

取組の
ポイント

- ・「家族（ファミリー）」とは、第二親等までの家族（おじいちゃん、おばあちゃん、孫など）と、内縁関係のパートナー、そして同居しているペットを含めた範囲と定義。
- ・家族のケアが必要な場合に通常の有給休暇とは別に、有給休暇を付与。
- ・具体的には、家族の看病、通院付き添い、家族の健康診断、予防接種、介護など。



同社正面と、写真右は社員のアイデアがきっかけでできた社員の憩いスペースの「コラボレーションエリア」。

取組の目的・概要

- ・同社は平成 31 年に創立 66 周年を迎える。現在は第二創業期と位置づけ、様々な仕組み、制度の導入を積極的に行っている。
同社が掲げるバリューステートメントにその源泉が垣間見られる。
- ・ファミリーケア休暇制度導入のきっかけは、育児・介護休業法の改正にある。法改正通りの制度を導入するだけでなく、一人一人の多様な働き方がある中「社員がより能力を発揮できる環境作りを目指す企業でありたい」という想いを制度に反映させた内容になっている。
- ・制度の特徴は 2 つ。年度付与の有給休暇とは別に家族のケアに特化した休暇があること、そしてもう 1 つは家族の定義を最大限広げている点である。事実婚、同居ペットも同社の規程では家族と定義されている。社員にとって家族のケアと仕事、どちらも重要であると考え、その両立を自らの工夫で対応することができる。様々な背景をもった社員の働き方をサポートすることが、能力発揮できる環境作り

へ繋がると考えている。

- ・ファミリーケア休暇制度は、中途採用社員による社内提案制度を利用しての提案だった。他社で働いた経験を通し、働く環境を良くするためという視点がこの提案へと繋がり、形となった制度でもある。

【ITO のバリューステートメント】

- ✓ 多様性がもたらす価値を理解し、互いを尊重すること（性別・国籍・文理・若手ベテラン・経験などの違いを問わないこと）
- ✓ 他者の挑戦をサポートし、励ます和の文化を育むこと
- ✓ 仕事だけでなく、家族や社会も大切にし、共に人生の充実を目指すこと
- ✓ 意欲ある人々に、雇用・能力開発・昇進の機会を差別なく提供すること
- ✓ わたしたちの行動は常に公正かつ道義にかなったものであること

企業概要

[設立] 1953 年
[事業内容] 産業機械の提案・販売
[所在地] 東京都中央区京橋
[従業員数] 132 名（2018 年 12 月時点 ※海外拠点含む）

[年次有給休暇の取得率] 72.0%（2018 年 12 月末）
[年間休日数] 124 日
[URL] <http://www.itnet.co.jp/>

取組内容と特徴

ファミリーケア休暇とは

- ・ファミリーケア休暇：家族（＝ファミリー）の看護、ケアをしなければならない場合、必要に応じて有給休暇を付与する制度
- ・付与日数：利用対象者1名について、1年間に5日（最大10日）を限度として取得することができる
- ・利用対象範囲：第二親等にあたる家族、内縁関係 / 事実婚、同居しているペット
- ・ケアの例：介護、看病、通院付き添い、家族の健康診断、予防接種、ケアマネジャーとの打ち合わせ等
- ・休暇の取得方法：社内ワークフローで申請。いつ、誰に、どんな理由で、何回目の利用かを記載し申請
- ・その他：半日の利用が可能 事前申請が基本だが、突発的な場合は事後申請も許可

ダイバーシティの推進

- ・同社は「経営戦略」としてダイバーシティ推進を掲げている。企業理念に基づいた「社員および関わる人すべてがワクワクする組織」を実現するために、社員が性別・国籍・世代・経歴の違いによる多様な価値観を認め合い、お互いを尊重する企業風土作りを目指している。
- ・社員一人一人が持っている力を最大限に発揮できる環境を整えることが、顧客へ新しい価値を提案し、イノベーションを起こし続ける国際企業へと成長していく重要な要素になっている。
- ・実際に、同社では多様性のある幅広い世代が活躍している。多様な価値観、文化が融合することで自由な発想が生まれ、目指すべき組織へと進化している。
- ・ファミリーケア休暇制度は、このような多様性を重視し

た環境で社員の能力発揮を最大化する環境づくりに寄与している。現在も新たな取組としてリモートワーク導入に向け、試験運用も開始されている。

コミュニケーション活性化施策

- ・インナーコミュニケーション施策の「アクティブランチ」は、仕事での接点が少ない同僚や、部署間を超えたアイデアが欲しい時に有効で、会社からランチ代として1,000円が支給される。

「ダイレクトランチ」は、役員と社員のコミュニケーションの場として活用されている。年間を通し実施され、1回につき、社員数名と役員が食事をする場となる。社員は年1回この機会がセッティングされ、普段抱えている困りごとや、疑問、アイデアなどをざっくばらんに役員と話すことができる。他部署からの参加社員と複数名での実施となるため、部署を越えたコミュニケーションも活性化する。アクティブランチ同様、ランチ代として2,000円支給される。本社以外の拠点はランチよりもディナーでコミュニケーションできる「ダイレクトディナー」の活用が可能となっている。会議という堅苦しい場でなく、フランクにコミュニケーションできる仕組みと言える。

誰でも存分に活躍できる環境づくり

- ・フレックスタイム制度を活用し、社員がタイムマネジメントを主体的にコントロールできる環境を整えている。
- ・ファミリーケア休暇制度は中途採用社員からの提案がきっかけであったように、フレックスタイム制導入も同様となる。同社は多くの施策を社員の声から導入しており、その他、オフィスグリーンの設置、5S活動の始動、健康活動提案など社員の声からの制度導入、活動実施例は多岐に渡る。

①営業本部所属

妻の妊婦健診に付き添いたいが、「妊娠は病気でないから・・・それに1日休暇は要らず、半日で十分で・・・」と相談したところ、「ファミリーケア休暇で半日利用しなよ!」と勧められ活用しました。初めての子供だったこともあり、妻も付き添いを喜んでくれました。たまたま居合わせた役員に、「男性社員の育児休暇第1号になるのもいいのでは?」とも言われ、居合わせた社員で話題になりました。

②営業本部所属

子供が急な熱を出すことがあります。3人の小さな子供のいる我が家ですが、妻が元気な子供を連れての診察は中々の大仕事となります。そんな時、ファミリーケア休暇を活用し、妻は家で子供2人の相手をし、発熱している子供を私が病院へ連れて行くことができます。

③企画・マーケティング本部所属

両親も年を重ね、ケアマネジャーとの日中の打ち合わせが必要となりました。そんな時に利用したことがあります。

④営業本部所属

やんちゃなワンコが我が家にいます。やんちゃ故、怪我が絶えず・・・ワンコの通院時に利用させてもらっています。

⑤営業本部所属

両親は日本語が話せず、また病院までの足の確保がままならず、送迎とドクターとの通訳に同席するときなどに、ファミリーケア休暇を利用しています。

⑥企画・マーケティング本部所属

子供がインフルエンザにかかりました。解熱は早く安心したものの、登園制限期間もあり、数日間仕事を休まざるを得ませんでした。頼れる身内が遠方ということもありましたし、入社したばかりで有給日数も少く、どう乗り切ろうか、仕事の整理に加え頭を悩ませた日がありました。ファミリーケア休暇を活用させて頂いたことで、夏には有給休暇でしっかりリフレッシュできました。

制度利用者の声