

有限責任監査法人トーマツ

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：1968年

業種：学術研究，専門・技術サービス業

事業概要：監査証明業務

従業員数：7,005名（時点：2021年5月末（決算期末））

Deloitte. トーマツ.
デロイトトーマツ

Point

- ・ 犯罪被害・DFV（Domestic Family Violence；家庭内・家族間暴力）被害に遭った場合を対象とした犯罪被害回復休暇により、いざというときでも、法人が従業員をサポートする姿勢を発信
- ・ 定期的な通院が必要な従業員に向け、時間単位で利用可能な通院等特別休暇を導入
- ・ 個別事情に応じた特別休暇を設けることで、働きやすく、インクルーシブな職場を実現

導入背景・制度概要

グループが掲げる「Talent of people」の理念に基づき、従業員が働きやすい環境を整備

- ・ デロイトトーマツグループの理念として、Talent of people（各人の個性を尊重し能力を発揮できる生きがいのある場を創りだす）を掲げ、従業員の働きがいだけでなく、働きやすさも重視している。また、性別や国籍、その他様々なバックグラウンドを持った人が活躍できる、インクルーシブな職場環境を作ることも目指している。人が財産の法人であるため、従業員のモチベーションを高め、心身共に健康に働いてもらうことが重要であり、それが従業員自身や法人としての成長につながると考えている。
- ・ こうした方針に基づき、働き方改革にも取り組んでおり、出退勤時刻のモニタリングや深夜残業の制限、業務の棚卸しなどに取り組んでいる。年次有給休暇の取得率は7割程度を達成することができている。

犯罪被害回復休暇の導入により、法人が従業員をサポートする姿勢を明確化

- ・ 2016年頃より働き方改革に取り組む中で、休暇取得の事由拡大・取得状況の改善を目指す議論があり、「プロフェッショナル職は、働きがいはあるものの、働きやすさやワーク・ライフ・バランスの面では課題があり、法人として家族との関係をサポートするような仕組みが必要ではないか」「個々人の状況に応じて使用できる休暇制度があっても良いのではないか」といった意見が挙がった。
- ・ 育児・介護、不妊治療など、事由別の休暇を検討する中で、交通事故等も含めた犯罪被害に遭った際の法人としての支援の在り方についても議論があり、従業員やその家族にとっての万一の備えとして休暇制度の導入を決めた。犯罪被害に遭った従業員や家族がいたという差し迫った状況があったわけではなかったものの、法人が率先して、あまり想定されない出来事でも、それを対象にした休暇制度を創設すれば、「いざというときは、法人が従業員を守る」という姿勢をはっきりと示すことができ、従業員に安心感を持って働いてもらえると考えた。「犯罪被害に遭った際の休暇という性質上、多くの従業員が利用することは想定しづらく、かえって導入しやすいのではないか」という意見もあり、スムーズに導入することができた。

- ・さらに、2021年6月より、本人がDFV被害に遭った場合も本制度の適用対象として含むこととした。
- ・犯罪被害回復休暇の他に、通院等特別休暇、災害休暇、育児参加奨励休暇等の特別休暇制度も導入し、従業員の働きやすい環境整備に取り組んでいる。

取組内容と特徴

犯罪被害・DFV被害に遭った際に利用できる犯罪被害回復休暇

- ・犯罪被害回復休暇は、従業員本人、または家族が犯罪被害に遭った場合に取得できる無給の休暇であり、同一事由につき年間10日を上限に、3回まで取得することができる（したがって、同一の事由については最大30日までの休暇を取得できる）。
- ・対象となる犯罪被害の内容、事由等は明確には規定しておらず、犯罪被害回復に関連する通院や付き添い、裁判所への出廷等も含め、従業員から相談があった場合に柔軟に対応することとしている。また、本人がDFV被害に遭った場合も制度を利用することができる。DFV被害を対象としたのは、デロイトグローバルでの取組等を参考にしつつ、コロナ禍で世間的にも相談件数が増加していることを受けてのものであり、社外に対してもインパクトを与えたいという思いがあった。
- ・従業員に対して、いざというときは法人がサポートする姿勢を伝えるという目的をもって創設した制度であるため、休暇制度そのものは無給としているが、DFV関連では法人として民間のDFV被害者支援団体と連携しており、ワンストップ支援サービスの導入、サポート費用の負担を行う体制を整えている。
- ・2016年10月の導入後、現在まで従業員の犯罪被害・DFV被害いずれの事由についても、制度の利用者はいない。

通院等特別休暇により、年次有給休暇を使い切った後の定期的な通院にも対応

- ・2019年より通院等特別休暇を導入している。傷病、不妊治療、性同一性障害の治療に伴って反復継続的な通院のための休暇を要する場合を対象に、年次有給休暇を使い切った後に年5日の有給休暇を付与する制度であり、2020年に2人が5日利用している。
- ・特に休職明けの従業員について、年次有給休暇の日数が不足し、欠勤になる場合が見られたため、制度を新設した。個別対応とした場合や、1回限りの通院でも対象とした場合には、公平感・納得感が得られない可能性も考慮し、年次有給休暇の取得後、反復継続的な通院が必要な場合を対象とした。制度名は、不妊治療や性同一性障害の治療など、病ではないものも含まれるため、通院等特別休暇としている。
- ・間隔を置いて通院するケースを念頭においた制度であり、連続して取得することは求めていない。また、始業・終業時刻に定めがある働き方をしている従業員を念頭に、時間単位の取得も認めている。これにより、出勤前に通院するなど、従業員自身の働き方やライフスタイルに応じた柔軟な利用ができるようにしている。
- ・取得時は医師の診断書等、何らかの証明書の提出を求めている。

インクルーシブな職場を実現するため、個々の事情に対応できる特別休暇を導入

- ・犯罪被害回復休暇などと同様、従業員と家族の関係をサポートすることを狙いとして、2017年10月に、他のグループ企業の制度を参照する形で育児参加奨励休暇を導入した。本制度は未就学児1子につき年間1日まで、有給の休暇を取得できる制度であり、取得事由は問わないため、子の行事への参加や看護など、様々な目的で取得されている。2020年には261名、2021年には198名(1月～8月)が取得している。
- ・この他に、配偶者出産休暇や災害休暇(「災害時不就業」)など複数の特別休暇制度を導入している。特別な出来事のために休むことと、年次有給休暇の取得は分けて考えており、インクルーシブな職場環境を整えられるようにすることを目指す一環として、様々な事情に対応できるように特別休暇制度を設けている。新たなことにチャレンジしていこうという社内カルチャーが存在しているため、制度の新設についても、積極的に検討していく姿勢がある。
- ・制度の新設時は、社内向けの通知に加え、上長による会議、各部門の管理者を集めた会議等で周知を図っている。また、法人側と従業員が定期的に集まって話し合いを行う場にも人事責任者や担当者が出席し、制度の説明を行っている。
- ・制度をより使いやすくするための意見や、新制度へのニーズを従業員から把握することは、今後も重視していきたい。犯罪被害回復休暇など、利用者がいない方が望ましい休暇もあるが、あまりに利用がない場合は制度に使いつらさがないか、定期的に確認することも必要と考えている。