

# 12 株式会社鳥取銀行

所在地 鳥取県  
設立年 1949年  
業種 金融業、保険業  
事業概要 銀行業  
従業員数 867名(時点:2025年6月30日) ※臨時職員を含む

本事例集に  
掲載する  
特別休暇

- ウェルネス休暇制度、  
積立休暇制度
- ボランティア休暇制度

## POINT

- ◆ 育児・介護・健康管理等の様々な事由のために、有給で取得可能なウェルネス休暇制度を導入。特別休暇扱いと積立休暇扱いの2種類を設けている
- ◆ ダイバーシティ推進やエンゲージメント向上施策の一環として、既存制度の再編成・拡充を図り、必要日数の個人差や従業員間の公平性、制度の利便性を考慮して制度設計を工夫
- ◆ 鳥取県による犯罪被害職員等支援休暇の導入に共感し、同制度を参照しつつ、休暇の適用範囲の一つとして本人または家族が犯罪被害を受けた際にも利用できるような制度を設計

## 導入背景

多様な人材が活躍できる職場環境整備を推進。従業員の声をもとに既存制度の見直し・拡充を行い、ウェルネス休暇制度を導入

- 中期経営計画「for the FUTURE～未来に向けて～」の重点テーマとして「人的資本経営の実践」を掲げ、多様な人材が活躍できる職場環境の整備を進めている。年に1度、人事部が各部門に対して面談を行い、働き方・休み方の状況や制度に関するニーズを把握している。
- そうした中、全従業員を対象に実施した意識調査や個別の要望を踏まえ、育児・介護・治療等と仕事の両立を支援するため、既存の制度の再編成・見直しを行うこととした。また、面談の際に「生理休暇の利用をためらっている」「不妊治療のための休暇を申し出しづらい」「更年期で体調がよくない」等、多岐にわたる健康不安による休暇の取得ニーズの高まりを認識したため、育児・介護・治療に限定せず、健康に関する事由全般で性別に関わらず利用できる休暇制度として、ウェルネス休暇制度を導入することとした。
- また、既存の積立休暇制度(失効年次有給休暇の積立制度)は取得事由が限られており、利用が進んでいないという問題意識もあった。こうした中、「人的資本経営の実践」の一環として積立休暇制度の適用範囲の拡充も併せて行った。

## 制度・運用の特徴と効果

ウェルネス休暇制度は、育児・介護・健康管理等の様々な事由のために有給で取得可能

### ウェルネス休暇制度の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
育児・介護・健康管理等により 休務が必要な場合	適用対象範囲・取得可能な日数は、 事由により異なる(後述)	有給	・取得事由により、特別休暇扱いまたは積立休暇扱いとする ・特別休暇扱いの休暇については、半日単位で取得可

- ウェルネス休暇制度は、従業員が育児・介護・健康管理等により休務が必要な場合に取得できる休暇として、2025年3月に導入した。取得事由に応じて「特別休暇扱い」と「積立休暇扱い」の2種類に分けており、このうち積立休暇扱いの場合は、積立休暇制度の規定に準じて取得することになる。
- 適用対象範囲・取得可能な日数は事由によって異なり、次ページの表のように定められている。「特別休暇扱い」の事由については、事由ごとに日数が定められているのに対し、「積立休暇扱い」の事由は、すべての事由を通算して、失効年次有給休暇の積立日数の範囲内で取得することができる。なお、積立可能な日数の上限は勤続年数によって異なる(10年未満の場合は20日、10年以上20年未満の場合は30日、20年以上の場合は50日)。
- ウェルネス休暇制度は有給としている。取得単位については、積立休暇扱いにあたる事由はシステムの都合で1日単位としているが、特別休暇扱いの休暇については半日単位で取得することができる。
- 申請手続は特別休暇扱いと積立休暇扱いの事由で区別しておらず、取得しやすさを担保するために簡素化している。また、証明書などの提出は不要であり、イントラネットから取得事由を選択すれば申請できる。家族や健康関連の事由で取得できる休暇であることから、プライバシーに配慮し、取得事由の開示先は部長・人事部としている。

## ウェルネス休暇制度の適用対象範囲・取得可能な日数

適用範囲(特別休暇扱い) ※就業規則に定める特別休暇とする	適用範囲(積立休暇扱い) ※「積立休暇制度」に定める積立休暇とする
(1)不妊治療(月1日まで) (2)人間ドック・がん検診受診(年1日まで) (3)就業規則(生理日の措置)に該当する場合(毎潮1日まで) (4)ドナー提供にあたり必要な場合(年12日まで) (5)その他前各号に準じ銀行が認めた場合	(1)育児休業規定に定める育児休業(但し、産前産後休業取得者を除く) (2)不妊治療(月2日以上の場合) (3)つわり (4)家族の看護 (5)子の慣らし保育 (6)家族の介護(但し、対象家族1人につき7日以上に及ぶ場合は「介護休業規定」に定める所定の手続を行うものとする) (7)健康診断・人間ドック等の再受診 (8)就業規則(生理日の措置)に該当する場合(毎潮2日以上の場合) (9)更年期障害による体調不良 (10)本人または家族が犯罪被害を受け、心身の不調により勤務が困難である場合、犯罪被害を受けた家族の看護をする場合、犯罪捜査への協力等が必要な場合 (11)ホルモン治療・性別適合治療等 (12)その他前各号に準じ銀行が認めた場合

