



株式会社桃谷順天館

所在地：大阪府

設立年：1885年

業種：製造業

事業概要：化粧品・医薬部外品の製造、販売及び
輸出入・健康食品の販売及び輸出入

従業員数：403名（時点：2022年11月1日時点）



POINT

- 従来の生理休暇をエフ休暇へ名称変更するとともにPMS（月経前症候群）でも取得できるよう制度を拡充。また、不妊治療のために取得できるライフサポート休暇を新たに導入し、その後適用範囲を病気治療まで拡充
- 子どもが中学校入学前まで利用可能な親子の絆休暇を導入し、行事等で休みが必要となるケースに対応
- 様々な事由で取得できる特別休暇制度があることで、従業員が安心して就労継続できる職場環境に寄与

導入背景

社会全体の働き方改革の流れを受けて自社に必要な制度を検討し、フレックスタイム制やテレワーク等の多様な働き方を導入

- 社会全体の働き方改革の流れを受けて、2018年に働き方改革に向けた社内プロジェクトを立ち上げ、経営層及びプロジェクトメンバーが主体となって取組を推進してきた。当初は社内の意識改革・理解浸透を目的としてセミナーを実施したほか、従業員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うことを目的として、2019年以降、時間単位年次有給休暇取得制度、テレワーク、フレックスタイム制等を順次導入してきた。
- 同じく2019年には、育児や介護で時短勤務をしている従業員について、労働時間での評価から成果による評価へと変更し、給与控除の廃止を実施。時短勤務でも成果を出している従業員に対して、給与を一律に控除するのは公平性に欠けるとの考えから制度導入に至った。

女性特有の体調不良（生理・PMS）のためのエフ休暇、男女ともに必要な可能性がある不妊治療のためのライフサポート休暇等を導入

- 出社が困難になるほど生理の症状が重い従業員のため、既存の生理休暇を取得しやすくしようと考え、2020年にエフ休暇に名称を変更した。エフは、女性を意味する英語“Female”の頭文字“F”が由来である。見直しを検討する過程では、生理前のPMS（Premenstrual Syndrome、月経前症候群）の症状で苦しんでいる人も多いことがわかり、従来の生理休暇をPMS（月経前症候群）までカバーできるよう制度を拡大し、取得しやすい環境を整えた。
- エフ休暇の検討を進める中で、不妊治療の悩みを抱える人も多いことがわかった。当社は女性が多いが、男性も負担を感じることなく不妊治療のために休暇を取得できるよう、ライフサポート休暇という名称で2020年に新たに導入した。また、2022年11月には、不妊治療だけでなく病気治療でも取得できるよう、制度の拡充を行った。
- エフ休暇を導入する際の課題として、当時は生理休暇の利用者が少なく、社内のニーズが見える化されていなかったため、どこまで必要性があるのかという疑問の声も社内にあった。そこで、生理や不妊治療に関して理解を深めてもらう目的で産業医に生理・不妊治療に関する説明資料をまとめてもらい、社内にも周知を行った。専門的な知見を持つ産業医の説明ということで説得力が増し、大変な思いをしている人が少なからずいることへの理解が進んだと考えている。
- 親子の絆休暇は、子育て中の従業員が多くいることを受け、行事等で休みが必要となるケースにも対応できるよう、2015年に導入した。
- そのほか、失効年次有給休暇の積立制度を導入しており、私傷病、ボランティア、骨髄ドナー、不妊治療等の事由で取得が可能で

ある(※ライフサポート休暇とは別に、失効年次有給休暇も不妊治療を事由として取得することができる)。積立可能な日数は最大40日で、積立の上限は年2日までである。また、裁判員休暇、災害休暇も導入している。

