

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：大阪府

設立年：2000年

業種：学術研究，専門・技術サービス業

事業概要：高齢者施設の開業・運営コンサルティング

従業員数：10名（時点：2021年8月）



### Point

- ・従業員の資格取得を後押しするため、有給の特別休暇を年10日付与
- ・業務との関連の強さに応じて資格取得時の報奨金を設定しており、取得に向けたモチベーション向上と、業務での活用を促進
- ・子の看護支援のための特別休暇（有給）も整備し、子どもがいる従業員も働きやすい環境を整備

## 導入背景・制度概要

### 働きやすい職場づくりにより意欲のある人材の確保・定着を促進

- ・特別休暇制度に限らず、働きやすい環境を整えるための様々な福利厚生制度を導入している。中小企業として、人材確保の面で大企業に勝つために、積極的に女性を採用しようと考えたことが背景にある。女性には、子育てのために就業を継続できず離職した人が多く、特に、今の40歳代が子どもを持った頃は、出産・育児で一度離職するのが当たり前という雰囲気がまだ残っていた。子育てが一段落して仕事に復帰したいという意欲を持つ女性を積極的に採用することが、中小企業にとっては最大のチャンスであると考えた。
- ・当社が手がけているコンサルティングの仕事は知識が非常に重要であり、知識が蓄積され、定着するまでには一定の時間がかかるため、従業員にはできるだけ長く働き続けてほしいと考えている。そのためには、家族、特に配偶者の理解が必要と考えており、配偶者にもよい会社だと理解してもらい、当社で働くことを後押ししてもらうことを意識している。
- ・働きやすい職場づくりのために導入・整備した制度には、社長のトップダウンで導入したものもあれば、従業員からのボトムアップで導入したものもある。これまでに様々な制度を導入してきたが、中には従業員の利用が少なく廃止したものもあるため、現存する制度は従業員のニーズに合致し、継続的に利用されているものが多いといえる。
- ・従業員数が少ないこともあり、こうした制度に必要な年間の予算は、全体でみてもそれほど高額ではない。むしろ、自社で活躍してくれる人材が確保でき、継続的に働いてくれる効果を考えると、必要な投資であると考えている。

### 従業員の資格取得を後押しする特別休暇を導入

- ・会社が定める資格の取得に向けた準備を目的として、年間に有給で最大10日間取得できる特別休暇を、2017年に導入した。1年目に不合格で、2年目以降に再チャレンジする場合も取得可能である。

## 取組内容と特徴

### 受験準備のために10日間の有給休暇を付与、合格者には報奨金を支給

- ・特別休暇の対象となる資格は、業務との関連性が比較的大きい社会保険労務士、行政書士、中小企業診断士、簿記2級以上、キャリアコンサルティング技能士である。キャリアコンサルティング技能士は、従業員からの要望があって追加した経緯があり、現状対象にしている資格以外にも、従業員から要望があれば、業務との関連を検討した上で、追加する可能性がある。
- ・試験に合格して資格を取得した従業員には、報奨金を支給している。業務との関連性が大きいほど金額が大きく、社会保険労務士は20万円、行政書士は15万円、中小企業診断士は10万円、簿記2級以上及びキャリアコンサルティング技能士は2万円としている。
- ・資格取得のために、モチベーションを持って勉強してもらうことは、企業にとってもメリットが大きい。また、合格して資格が取得できれば、従業員の業務に対するモチベーションもさらに向上すると考えている。
- ・これまでに3人が資格取得のための特別休暇を利用し、1人が合格した。休暇を取得するタイミングとしては、試験直前期が多い。

### 子の看護支援、家族旅行支援などの特別休暇制度も整備

- ・子の看護支援は、子どもが病気の時に、法定の子の看護休暇とは別に、有給休暇を年間5日付与するものであり、取得の要件として、病院や薬局の領収証等（コピーで可）の提出を求めている。小さな子どもがいる従業員が多いため、この休暇は取得率が高く、コロナ前はインフルエンザの流行期等に利用されることが多かった。
- ・家族旅行支援は、特別休暇として年1日、有給の休暇を付与するとともに、旅行費用として最大3万円までを支給する制度であり、旅行会社で申し込みをして、領収証等のエビデンスを提出することを要件としている。2日以上の子の看護休暇を取得する場合、2日目以降は、年次有給休暇を取得してもらっている。

### トップからの周知・声掛けや、トップ自身の積極的な休暇取得により、従業員の休暇取得も促進

- ・福利厚生制度を使いやすくするため、規定集を作成し、簡単に申請できるように申請用紙の記入のしやすさにも配慮している。また、新しく制度を導入する際は説明会を開催し、従業員に周知している。
- ・新入社員が初めて特別休暇を取得する際は、「新人なのに取得していいの？」というためらいがあることから、「資格の勉強をしているならこんな制度があるよ」「領収証があれば子の看護支援が使えるよ」など、社長から積極的に声をかけている。一度取得すると、その後は取得しやすくなるようである。
- ・また、休暇取得に対するトップの価値観が従業員の休暇取得に影響すること、社長自身も自分の子どもの行事やイベントにできるだけ参加したいと考えていることから、社長自らが子どもの授業参観や運動会のために率先して休暇を取得し、従業員の休暇取得を促している。
- ・業務はメインとサブの2人で担当し、社長は個別案件の担当を持たないようにしている。メインの担当者が長期で休暇を取得する場合は、社長がカバーに入る体制を敷くことにより、休暇を取得しやすくしている。

### 特別休暇の導入により、年次有給休暇の積極取得に対する安心感も醸成

- ・幼稚園児や小学生の子どもがいる女性従業員が多く、学校の行事やイベントも多い。コロナの影響で学校行事等が減少したため、2020年度の年次有給休暇取得率は約8割であったが、コロナ前の2019年度はほぼ100%であり、平時は年次有給休暇や子の看護支援（5日）、法定の子の看護休暇等を使っても、まだ休暇が足りないような状況である。子どもが複数いる場合は、子どもが連続して感染症にかかり、休暇が長引くこともある。そのため、年次有給休暇の取得率は自ずと高くなっている。
- ・子の看護支援があることで、「年次有給休暇を消化しても、まだプラスアルファの有給休暇がある」という安心感が醸成されており、年次有給休暇の取得促進にもつながっている。

### 今後はリフレッシュのための休暇や子ども以外の家族に関わる特別休暇も検討予定

- ・今後の取組として、3年、6年など、離職が起こりやすいといわれる周期で、10日以上の子の看護休暇を付与する制度を検討中である。定着率を向上するには、ある程度まとまった期間、仕事を完全に忘れる時間が必要であると考えているため、海外旅行など、リフレッシュのために活用してもらうことを想定している。
- ・また、これまでの制度は、子どもがいる従業員向けが中心であったが、子どもの有無によって差が生じることを課題として認識しており、今後は、親やペットも含めて、対象を拡大することも検討したいと考えている。