

case

10

日本システムウェア株式会社

<https://www.nsw.co.jp/>

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：1966年

業種：情報通信業

事業概要：情報サービス業

従業員数：単独 1,817名（時点：2021年3月末現在）



Point

- ・ 5日間の連続休暇（特別休暇）を付与する NSW ホリディを導入し、従業員のライフスタイルに合わせた休み方を実現
- ・ 希望する時期に長期休暇を取得でき、従業員のワーク・ライフ・バランス確保のほか、離職率低下や対外的なアピールにもつながっている
- ・ 火災や自然災害などの際には、特別休暇を取得することが可能

導入背景・制度概要

従業員一人一人が、必要なときに休暇を取得できる環境整備を推進

- ・ 従業員一人一人が、ライフスタイルに合わせて休みやすい環境を整備することを重視しており、年次有給休暇を含めて、柔軟に休暇を取得できるよう取り組んでいる。年次有給休暇の取得率の目標値は特に設定していないが、ON/OFFのメリハリをつけて働くことが企業風土として浸透しており、年間の有給休暇取得日数は平均15日以上で推移している。

連続休暇の取得を促すために、NSW ホリディを導入

- ・ 従業員がそれぞれ休みたい時期に休暇を取得できることが質の高い休暇につながるの考え方の下、連続休暇の取得促進を目的として、1994年にNSWホリディを導入した。当初は3日間の特別休暇に年次有給休暇を2日合わせて、5日間の連続休暇が取得できるという制度であったが、その後の変更により、現在は5日間全てが有給の特別休暇となっている。
- ・ 全員が同じ時期に集中して休暇を取得すると業務体制に影響が出ることや、夏季以外に休暇を取得したいという従業員のニーズもあることから、NSWホリディは一年のうちいつでも、希望する時期に取得できるようにしている。
- ・ この他にも、火災や自然災害で被災した場合に取得できる特別休暇や、失効した年次有給休暇を積み立てて傷病・家族の看護・介護のために利用できる制度もある。

取組内容と特徴

従業員が好きな時期に取得でき、趣味や旅行、帰省など様々な目的で有効活用

- ・ NSWホリディは、年1回、5日間連続で取得することが原則であり、所定休日をあわせると最大9日間の連続休暇を取

得ることができる。取得にあたっては、2か月前までに申請を行い、所属長の承認を得ることとしている。年次有給休暇との取得の優先順位は特に示していないが、NSWホリディは必ず取得するよう従業員に伝えている。

- ・ NSWホリディを導入した当初は、繁忙期と重なってしまうなどの理由で取得が進まず、従業員の取得時期が年度末に集中してしまうこともあった。そこで、管理職層から部下に取得を促したり、役員や管理職自身も取得したりすることで制度の積極活用を図っており、現在では毎年約95%の従業員が取得し、制度が社内に定着している。
- ・ 業務の都合がつけば従業員が希望する時期に取得でき、お盆や子どもに合わせて夏休み中に取得するケースが多いものの、夏季以外に取得するケースも少なくない。閑散期に旅行したり、シーズンスポーツ等の趣味に有効活用したり、年末年始の休暇と合わせて取得して実家や地元へ長期で帰省したりと、様々な目的で活用されている。外国籍の従業員が旧正月に母国へ帰る際に取得することもある。

社内への周知や、部署ごとに計画的な休暇取得を推進

- ・ 制度導入後、NSWホリディを社内へ周知・浸透させるため、従業員の休暇の過ごし方を社内報や社内の掲示板等で紹介する取組を行っており、取得目的で最も多いのは旅行である。また、新入社員に対して、取得方法を周知することも行っている。
- ・ 5日間の連続休暇を取得するためにはあらかじめ取得計画を立てることが必要なため、部署によっては年度初めの4～5月に年間の休暇取得スケジュールを立てて調整を行っている。ただし、業務内容は部署ごとに異なり、顧客先への常駐やデータセンター等、働く場も様々であるため、全社として一律の方法は定めず各部署に任せている。
- ・ また制度の定着によって、管理職休暇中の業務代行がスムーズになり、万一の長期不在時のカバー体制構築等にも寄与している。

離職率の抑制や働きやすい環境に対する対外的なアピールにも寄与

- ・ 長時間労働など、IT業界は労働環境が厳しいというイメージを持ち、入社後の働き方に不安を感じている学生も少なくない中で、採用面接などの場面で、就職活動で重視することや当社を志望するポイントとして、「ワーク・ライフ・バランスを重視した働き方ができる」ことを挙げる学生も増えてきている。NSWホリディがあることで、採用時のアピールにもなっていると考えている。
- ・ 従業員の離職率は5%前後で推移しており、IT業界の中では相対的に低い水準である。ワーク・ライフ・バランスが重視され、長期休暇が取得しやすい環境になっていることも、その一つの要因ではないかと思う。

火災や自然災害等の際に取得できる特別休暇

- ・ 特別休暇(結婚、出産、忌引等)の申請理由の一つに、火災や自然災害を規定している。火災や風水害等の被害に遭った場合、会社が認めたとときには、1事案について最大3日の有給休暇を取得できる。
- ・ 災害が起きた時には、従業員の中で被災した人がいないか、総務人事部から各事業所等へ確認を行っており、もし該当する従業員がいた場合は特別休暇が取得できることを伝えている。
- ・ これまでも、震災や、豪雨災害があった際などに、その地域に在住または出身の従業員が特別休暇を取得した。

年休ストック制度等を活用し、休暇の取得を柔軟に推進

- ・ 失効する年次有給休暇の積立制度として、傷病もしくは看護、介護のために5日以上連続して取得する場合に利用できる年休ストック制度を導入している。積立日数の上限は最大20日間で、一年間に10日まで積み立てが可能である。
- ・ ただし、5日以上連続した傷病や看護・介護という取得条件により、実際に利用する社員が少ないため、より使いやすくするために、様々な場面で年休ストック制度の使用の特例を設けている。例えば、2020年のGWは緊急事態宣言中であり、その前後で休暇を取得しやすくするために1日単位で年休ストック制度を取得することを認めた。
- ・ こうした小さな工夫の積み重ねや、従業員の事情に合わせた柔軟な制度の運用が、休みやすい環境づくりにつながっている。