要となる制度を考え、「がん・傷病 就労支援プログラム」を導入。就業継続を諦めなくてもよいというメッセージを発信

## 導入背景

政治参画によって社会課題を解決したい従業員の挑戦を後押しするため、立候補休暇を含む「政治参画支援プログラム」を導入

- 当社は、「ヒトを変え、事業を変え、そして社会を変える。」をビジョンに掲げ、メディア&コンテンツ関連の事業からスタートし、企画&プロデュース事業や食関連事業、宇宙事業・新領域事業など幅広い事業を展開している。
- 事業の中には、地域メディアの運営など、自治体とのつながりが深いものもある。そうした仕事に携わる中で、社会課題や地域課題への関心が高まり、その解決にチャレンジしてみたいという声を従業員から聞くことがあった。また、創業者でもある代表も、地方議員のなり手が少ないことを課題と考えていた。
- そこで、政治参画によって社会課題を解決したい従業員の挑戦を後押しできないかと考え、2025年に立候補休暇を含む「政治参画支援プログラム」を導入した。背景には、政治参画のための休暇制度などを会社として用意すれば、就業継続に係る不安がネックとなって議員への立候補を断念するケースをなくせるのではという思いがあった。

代表が自身の闘病経験をもとに、従業員ががんに関与した際に必要となる制度を考え、「がん・傷病 就労支援プログラム」を導入

- 当社の代表は2023年に悪性リンパ腫の診断を受け、治療を経て2024年に復帰した。自身の闘病経験から、がんに関与しながら働き続けられる職場環境の重要性を再認識し、2025年に「がん・傷病 就労支援プログラム」を導入した。
- 「がん・傷病 就労支援プログラム」は、治療と就労の両立を支援するための新たな休暇制度や勤務形態を整備するものであり、従業員一人一人の多様な状況に寄り添いながら、柔軟な働き方を可能にすることを目的としたものである。がん等治療の特別休暇や、がん等治療の傷病蓄積休暇といった休暇制度のほか、がん等治療の特別休職制度、がん等治療の通院措置、短時間勤務制度や在宅勤務制度も整備している。

## がん等治療と仕事の両立のための制度のポイント

| 全般             |              | 年次有給休暇                        | ・最大40日取得可能<br>※勤続年数による   |    |
|----------------|--------------|-------------------------------|--|----|
| 両立支援           | 治療に専念するための制度 | がん等治療の特別休暇<br>※勤続年数3年以上の社員が対象 | ・治療や療養で有給休暇が不足する場合に利用可能<br>・1年度ごと最大10日付与 ※休暇の期間は通常の給与を支給   | 新設 |
|                |              | 傷病蓄積休暇<br>※勤続年数3年以上の社員が対象     | ・年次有給休暇で未使用のため失効する日数を過去3年分積立保存<br>※休暇の期間は通常の給与を支給  | 新設 |
|                | 治療に専念するための制度 | がん等治療の特別休職<br>※勤続年数3年以上の社員が対象 | ・通常の私傷病休職では、期限があるが、(勤続年数3年以上の場合、6か月)<br>がん等治療の特別休職では、入院および自宅療養が必要な期間を認める。<br>※休職期間中は無給、勤続年数には算入しない<br>有給休暇の出勤率8割以上の計算にあたっては、出勤とみなす | 新設 |
| 治療と仕事の両立のための制度 | 柔軟な時間活用      | 短時間勤務                         | ・1日当たり6時間とする短時間勤務制度<br>・所定労働時間を短縮する時間は6時間以外でも可能(例5時間)  | 新設 |
|                |              | 時間単位の年次有給休暇                   | ・1時間単位で年次有給休暇を取得できる制度<br>・短時間の通院などに利用できる   | 新設 |
|                |              | がん等治療の通院措置                    | ・通院のために必要な時間を休むことができる<br>・上記の時間は無給の扱い ※半日、1日でも利用可能   | 新設 |
|                |              | フレックスタイム制度                    | ・1日の始業・終業・勤務時間を従業者自身が自由に設定することができる制度<br>・治療の状況に合わせて、勤務時間を柔軟に調整できる  |    |
|                | 活用柔軟な場所      | 在宅勤務                          | ・自宅からのリモート接続により就業できる制度<br>・治療の状況に合わせて、自宅でも業務ができる   | 新設 |

制度導入時の社内説明資料【同社提供資料より】

Copyright © 2007-2024 INCLUSIVE Inc. All Rights Reserved.

## 制度・運用の特徴と効果

立候補休暇は「政治参画支援プログラム」の一環として導入。  
公職選挙法に基づく選挙の公示または告示の日から、選挙の当日まで取得可能

### 立候補休暇の概要

| 取得事由                  | 取得可能な日数                                   | 有給・無給 | 特徴など      |
|-----------------------|---|-------|-----------|
| 公職選挙法が適用される選挙に立候補する場合 | 公職に係る選挙の期日の公示または告示の日から当該選挙の期日の期間において必要な日数 | 無給    | 1日単位で取得可能 |

- 立候補休暇は、公職選挙法が適用される選挙に立候補する場合に取得できる。休暇の取得期間は、公職選挙法に基づく選挙の公示または告示の日から、選挙の当日までとしている。選挙によって日数が異なるため、選挙期間が長い場合にも対応できるよう、日数を明示するのではなく期間を特定する表現とした。
- 休暇中は無給としている。立候補休暇を利用するか、年次有給休暇を利用するかは本人の判断に委ねている。選挙はまとまった期間に集中的に活動することが通常であると考え、時間単位などではなく1日単位で取得する形としている。
- 2025年4月に導入して以降、12月時点では利用者はまだいない。

