

健康経営の取組と社内の風通しをよくすることで、休暇制度を利用しやすい環境を整備

## 取組の ポイント

- 健康経営に取り組むことで従業員の心と身体の健康維持・増進を実現。
- 風通しのよい社風を醸成することで、社員同士のコミュニケーションを深め、休暇取得や休職制度利用などの相談をしやすくしている。
- 法令対応、時流に沿って就業規則や制度運用を見直すことで、休暇・休職制度をより使いやすい環境に整えている。



## 取組の目的・概要

- IT業界は就労時間が長く、健康診断においても有所見者が多い傾向にあることから、10年ほど前より積極的に健康経営に取り組み、制度面では病気休職制度が整備されている。身体または精神の疾患により業務遂行が困難と認められた場合、勤続年数1～5年未満で3か月、5年以上は半年間の休職が認められている。
- 特別休暇は、慶弔休暇のほかに災害休暇と公務休暇がある。
- 災害休暇は、火災、水害、地震などの災害時に取れる休暇で、家屋、家財が全焼・全壊で、生計の主体者の場合は有給で2日間、無給で3日間の計5日間付与される。生計の補助者の場合は無給で2日間付与される。半焼・半壊で生計の主体者の場合は無給で2日間、生計の補助者の場合は無給で1日間付与される。一部損壊の場合はいずれの従業員も無給で1日付与される。
- 公務休暇は、裁判員、証人、参考人等で裁判所に出廷する場合に、無給の休暇が付与される。
- このほか、育児、介護などの場合においても育児・介護休暇の法令遵守はもちろん、従業員の状況を考慮して柔軟に対応されている。

### 企業概要

[ 設立 ] 1991年  
 [ 事業内容 ] 情報通信業  
 [ 所在地 ] 茨城県鹿嶋市  
 [ 従業員数 ] 100名 (2019年3月現在)

[ 年次有給休暇の取得率 ] 68.2%  
 [ 年間休日数 ] 126日  
 [ URL ] <https://www.daiei-sys.co.jp/>

## 取組内容と特徴

### 健康面が心配される IT 業界において、積極的に健康経営に取り組み、万が一のときは病気休職制度で対応

- IT 業界は就労時間が長く、健康面が心配される業界である。10 年ほど前、実際に健康診断の結果を確認してみると、結果が思わしくない従業員が散見された。数年前まではメンタル面から体調不良となる従業員も見られ、健康経営への取組が必要とされた。
- そこで、各現場に配置されているリーダーが従業員の残業時間を週次でチェックする取組を始めた。職場環境により精神的な負担が大きいと思われる従業員がいれば、体制や分担などを見直し、負担軽減を図っている。こういった従業員の現状把握のため、必要に応じて上司による面談などを実施している。
- 残業時間の削減に取り組み、当期の実績では全社平均残業時間が 20 時間を切るという目標も達成間近である。また、残業時間が 2 か月連続で 60 時間を超えた場合には産業医の面談を行うこととしているが、これまでに実施例はない。
- このような取組を推進しても、病気等の万が一に備える必要もあるため、病気休職制度が整備されている。客先に常駐して業務を行っていた従業員が自宅で脳出血が原因で倒れたことがあったが、病気休職制度により 5 か月間の療養のあと、復帰することとなった。復帰後は本社勤務とし、週に何日かの就業から始め、徐々に就業日数を増やしていき無理のない働き方を本人と相談し、数か月後には客先に復帰することができた。
- 日々の健康への取組により残業時間の低減や周りの問題解決のフォロー体制を構築することと万が一に備えた病気休職制度により、従業員の安心を確保している。結果として、離職率の低下、健康診断結果の改善が図られ、メンタル面から体調不良となる従業員も現在はいなくなっている。

### 風通しのよい社風を醸成する取組

- 同社では、課ごとの懇親会補助制度や年 2 回の全社での新入社員歓迎会、その他社内旅行やスポーツレクリエーション、スポーツ同好会など、積極的に社員間の交流の場を創出することで、風通しのよい社風を醸成している。また、スポーツ関連の取組においては健康経営の一環として従業員の運動不足解消にも役立っている。
- 風通しのよい社風を醸成することは社員同士のコミュニケーションを深め、休暇取得や休職などの相談しやすい環境づくりに繋がっている。

### よりよい制度作りのため、必要に応じて就業規則を見直し

- 法令に基づき、かつ時流に沿い、休暇・休職制度を含めた就業規則等の見直しを適宜行っている。また、制度を制定した後、実際に運用を開始した結果、使い勝手の悪さなどが確認されれば、運用ルールの見直し等をその都度行っている。こうして会社として従業員のためのよりよいルール作りができています。
- 制度に関する改善は、総務部が日々の業務を通じて気付いた点を改善していくほか、従業員や課長からも意見を吸い上げている。
- 部下からの意見は、風通しのよい社風が醸成されているほど、多く吸い上げることができる。前述の風通しのよい社風は、休暇・休職制度の利用促進に加え、制度改善のための意見の吸い上げにも役立っており、休暇・休職制度を運用するにあたり、好循環を生み出す重要な取組となっている。
- これまでの健康経営に対する取組により国の健康経営優良法人に認定されているが、今後は従業員の健康増進に向けた更なる取組として、有給休暇取得率を向上させるため、積極的に休暇を取得できる環境を整えていくことを目標としている。



#### 第 4 開発部第 1 課 大川 さん「育児休暇制度の利用について」

#### 制度利用者の声

1 人目の子供を妊娠中に総務の方から育児休暇制度について説明を受けて、利用させていただくことにしました。保育園への途中入園が難しく、育児休暇を延長する必要が生じましたが、会社と相談したところ、延長を認めてもらい、保育園の入園が決まった後、仕事に復帰しました。育児休暇中は子育てに専念することができ、子供の成長を楽しみながら充実した日々を送ることができました。また、休暇中も月次で会社の状況等を知らせていただけたので、復帰するにあたり大きな不安は特に感じませんでした。

復帰後、時短勤務制度を半年間利用させていただき、また仕事量も調整していただいたので、復帰後は気持ち的にも余裕を持つことができました。