### 「犯罪被害職員等支援休暇」を導入した鳥取県の取組に共感し、本人や家族が犯罪被害に遭った際にも利用できるよう、ウェルネス休暇制度を設計

- 当行が所在する鳥取県では、「鳥取県犯罪のないまちづくり推進計画」に基づき、2024年6月に犯罪被害職員等支援休暇が導入された。この取組に共感し、鳥取県の事例を参照しながら、犯罪被害に関する事由をウェルネス休暇制度に盛り込んだ。
- ウェルネス休暇制度の規定では、適用範囲を「本人または家族が犯罪被害を受け、心身の不調により勤務が困難である場合、犯罪被害を受けた家族の看護をする場合、犯罪捜査への協力等が必要な場合」と定めている。ただ、2025年7月時点で利用実績がないため、対象となる犯罪の範囲については、今後個別に検討することを想定している。
- 犯罪被害に関する事由をウェルネス休暇制度に盛り込むにあたって、取得可能な日数の設定や、特別休暇扱いとするか積立休暇扱いとするかは論点となった。一方で、ウェルネス休暇制度の対象にすること自体についての反対や懸念はなかった。

### 必要日数の個人差や従業員間の公平性を考慮し、積立休暇制度も活用しながら制度を設計

- ウェルネス休暇制度の設計にあたっては、健康関連の事由で休暇が必要な日数に個人差があることを考慮した。具体的には、「特別休暇扱い」の事由や日数を増やすと、各取得事由に該当する従業員とそうでない従業員の間で不公平感が生じる可能性を懸念した。一方、「積立休暇扱い」のみにした場合には、入社してから年数が浅く積立日数が少ない従業員が利用しづらくなることも懸念されたため、これらのバランスを考慮してそれぞれの適用対象範囲・日数を定めた。
- 「不妊治療(月1日まで)」「人間ドック・がん検診受診(年1日まで)」「就業規則(生理日の措置)に該当する場合(毎潮1日まで)」について、1日までは特別休暇扱いとし、2日以上必要となる場合は積立休暇扱いとしているのは、こうした制度設計の考え方を反映したものである。

### 幅広い事由をカバーすることにより、当事者意識の醸成や利便性の向上、周知機会の増加といったメリットも

- 一つの制度の中で様々な健康関連の事由をカバーすることにより、健康について自分事として考えてもらうことも狙いとしている。ウェルネス休暇制度の創設を機に、人間ドックに加えてがん検診の受診も対象としたり、ドナー提供について既存の特別休暇制度をウェルネス休暇制度に統合したりするなどの工夫をしたのも、従業員が各事由に目を向けることを期待してのことである。
- 従業員のニーズを踏まえながら、誰もが使いやすい制度を目指した点も、制度設計上のポイントである。前述の従業員へのヒアリングで意見のあった生理休暇の取得しづらさについては、多様な取得事由の一つとすることにより、周囲に知られにくくすることを狙った。また、不妊治療との両立支援に関するニーズを耳にしたことで、取得事由に盛り込むこととした。さらに、子の慣らし保育などのために欠勤している事例があったことも踏まえ、育児関連の事由も追加することとした。
- 制度導入直後であるため、まだ利用者がいない事由もある。制度に関する感想はこれからあがってくるものと考えており、必要に応じてヒアリングなどの実施も検討している。

### 年12日まで有給で取得できるボランティア休暇制度により、従業員の社会貢献活動を支援

- ボランティア休暇制度は、銀行の社会貢献活動の一環として従業員のボランティア活動を積極的に推進・支援することを目的に、1994年に導入した。年12日まで有給で取得することができ、半日単位でも取得可能である。取得事由は、幅広く定めており、利用事例としては、障害者技能競技大会(アビリンピック)の参加や、地元のお祭りへの参加などがある。
- ボランティア休暇制度をウェルネス休暇制度に組み込むことも検討したが、地方銀行の従業員として、地域活動に積極的に参加してほしいという会社のメッセージを明確化することから、個別の休暇制度として独立させたままとした。



ボランティア休暇制度を利用して地元のお祭りに参加している様子  
【同社提供資料より】

### 休暇・休業取得者の周囲のフォロー体制構築を目指す

- ウェルネス休暇制度の導入に伴い、休暇取得者の増加が予想されるため、周囲のフォロー体制を検討する必要があると考えている。現在、別途取得推進に取り組んでいる男性の育児休業は、フォロー体制を検討する一つの契機になると考えており、取得者本人、上長、周囲の従業員からフォロー体制に関するコメントをもらい、好事例として社内発信している。こうした事例を蓄積していくことで、性別や取得事由を問わず、休暇・休業取得者のフォロー体制の構築に応用できると考えられる。
- 必要な休暇制度は企業によって異なるため、特別休暇制度の導入においては従業員の声を拾っていくことが重要だと考えている。現状は制度を導入した段階であり、制度の定着を図っていくことも含めて、従業員の声を聞きながら取組を推進していく。