

case 13

<https://www.toyorikagaku.com/>

株式会社東陽理化学研究所

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：新潟県

設立年：1950年

業種：製造業

事業概要：金属製品製造及び表面処理

従業員数：299名（時点：2021年11月1日）



Point

- ・生産性向上による成果を従業員に還元することで、効率よく働くことのメリットを従業員が実感し取組が浸透。休暇取得の促進が強い組織づくりにもつながっている
- ・年次有給休暇を使い切ってしまうがちな育児中の従業員にも「自分のため」に使える休暇を持ってほしいとの思いから、育児目的休暇を新設
- ・裁判員休暇は有給で設定。裁判員候補に選出された従業員の不安解消の一助になっている

導入背景・制度概要

生産性向上の成果を従業員に還元することで取組が浸透。休暇取得の促進が強い組織づくりにもつながっている

- ・働き方改革を担当する総務人事部では、従業員の幸せにつながる取組を積極的に進めていきたいと考えている。当社では、10年ほど前から時間外労働の削減に取り組んでおり、それに伴って生産性も向上していたため、成果を従業員に還元する方法の一つとして、年間休日を増やすこととした。3~4年前から取り組んでおり、2015年に112日であった年間休日は、2021年には123日になった。
- ・当社では、年間休日が増え、プライベートな時間をより多く確保できることで、従業員により大きな幸せを感じてもらいたいと考えている。生産性向上による成果を従業員に還元することは、社長の強い思いに基づくものだが、従業員にとっても、効率的な働き方を追求するモチベーションになっている。また、年間休日の増加は、新卒採用時のアピールポイントにもなっている。
- ・年次有給休暇の積極的な取得も推奨しており、付与も積極的に行うべきという考えのもと、2021年度から、年次有給休暇を入社時に20日付与している。また、2020年度から申請を電子化し、以前よりも申請しやすくなったという声を聞いている。2019年度に72%であった年次有給休暇の取得率は、2020年度に74%と僅かに上昇した。
- ・休暇を取得するとなると、どのような調整が必要かを従業員がそれぞれ考えるため、休暇の取得が業務改善を促進し、それによって仕事全体の効率が向上する。個人としての成長はもちろんのこと、チームとして補い合うことも重要である。誰かが抜けてもカバーできる体制の構築は、休暇の取得によってこそ実践できるものと考えており、それが強い組織づくりにもつながっている。また、取組の結果、全社的に休暇を取得しやすい風土・休暇を取得するための工夫が浸透し、今は年次有給休暇の取得に抵抗を感じる従業員はいない。
- ・当社は、ユースエール認定も受けており、採用した学生からも、「ユースエール認定企業だから応募した」という声を聞いている。大卒及び高卒従業員の3年定着率は100%である。

育児目的休暇、裁判員休暇などの特別休暇制度を整備

- ・ 育児目的休暇は、2020年度に導入した制度で、6週間以内に出産予定の従業員及び6週間以内に出産予定の配偶者がいる従業員、小学校入学前までの子どもがいる従業員を対象に、毎年5日の有給休暇を付与している。時間単位での取得も可能である。
- ・ 裁判員休暇は、裁判員制度の開始に伴って導入した。裁判員候補者に選ばれた時点から、1日単位で、必要な日数分を取得できる。裁判所から要請があったという申出があれば、エビデンスは必要ない。対応が義務であるため、有給の休暇としている。

取組内容と特徴

子育て中の従業員が自分の時間を持てるよう配慮した育児目的休暇

- ・ 子育て中の従業員は、年次有給休暇があっても、なかなか自分の時間としては使えない。子育てに充てる時間として、年次有給休暇とは別に5日間の休暇を付与して、その分、年次有給休暇を自分の時間として使ってもらいたいという思いから導入した制度である。そのため、育児中の従業員に柔軟に活用してもらいたいと考えている。
- ・ 休暇制度は、まず総務人事部で検討し、取締役会に諮って決定する。育児目的休暇については、上層部からも、非常に良いアイデアであるという意見が出て、すぐに承認された。採用活動時にも、ユースエール認定と絡めて紹介している。
- ・ 社内掲示板での掲示のほか、制度導入時には、月に1回全従業員を集めて実施している業績報告会の場で紹介した。積極的に取得するよう日常的に声掛けをしているため、従業員にも徐々に浸透している。
- ・ 導入当初は1日単位の休暇としていたが、例えば「保育所のお迎え時間が早くなった」など、時間の融通に関する利用者からの要望が多く寄せられたため、時間単位でも取得できるように制度を変更した。
- ・ 利用実績は、2020年度で28名、合計取得日数が99日であった。男女問わず利用でき、男性も積極的に利用している。
- ・ 育児目的休暇の利用者からは、「時間単位で取得できるので助かる」「きょうだいが多いので助かる」などの声を聞いている。子育て中の従業員は年次有給休暇の取得率も高く、むしろ日数が足りないこともあるため、育児目的休暇を取得しても、年次有給休暇の取得率は低下していない。そのため、申請の優先順位も指定していない。
- ・ 現状は小学校入学前までだが、今後は中学校入学前までに延長することも検討したい。

有給の裁判員休暇によって、裁判員候補者に選出された従業員の不安を解消

- ・ 裁判員休暇については、これまでに2名が利用している。2名とも最終的には裁判員には選ばれなかったが、候補者の段階でも裁判所に出向く必要があるため、その際に利用していた。通知を受けた本人も驚いて人事に相談し、その流れで申請するという形であった。
- ・ 仕事の調整に関しては、裁判所に出向く必要がある日時が事前に通知されるため、通常の年次有給休暇取得時と同様の感覚で行われており、裁判員休暇だからといって、特別な対応が必要というわけではない。
- ・ 裁判員候補者に選出されることは、不安や動揺が伴うものであり、そのような時に、安心して仕事を休める環境があることは、本人にとっても支えになる。以前制度を利用した従業員も「会社を休めるか不安だったが、有給で休める裁判員休暇の制度があることを知って安心した」と話しており、裁判員休暇を有給とした意義があった。

ボランティア休暇やリフレッシュ休暇も整備

- ・ ボランティア休暇は、約20年前に導入した制度である。基本的には無給だが、規定には「総務人事部長の判断により有給にする場合がある。」と記載しており、活動の内容を踏まえて、総務人事部長の承認があれば、有給にすることもできる。
- ・ リフレッシュ休暇も、20年以上前に導入された制度であり、勤続20年で3日以内、30年で5日以内、40年で7日以内の連続休暇を取得することができる。取得可能な期間は、条件に該当する年度の1年間である。自身が条件に該当することに気づかない従業員もいることから、取得漏れを防ぐため、リフレッシュ休暇のみ、あえて書面で通知しており、その書面を使って申請する形にしている。利用目的は指定していないが、連続休暇を取得できるため、家族との旅行などに使ってほしいと考えている。利用者は多く、誰もが気兼ねなく取得している。

社会動向への迅速な対応や従業員の安全確保を最優先した機動的な休暇制度の検討

- ・ 新型コロナウイルスの流行初期に国から休校の方針が示された時にも、すぐに子どもの学校の休校に伴う有給の特別休暇の付与を決定したほか、大雪が降る地域であるため、出勤が困難になる場合は、従業員の安全確保を最優先して有給の特別休暇取得を可能にしているなど、従業員が働きやすい環境を整えるために、機動的な対応を行っている。