

## 万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：1999年

業種：金融業，保険業

事業概要：証券、商品先物取引業

従業員数：8,954名（時点：2021年3月31日）※国内・正社員のみ

大和証券

Daiwa Securities

## Point

- ・ 積み立てた失効年次有給休暇を、傷病・介護準備・不妊治療・小学校3年修了前の子の看護のために取得可能なライフサポート有給休暇として設定
- ・ ライフサポート有給休暇は、年次有給休暇をすべて取得した後、50日を上限に利用可能。年次有給休暇を使い切った後のセーフティネットとして機能している
- ・ 仕事とがん治療の両立にも注力しており、がんの確定診断から治療を終えるまでの期間の業務時間中に1日60分まで取得可能な、治療サポート時間の制度も設けている

## 導入背景・制度概要

## 多様な施策でワーク・ライフ・バランスを推進

- ・ 2007年より、多様な人材が活躍できるようにするためには、限られた時間の中で成果をあげることが重要と考え、トップの強力なリーダーシップのもと、様々な取組を進めてきた。適正な労働時間で働き、適切に休暇を取ることは、仕事への活力、生産性向上につながる。“誰一人取り残さない”職場を実現することを目標に掲げ、仕事と生活の調和の取れた働き方の追求と、男女ともに多様な働き方ができる職場環境の充実を目指し、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。
- ・ 多様なワーク・ライフ・バランス推進施策の一環として、様々な休暇制度の導入も行っており、傷病・介護準備・不妊治療・小学校3年修了前の子の看護、いずれかの事由で休暇が必要なものの、年次有給休暇の残日数がない場合に取得可能なライフサポート有給休暇や、月経・更年期の体調不良・不妊治療の際に取得可能なエル休暇等がある。また、仕事とがん治療の両立支援にも注力しており、「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」の一環として、治療サポート時間等の制度も導入している。
- ・ 四半期ごとに社長や役員・管理職・若手まで様々な役職員が参加する「ワーク・ライフ・バランス委員会」を開催し、施策についての議論を行っている。ワーク・ライフ・バランスに関する新たな制度を検討する際には、委員会の場での議論を広く行いながら検討を進めており、導入後のスムーズな制度浸透にもつながっている。

## 取組内容と特徴

## 従前よりあった傷病休暇の対象を介護準備や不妊治療、子の看護にも広げる形でライフサポート有給休暇を導入

- ・ ライフサポート有給休暇は、仕事と育児を両立する従業員から「子の看護休暇だけでは日数が不足し欠勤になってしまおう」との声があったことをきっかけに、セーフティネットとして子の看護の際に活用できる休暇制度が設けられていることが従業員の安心感にもつながると考え、検討を始めた。
- ・ 検討にあたっては、従前より失効年次有給休暇の積立制度として傷病休暇制度があったため、既存の傷病休暇制度の枠組みを活用する方向で考えた。その時々ニーズによって必要な休暇制度も変遷するため、休暇制度を新設しても、

将来的にニーズが変化した際には利用者が少ない制度として残ることも危惧される。休暇のニーズに柔軟に対応するためには、既存の休暇制度の枠組みを活用することが最善と考え、既存の傷病休暇制度の取得事由を拡大する形で2017年にライフサポート有給休暇を新設した。

