

## 株式会社ヤマハコーポレートサービス

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：静岡県

設立年：1997年

業種：サービス業（他に分類されないもの）

株式会社ヤマハコーポレートサービス

事業概要：シェアードサービス業 他

従業員数：700名（時点：2021年4月1日）

## Point

- ・「人を大切にしよう」という考え方のもと、ワーク・ライフ・バランスを重視した取組を推進
- ・年次有給休暇以外に、私傷病・家族の看護（介護を含む。以下同様）・不妊治療・育児（送迎・学校行事への参加等）・会社が認めるボランティア活動への参加・会社が認める自己啓発のために取得できる有給休暇としてライフサポート休暇を導入
- ・特別休暇の取得により、ワーク・ライフ・バランスの確保と仕事に対する意欲向上の相乗効果を期待

## 導入背景・制度概要

## 「人を大切にしよう」という考え方のもと、ワーク・ライフ・バランスを重視した取組を推進

- ・「人を大切にしよう」という考え方を会社の方針として打ち出しており、いきいきとやりがいを持って働ける会社を実現するための施策として、ワーク・ライフ・バランスの向上を目指し、働きやすい職場環境を提供するための取組を進めている。
- ・社長は、ワーク・ライフ・バランスを非常に重視しており、常日頃から積極的な発信を続けている。トップが全社の取組を牽引することで、働き方の改善に対する意識や具体的な活動が組織全体に浸透している。
- ・働き方の改善に係る活動の一つとして、「YGC改善活動」を実施している。YGCはYamaha Group Contributionの略で、ヤマハグループへの貢献を目的とした改善活動である。仕事の本質を見極め、不要な仕事を削減しようという取組で、小さな改善の積み重ねを全社的な取組として推進している。

## 従業員の生活のさまざまな側面をサポートするライフサポート休暇を導入

- ・以前は、年次有給休暇以外に私傷病や育児・看護のために取得できる有給の休暇がなかったため、2019年4月に、私傷病・家族の看護・不妊治療・育児（送迎・学校行事への参加等）・会社が認めるボランティア活動への参加・会社が認める自己啓発を目的として年間2日の有給休暇を取得できるライフサポート休暇を導入した。不使用分は翌年度以降に繰越しができ、上限30日まで積立が可能。有効期限はない。
- ・グループ会社であるヤマハ株式会社で、同様の制度が先行して導入されており、当社の従業員からも要望が挙がったことが導入のきっかけである。

## 取組内容と特徴

### ライフサポートの充実によりワーク・ライフ・バランスと仕事に対する意欲向上の相乗効果を狙う

- ・ライフサポート休暇取得時の事由として最も多いのは、育児・看護である。特に育児中は、子どもが発熱して保育園から急に呼び出されたり、頻繁に休暇を取得する必要があるというケースが多く、育児中の従業員のニーズが大きかった。
- ・ライフサポート休暇は、時間単位での取得も可能にしているが、それはフレックスタイム制にコアタイムを設定していることに関連する。例えば、保育園から突然呼ばれると、その場で退社せざるを得なくなるが、午後に連絡が入った場合、コアタイムの途中で退社すると早退になってしまう。そのため、時間単位で取得できる方が、利用者にとっての利便性が高いと考えた。また、年間付与日数が2日であるため、勤続年数が短いと、積立が少ない分利用できる日数も少なく、すぐに使い切ってしまうため、短時間でも柔軟に利用できるようにした。
- ・一方で、ライフサポートという観点から、育児・看護に限らず、生活のさまざまな側面をサポートできる制度にしたいと考えており、不妊治療や会社が認めるボランティア活動への参加、会社が認める自己啓発も対象としている。
- ・2020年度には70人の利用実績がある。この休暇の取得が両立支援やリフレッシュにつながり、ワーク・ライフ・バランスが確保されることで、仕事にも意欲を持って取り組めるような、相乗効果が得られると考えている。

### 家族と記念日を過ごすための特別休暇やリフレッシュのための休暇も整備

- ・ライフサポート休暇の導入と同時に、本人や家族の記念日のために、年次有給休暇とは別に年間2日の有給休暇を付与するファミリーホリデーと、旅行等によるリフレッシュを目的に、年度中に満25歳～55歳になる従業員を対象に、5年ごとに5日間の有給休暇を付与するライフサイクル休暇も導入した。
- ・制度の周知については、社内ポータルでの情報発信のほか、組合を通じた周知を行った。また、経営会議や部門長の会議などを通じて、部門長経由で各部署への周知を行っている。
- ・その他の特別休暇として、罹災休暇、裁判員休暇等を導入している。

### メリハリのある働き方の実現が、従業員満足度の向上や採用活動におけるアピールにつながる

- ・年次有給休暇と特別休暇の取得順は定めておらず、従業員に選択を委ねている。導入検討時には、年次有給休暇の取得率の低下を懸念する意見もあったが、取得事由を限定しているため、年次有給休暇と競合するものにはなっておらず、年次有給休暇の年間取得目標である15日を毎年度おおむねクリアしている。休暇制度に対する従業員の満足度は高く、「従業員にやさしい会社」であるとの認識が広がっている。
- ・ライフサポート休暇については、育児や看護で年次有給休暇を全て消化してしまった従業員から、「これがあることで安心して休める」という声を聞いており、ライフサイクル休暇は、5日間と比較的長期の休暇を取得できるので、当初の想定どおり、旅行などに活用されているようだ。
- ・会社としては、従業員に対して、働く時はしっかり働き、休む時はしっかり休むよう、バランスを取ってほしいと伝えている。例えば、ライフサイクル休暇の場合、5日間のまとまった休暇を取得するための準備が必要になるため、業務における属人性をできるだけなくし、チームワークで仕事を進めるなど、日頃から休みやすい環境づくりを、従業員自ら整えてもらっている。
- ・採用活動においても、休暇制度を紹介し、ワーク・ライフ・バランスを重視する会社であることをアピールしている。本社がある浜松市は地方都市だが、地方では、ワーク・ライフ・バランスを重視した取組を積極的に行う企業に魅力を感じる学生も多い。休暇の取得実績もあることから、単に制度があるだけでなく、入社後に実際に休暇を取得することも伝わっており、入社前にも魅力を感じ、入社してから働きやすさを実感してもらっている。

### 今後も多様な人材が働きやすい環境づくりを進め、全員が笑顔で働ける会社をめざす

- ・今後も、多様な人材が働きやすい環境づくりを進めていきたいと考えている。誰もが働きやすく、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、会社と従業員全員がともに考え、従業員が笑顔で働ける会社を目指している。
- ・また、社会の動向も見ながら、中長期的な視点を持ってワーク・ライフ・バランスの確保や両立支援施策の検討を進めたいと考えている。