

取組の
ポイント

- ・「女性ランチミーティング」「女性活躍プロジェクト」「ワーキングマザープロジェクト」などにより女性が活躍できる環境整備の一環として「休暇制度の見直し」を推進。
- ・休暇制度の分かりやすい資料を作成し、全国の拠点で人事・総務の人間が丁寧に休暇制度の説明をすることで、従業員の理解を醸成。



取組の目的・概要

- ・政府が推進する働く環境面の法制度に対応すべく、カワムラグループでは、第12次中期事業計画、年度方針へ人事ポリシーに基づいた「女性活躍」と「働き方改革」を掲げる。
- ・推進活動として「女性ランチミーティング」「女性活躍プロジェクト」「ワーキングマザープロジェクト」などがあり、そこから得られた意見により休暇制度の見直しを実施。
- ・職場環境、上司の理解、付与日数、その他の制約といった観点から、法定の休暇だけでなく、法定外の休暇制度についても意見をまとめている。
- ・「看護休暇」「介護休暇」「リフレッシュ休暇」を「家族休暇」に統合することで、それぞれの付与日数を融通できるようにした。
- ・リフレッシュ休暇は、55歳以下の社員が勤続10年を迎えた場合に3日間、20年を迎えた場合に6日間、30年を迎えた場合に9日間、社員が満59歳を迎えた場合に3日間が付与される。取得権利の期間を「休暇権利付与から1年間」から「満10年、若しくは次回付与日の前日まで」とし、取得しやすい条件に改善した。
- ・積立有給休暇は、有給休暇付与から2年以上が経過し、権利が消滅した有給休暇を上限60日まで積み立てられ、自分の療養1週間以上や家族看護などに利用することができる。
- ・子の看護休暇の対象を法定で定められた「小学校就学前」から「小学校6年生まで」に拡大するなど、法定以上の条件で休暇取得をしやすいようにしている。

企業概要

[設立] 1919年
 [事業内容] 製造業
 [所在地] 愛知県瀬戸市
 [従業員数] 1,857名 (2018年3月31日現在)

[年次有給休暇の取得率] 42.3%
 [年間休日数] 124日
 [URL] <https://www.kawamura.co.jp/>

取組内容と特徴

女性の声を聞く様々な取組から休暇制度を改善

- ・第12次中期事業計画で掲げた「女性活躍」と「働き方改革」の具体的な推進活動として、「女性ランチミーティング」「女性活躍プロジェクト」「ワーキングマザープロジェクト」などを実施しており、会長自らが女性社員の意見に耳を傾けている。このようなトップのイニシアチブが、取組を推進する大きな力となっている。
- ・休暇制度については、法定の休暇制度に加え、積立有給休暇やリフレッシュ休暇等の法定外の休暇制度についても意見を聞き、職場環境、上司の理解、付与日数、その他の制約について意見を取りまとめ、休暇制度の改善に役立っている。
- ・具体的には、「リフレッシュ休暇があるが、忙しくてまとめて取ることができない」という意見に対しては、これまで取得期間が「権利から1年間で、リフレッシュ期間にまとめて使用する」との条件を、「付与後、10年間有効とし、分割して取得することも可能」とすることで、取得しやすい環境を整えた。
- ・この他、子の看護休暇に関して「対象者の範囲を小学校卒業まで拡大してほしい」との意見に対しては、これまでの法定どおりの「小学校就学前」という条件を「小学校6年生まで」とし、法定以上の条件に改善した。

看護休暇・介護休暇・リフレッシュ休暇を「家族休暇」に統合し、柔軟性を強化

- ・従業員の意見は、抜本的な休暇制度の改善にも役立っている。中でも大きな改善として、これまで看護休暇・介護休暇・リフレッシュ休暇と、それぞれの取得事由が特化された休暇制度を「家族休暇」として統合した。

- ・これにより、それぞれの休暇制度で付与された日数を融通することが可能となった。例えば、小学校の子供の予防接種、運動会、授業参観、風邪引きなどで「子の看護付与5日」では足りないところを、「家族休暇」や「リフレッシュ休暇」の付与日数も使うことができるようになり、個人の生活に合わせた休暇の取得が可能となった。
- ・取得事由を、「子どもの病気、怪我、予防接種、健診、学校行事への参加等」「要介護状態にあるご家族の通院の付き添い、介護に関わる全般」「個人のリフレッシュ」と拡大することで、「子供の病気以外に保育園や学校行事で使える」「病院の付き添いや、介護の認定を受ける面談手続きにも使える」といったメリットがもたらされた。

従業員への丁寧な説明で理解を醸成

- ・様々な休暇制度を導入する一方で、「いろいろな休暇があるが、使用条件が厳しく、使用しづらい」との意見もあった。このため、例えば積立有給休暇の使用条件を、本人の傷病の場合は「診断書の提出」から「入院計画書」などで取得可能とし、家族の看護の場合は「診断書の提出」から「病院への通院がわかるもの（領収書）」などで取得可能とした。
- ・このような制度の改善だけではなく、従業員の理解を得るために、休暇制度専用のパンフレット（巻末のツール参照）を作成し、全国の拠点で人事・総務の担当者が休暇制度に関する説明を行った。このパンフレットは、社内報を活用して従業員の家族にも配布し、理解を得るようにしている。

総務部 危機対応課 安全衛生係 都竹 千絵 さん

制度利用者の声

復帰後は、職場の理解や会社、職場全体で社員の子育てをしようという経営層の考えもあり、子どもの急な体調不良にも家族休暇を取得することにより、母として子どもに寄り添うことができています。また、在宅勤務制度も利用することにより、家事や育児に集中する時間と仕事に集中できる時間を自身でスケジュールリングしメリハリをつけ、ワーク・ライフ・バランスを保っています。出産・育児というライフイベントを安心して迎えられる会社の制度となっており、家族休暇は法定を上回る10日付与されることから、子どもの行事や保育園の当番など幅広く利用することもできています。今後も、会社や職場全体で子育てをする土壌のある河村電器産業で更に活躍できる女性や社員が増えて欲しいと思います。