立候補休暇の導入により、従業員の挑戦を支援するメッセージを発信。  
一方で、選挙活動は個人の意思・責任で取り組むものであることも明示し、選挙活動と仕事を明確に区別

- 立候補休暇を導入することで、「立候補することを会社に隠す必要はなく、その期間は仕事から離れて選挙活動に没頭してもよい」というメッセージを発信したいという思いもあった。立候補することを会社に報告するかどうかは従業員の自由ではあるが、立候補したことを会社がマイナスにとらえることはなく、評価などで不利益を被ることはないということも示したいと考えた。
- ただし、会社として企業内候補を支援することではなく、あくまで個人の考えの中で取り組んでもらうというスタンスである。導入にあたり、制度は従業員の挑戦を支援するものであり、立候補に関わる活動や発言は個人の意思と責任に基づくものであることを明示している。また、選挙活動と仕事は明確に線引きしてほしいと伝えており、選挙活動をする際には、休暇を取得して就業時間とは明確に区別する形にしている。

### 立候補休暇とあわせて、復職制度なども整備

- 選挙に出るからには、当選して社会課題にしっかり向き合ってもらうことがベストではあるものの、もし落選したとしても貴重な経験や能力を仕事で発揮してもらえればよいと考えている。
- このため、公職選挙法に基づく公職に従事する場合、1任期以内であれば復職を認める項目に定めている。
- さらに、入社2年以上経過している従業員について、退職後3年以内であればINCLUSIVEグループに復帰できるようにする「おかえり支援(再雇用)プログラム」も設けており、社外での挑戦を通じてスキルアップ・リスクリングした従業員や、育児・介護を理由とした退職者について、会社が承認した場合に再雇用を認めている。

「がん・傷病 就労支援プログラム」の一環として、がん等治療の特別休暇、がん等治療の傷病蓄積休暇を導入

### がん等治療の特別休暇の概要

| 取得事由   | 取得可能な日数 | 有給・無給 | 特徴など      |
|--|---------|-------|-----------|
| がん(悪性新生物、上皮内新生物)、心疾患、脳血管疾患、指定難病、不妊治療(体外受精、顕微授精)の治療を受けている従業員が、治療または療養を必要とする場合 | 年10日    | 有給    | 診断書の提出が必要 |

### がん等治療の傷病蓄積休暇の概要

| 取得事由   | 取得可能な日数           | 有給・無給 | 特徴など                          |
|--|-------------------|-------|-------------------------------|
| がん(悪性新生物、上皮内新生物)、心疾患、脳血管疾患、指定難病、不妊治療(体外受精、顕微授精)の治療を受けている従業員が、治療または療養を必要とする場合 | 失効年次有給休暇を積み立てた日数分 | 有給    | 失効した年次有給休暇について、過去3年分まで積立・保存可能 |

- がん等治療の特別休暇は、がん(悪性新生物、上皮内新生物)、心疾患、脳血管疾患、指定難病、不妊治療(体外受精、顕微授精)の治療を受けている従業員が、治療または療養を必要とする場合に1年度ごとに最大10日を有給で取得可能である。治療や療養で年次有給休暇が不足する場合のための制度であるため、基本的には年次有給休暇から先に取得することになる。
- がん等治療の傷病蓄積休暇は、失効した年次有給休暇を過去3年分を限度に積み立て、がん(悪性新生物、上皮内新生物)、心疾患、脳血管疾患、指定難病、不妊治療(体外受精、顕微授精)の治療を受けている従業員が、治療または療養を必要とする場合に利用できる制度である。
- 制度の設計にあたっては、他社事例を参考にしつつ、がん治療の経験がある代表の意見も踏まえて検討した。年次有給休暇だけでは日数が不足する状況になっても従業員が安心して治療に専念できるようにしたいと考え、これらの休暇制度を導入した。代表からは、「病気になってから初めてその先のことを考えるが、病気になる前から制度を認知したうえで、様々な選択肢を選べることを知っておいてほしい」とメッセージを発信している。
- 両制度とも、2025年4月に導入して以降、12月時点では利用者はまだいない。

## 制度を整備することで、何かあっても就業継続を諦めなくてもよいというメッセージを発信

- 制度の適用範囲や取得事由をどこで線引きするのがよいかといった点については、今後議論や判断が必要になるものと考えている。まずは最低限必要と考える制度を導入し、国の制度や他社の動きを見ながら、今後変更を加えていくことを想定している。まずは制度を整備し、何かあっても就業継続を諦めなくてよいというメッセージを従業員に発信することが重要だと考えている。
- 一方で、全員が当事者になるとは限らない休暇制度については、公平性にも留意が必要だと考えている。休暇制度に関する要望については、不公平感が出ないように留意しながら対応を進めていく。
- 「ヒトを変え、事業を変え、そして社会を変える。」という当社ビジョンにあわせて、挑戦を続けられる、諦めなくてもよい環境づくりを大切にしていきたい。何かあっても、会社を辞めるという選択肢を最初に考えなくてもよいよう、働き続けられるようにするために何ができるかを考えながら、今後も制度の検討・アップデートを進めていきたい。