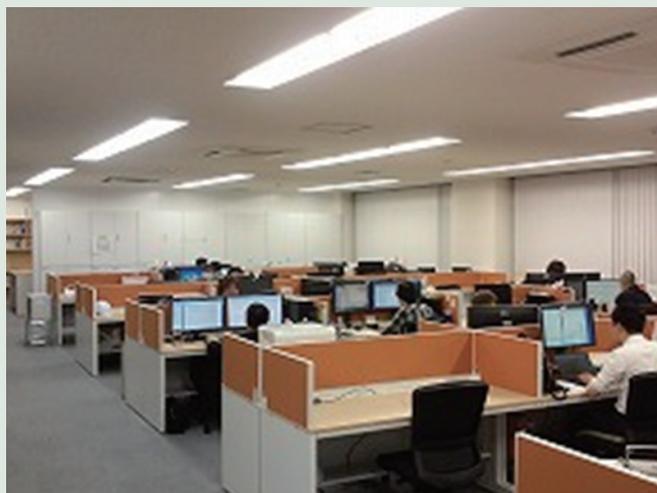


新光商事 LSI デザインセンター株式会社

フレックスタイム制度との組合せで柔軟な休暇取得を促進

取組の ポイント

- ・ 転任休暇や療養休暇など、従業員の負担を軽減する休暇制度を充実させている。メンタルヘルスへの対応も含め、誰もが安心して働ける職場環境の構築に取り組んでいる。
- ・ コアタイムなしのフルフレックス制度を導入しており、普段から柔軟な働き方ができている。結婚休暇や看護休暇など、取得できる環境が整っている。



取組の目的・概要

- ・ 新光商事グループとして法令を遵守し、社員の豊かな生活を実現させるため、特別休暇の導入を実施してきた。親会社の新光商事株式会社が導入する休暇制度に倣って導入することもあるが、商社と設計会社との業態の違いもあり、オリジナルの取組も検討していく。
- ・ 法定外の特別休暇には、「転任休暇」、「結婚休暇」、「罹災休暇」、「療養休暇」、「看護休暇」など多数あり、充実した休暇制度となっている。
- ・ 転任休暇は、家族を帯同するときは6日以内、単身で赴任するときは3日以内、結婚休暇は本人が結婚する時に5日以内などとなっており、社員のニーズにあわせて連続休暇を取りやすい日数が確保されている。
- ・ 療養休暇や看護休暇なども導入されており、本人や子どもに何かあった場合でも、安心して休暇を取得することができ、メンタルヘルスの観点からも効果をあげている。
- ・ コアタイムなしのフルフレックス制度を導入しており、普段から柔軟な働き方ができているため、比較的休暇は取得しやすい環境にある。ただし、高いスキルを持った社員が休暇を取得する際の代替要員の確保が課題となっている。今後は社員間で融通し合える体制を整えることを検討している。

企業概要

[設立] 1997 年
 [事業内容] 組み込みソフトウェア・ASIC/FPGA 開発
 [所在地] 北海道札幌市北区
 [従業員数] 67 名 (2018 年 3 月 31 日現在)

[年次有給休暇の取得率] 78.2%
 [年間休日数] 126 日
 [URL] <https://www.sld-shinko.co.jp/>

取組内容と特徴

従業員の負担を軽減し、安心して働ける環境を整える休暇制度を導入

- ・同社は東京都と兵庫県に事務所を有し、拠点間の異動があり、転任に備えて「転任休暇」を導入している。家族を帯同するときは6日以内、単身で赴任するときは3日以内となっており、有給の休暇制度となっている。
- ・本人が病気等になった時に備え、「療養休暇」を導入している。社員が、私傷病により1か月以上就業できない見込みのときは、療養休暇が支給される。勤続年数に応じて、取得できる期間が異なる（1年未満のものは1か月、10年以上のものは6か月など）。
- ・療養休暇は医師の診断書があればメンタル疾患にも適用される。1か月～2か月の療養期間をとることで、心身ともにリフレッシュされ、職場に復帰するケースも見られ、離職の抑制にも効果をあげている。
- ・休暇制度のほか、残業時間の削減にも取り組んでいる。残業を申請制にすることで、社員の意識として「その日に絶対にしなければいけない作業は何か」を考えるようになり、結果として残業時間の削減につながった。休暇制度の導入と作業の効率化でワーク・ライフ・バランスの取組を推進し、安心して働ける職場環境の構築につなげている。

フレックスタイムとの組合せで柔軟に休暇を取得

- ・もともとフルフレックス制度を導入していることもあり、社員の都合に合わせて柔軟な働き方を心がけている面があ

る。小学校就学前の子を養育する社員で、子の病気・ケガの看護を実施するときは、有給の看護休暇（子どもが1人であれば年5日以内、2人以上であれば年10日以内）が与えられるが、フルフレックス制度をうまく活用して、自分の都合に合わせて時間を融通するよう工夫していることもあり、男性でも看護休暇を取得できている。こうした柔軟な働き方を実践していることにより、看護休暇にかかわらず、会社全体として休暇を取得しやすい雰囲気になっている。

- ・結婚休暇は5日以内となっているが、取得するものは概ね5日取得できている。比較的仕事が落ち着いている期間に、土日や年次有給休暇と併せて長期休暇を取得する社員も見られる。

専門性の高い従業員の代替や介護離職対策が今後の課題

- ・柔軟な働き方を実践できている一方、プロジェクトリーダーや高いスキルを持つコア人材が長期間の休暇を取るとなると、代替要員の確保は容易ではない。今後は、社員が安心して休暇を取得できるよう、お互いに仕事を融通し合えるなど、改善に取り組む必要性は感じている。
- ・コア人材は年齢的に近い将来介護の問題を抱える社員も多いと考えられる。休暇制度の充実や社員の多能工化など、介護離職を抑制する取組を検討していく。

ソフト開発二部 開発一課 秋田 秀樹 さん

制度利用者の声

第二子の出生が第一子の小学校入学と重なることになったのですが、実家は遠く、頼れる人もいなかったため、育休制度を利用してみたいと思いました。

制度を利用するにあたっては、急な仕事で呼び戻されたり、早期復帰を求められたりしないか不安でしたが、幸いそんなこともなく、地域との繋がりや、ママ友ができたこともあって、会話や日常が新鮮でした。

また、育児と家事の両立が、母親にとって相当なストレスであるということを感じることができ、自分が育休を取ったことで、妻の心身の負担の軽減に繋がったこと、育児に対する理解が深まったことは良かったと思います。

今後の課題としては、復職後の慣らし保育への対応を考える際、育休中でも保育園に預けられたり、会社側で育休後1か月くらいは有給を使わせてもらえたりするような、フレキシブルな対応があると良いなと思いました。

育児は育児で大変なことも多いのですが、毎日家族と過ごせる幸せを実感しました。