制度・運用の特徴と効果

従来の生理休暇をエフ休暇へ名称変更し、PMS(月経前症候群)もカバーできるよう制度を拡大

- エフ休暇は、生理やPMS(月経前症候群)を事由として無給で取得できる休暇で、年間の取得日数に上限は設けていない。時間単位での取得も可能である。エフ休暇を導入する前は、生理休暇の利用者がほとんどおらず、そもそもそうした休暇があることを知らない従業員も多かった。そうしたこともあり、生理休暇の名称を変更するにあたっては、生理休暇の周知も兼ねて、男性も含めた全従業員に新名称募集の社内アンケートを行った。
- 休暇の取得については事前申請が難しい場合、当日休暇を取得したい旨を上司に連絡し、事後に勤怠システムで申請を行う。
- 2021年度の利用者数は延べ33人であった。1日単位で取得する従業員が多い。名称変更に加えて、社内ポータルサイトや月1回の全社朝礼での周知、制度の認知状況に関するアンケートなど積極的に社内にも周知したことで、従来の生理休暇と比べて取得者が大きく増加した。業界紙や各種メディア等で取り上げられたこともあり、社外で注目されることで社内の周知に良い影響を与えている面もある。

不妊治療・病気治療の通院や安静のために、時間単位でも取得できるライフサポート休暇

- ライフサポート休暇は男女問わず不妊治療や病気治療による通院や安静のために無給で取得できる休暇で、年間の取得上限は10日、時間単位での取得も可能である。なお、病気治療について、この休暇を取得できる病気の種類は、がん・脳卒中・肝疾患・難病・心疾患・糖尿病に限られる。
- 休暇を取得する際は、おおよその休暇取得時期について、事前に所属長の承認を得た上で人事部に申出書を提出する。事前に計画を提出することで職場の業務調整ができるようにしている。実際の休暇取得にあたっては、勤怠システムで申請を行う。
- ライフサポート休暇の取得実績はまだない。取得を検討していても、どのような流れで取得すればよいのかわからないという従業員もいると思われるため、取得の流れやタイミングについて社内でも周知していきたいと考えている。

法定の子の看護休暇とあわせて、中学校入学前まで利用可能な親子の絆休暇

- 親子の絆休暇は、子どもが中学校入学前まで無給で取得できる休暇で、対象の子1人につき年5日(2人以上の場合は子の人数×5日)付与される。時間単位での取得も可能である。
- 小学校就学前の子がいる従業員は、法定の子の看護休暇と親子の絆休暇を両方利用することができる。子の看護休暇や親子の絆休暇は無給であるため、年次有給休暇の残日数を見つつ、バランスよく利用している従業員が多いという印象である。
- 2021年度の利用者数は延べ207人で、一人あたり平均取得日数は1.4日であった。参観日等の行事のために利用する人が多い。特に岡山工場には小さな子どもを育てながら勤務しているパートタイムの従業員が多く、法定の子の看護休暇とあわせてよく活用されている。

年次有給休暇の連続5日取得を促進

- 休暇を取得しやすい風土づくりを推進しており、2021年度の年次有給休暇の取得率は8割を超えている。2017年からは、年次有給休暇を連続5日間取得することで、最長9日間の連続休暇取得を推奨している。仕事の属人化を防ぐとともに、自己研鑽やリフレッシュに充てることでワーク・ライフ・バランスの向上を目指すものである。ただ、コロナ禍においては旅行等がしにくくなっているため、直近では連続5日取得はやや減少傾向にある。
- 特別休暇制度も含めて、休暇の取得を促進するためには、従業員の認知度向上が重要と考えている。引き続き、従業員に対する周知や働きかけをきめ細かく行っていきたい。

制度利用者の声

自身も小さな子どもを育てながら働いています。子どもの事由で休暇を取得する必要がある場合、まず年次有給休暇を利用することが多いのですが、年度の途中ではある程度の日数を残しておきたいという気持ちもあります。年次有給休暇や子の看護休暇だけでは休暇の日数が足りなくなりそうになったとしても、親子の絆休暇という独自の休暇制度があることで欠勤にならず、なんとかやりくりして働き続けられており、非常にありがたいと感じています。