### ライフサポート有給休暇は年次有給休暇を使い切った後のセーフティネットとして機能

- ・ライフサポート有給休暇は、傷病・介護準備・不妊治療・小学校3年修了前の子の看護のために取得可能な休暇である。失効年次有給休暇を積み立て、最大50日までの取得が可能で、半日単位での取得もできる。制度導入の検討に当たっては、子の看護のために取得する場合何歳までとすることが妥当かについての議論があったが、当社では法定の子の看護休暇制度は小学校就学前まで有給で取得可能としていることを踏まえ、ライフサポート有給休暇は小学校3年修了前まで取得可能にしている。
- ・ライフサポート有給休暇は、年次有給休暇等の他の休暇を使い切った後に取得可能としている。例えば、子の看護で休暇が必要な場合には、法定の子の看護休暇や年次有給休暇を取得し、これらを使い切った後にライフサポート有給休暇を取得する流れになる。ライフサポート有給休暇は、セーフティネットとしての位置づけである。
- ・制度を導入した際には、イントラネットでのアナウンスに加え、部室店長等に周知を行い、制度内容を部室員に伝えるように依頼した。特に制度を活用しやすくするためには、最初の相談先である上司が制度を理解していることが重要であるため、管理職研修でも新制度や両立支援制度の紹介を行っている。
- ・ライフサポート有給休暇を取得する際には、勤怠管理システムで申請する。自身の病気の場合は診断書の提出を必要としているが、子の看護の場合は診断書の提出は不要である。年次有給休暇を使い切ってしまうような時には、あらかじめ人事部・部室店長に相談があることが多く、その段階で、従業員が傷病等を抱えていること等を把握できる。
- ・2020年度のライフサポート有給休暇の利用者は58名、延べ利用日数は1,326.5日であった。ライフサポート有給休暇は、子の看護のために取得するケースが多い。「子がインフルエンザにかかった時に助かった」との声や、「介護に直面した際に利用した」との声がある。ライフサポート有給休暇があることで、介護に直面した際にも、即座に休職に入らなくても一定程度は対応できるようになっている。

### 仕事とがん治療の両立支援の一環として治療サポート時間も導入

- ・2017年には、「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」の一環として、がん罹患した従業員が副作用による体調不良時や、治療のために利用できる治療サポート時間の制度も導入した。この制度は、仕事とがん治療の両立が重要になる中で、柔軟な働き方や、相談体制・経済的支援・風土醸成の施策と併せて導入した制度である。
- ・仕事とがん治療を両立するには、「休む」のではなく、仕事を適宜中断するような仕組みが必要と考えた。がんの種類によっては、トイレや食事等で仕事を中断しつつ働ける仕組みが必要である。時間単位の年次有給休暇制度でも対応が可能であるが、上限日数があるため、より柔軟に対応できるよう、治療サポート時間を導入した。
- ・利用可能日数に上限は設けておらず、がんの確定診断から治療終了までの期間の業務時間中に、副作用等による体調不良、急な痛み、複数回の食事、人工肛門等の手入れ、回数増加のための時間等を1日60分まで有給で取得可能としている。
- ・2020年度の利用者数は3名、延べ利用時間は19時間程度であった。

### 年次有給休暇取得率 70% を目標に様々な取組を実施。他に多様な休暇制度も設定

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進には心身のリフレッシュも重要と考え、年次有給休暇の取得促進策も実施している。2015年には、2020年までに年次有給休暇取得率を70%とする目標を掲げ、より重点的に取り組むようになった。トップメッセージを積極的に発信し、社内広報で取得者を紹介したほか、年次有給休暇取得計画（上期に3日以上、下期に4日以上）を策定し、勤怠管理システムでも、取得実績や申請日数等を表示する取組等を実施している。結果、2019年度、2020年度は連続で目標を達成できた。
- ・その他、月経・更年期の体調不良・不妊治療の際に取得可能なエル休暇、健康診断受診時に取得可能な健診休暇、勤続20年目、30年目等の節目で利用できる勤続感謝休暇もある。また、裁判員休暇は制度開始時から導入しており、これらの休暇はいずれも有給としている。
- ・各種の施策を浸透させるには、「名前を覚えてもらう」ことも重要であるため、ネーミングにはこだわり、ロゴを作成する等の工夫をしながら制度の浸透を図っている。
- ・全体的な休暇制度の充実や、ワーク・ライフ・バランス施策の推進によって、なでしこ銘柄の取得や各種表彰の受賞につながっている。両立支援制度が整っていることが採用面での強みにもつながっている。