



ジヤトコ株式会社

所在地：静岡県

設立年：1999年

業種：製造業

事業概要：変速機および自動車部品の開発、製造
および販売



従業員数：5,500名（時点：2022年9月30日時点）



- 結婚、出産、育児、介護などを目的とした個別の特別休暇制度を「ライフサポート休暇」として一本化
- 家族のサポートや本人の傷病のため、年度ごとに有給で7日、無給で5日取得可能。本人の傷病の場合、「傷病休暇」（有給:2日）と合わせ、年次有給休暇のほかに最大14日の休暇を取得可能
- 個別の各種休暇制度を1つに統合したことで、従業員の利便性と管理監督者の管理のしやすさが向上

導入背景

傷病を抱える従業員のため、傷病休暇を導入

- 様々な機会において、社長を始め経営層から働き方に関するメッセージを発信している。働きやすい職場づくりに向けて、労使間で協議のうえ、制度改善や運用面の見直しに取り組んでいる。
- 会社設立当初は休暇制度に関しては、年次有給休暇しかなく、現在ほど特別休暇制度は整っていなかった。年次有給休暇の取得が進むなか、労働組合との協議を踏まえ、万が一の備えとして傷病休暇を導入した。年次有給休暇を使い切ったあと、傷病のために2日の有給の休暇を取得することができる。

家族のサポートのための各種休暇制度を導入後、各種休暇制度を一本化

- 傷病休暇の導入後、労働組合との協議を重ねながら、①結婚、②出産、③育児、④家族の介護、⑤不妊治療に関して、個別の特別休暇を整備していった。
- 2008年ごろ、従業員が個別の休暇制度を利用しやすくすると共に、管理監督者が、各種休暇制度を管理しやすくすることを考えて、「家族サポートのための休暇」という趣旨のもと、ライフサポート休暇として制度を一本化することにした。
- その後、従業員からの要望を受け、ライフサポート休暇の取得目的の1つに⑥本人の傷病に対する通院を加え、「健康・家族サポートのための休暇」として位置づけるようになった。ただし、傷病休暇がライフサポート休暇に統合されたわけではないため、本人の傷病の際は傷病休暇とライフサポート休暇のいずれも取得することができる。

制度・運用の特徴と効果

従業員自身の健康と家族のサポートなど、目的に応じて柔軟に取得することが可能

- ライフサポート休暇は個別に存在していた休暇制度をまとめたものであり、ライフサポート休暇として一本化した後も、元々の制度の取得目的をカバーしている。また、前述の通り、導入後に本人の傷病の治療目的も追加されている。具体的には、①従業員が結婚するとき、②配偶者が出産するとき、③妊産婦本人自らの通院・療養、または、中学校3年生までの子の育児に関する事由、④要介護状態にある家族の通院又は療養、⑤本人の不妊治療に係わる事由、⑥本人の傷病に対する通院の6つの取得理由を設定している。なお、③④は法定の子の看護休暇や介護休暇を兼ねている。

- 取得できる日数は1年度につき12日で、うち最初の7日が有給、残りの5日が無給である。ライフサポート休暇として統合する前に個別に存在していた休暇制度は取得可能日数が様々で、また、有給か無給かも制度によって異なっていた。ライフサポート休暇として統合するにあたり、個別に存在していた休暇制度の取得可能日数や有給の休暇日数を積み上げ、ライフサポート休暇の取得可能日数や有給日数として設定している。
- こうした制度設計のため、例えば、かつては従業員が結婚するときには2日しか特別休暇を取得することができなかったが、ライフサポート休暇として統合後は、結婚を事由に12日間取得することができるようになった。また、配偶者の出産のために3日、育児のために9日など、12日ある取得可能日数内で目的に合わせて柔軟に休暇を取得することもできる。なお、法定の子の看護休暇や介護休暇を兼ねていることから、残りの取得可能日数が法定で定められる子の看護休暇や介護休暇の日数よりも少なくなる場合には、不足分の日数の休暇(無給)を別途付与している。
- 2021年度のライフサポート休暇の取得者数は延べ973人であった。特に育児や介護を目的とした取得が多く、それぞれ取得全体の1/3を占める。
- なお、ライフサポート休暇は時間単位で取得が可能である。育児・介護休業法が定める子の看護休暇や介護休暇制度は時間単位での取得ができることから、取得目的に育児や介護が含まれるライフサポート休暇についても、取得目的を問わず時間単位で取得できるように改定してきた。

本人の傷病・療養のための休暇制度の充実

- ライフサポート休暇のほかに、引き続き傷病休暇も運用している。傷病休暇は年次有給休暇を使い切ったあと、本人の傷病・療養のために2日の有給の休暇を取得することができるものである。
- ライフサポート休暇の取得目的のうち、⑥本人の傷病に対する通院は、年次有給休暇を使い切り、さらに傷病休暇を使い切ったあとでのみ取得できるようにしている。これは、年次有給休暇を使い切った後の休暇として傷病休暇を設定したという経緯を踏まえたものである。傷病休暇とライフサポート休暇により、本人の傷病・療養のために、最大で9日の有給休暇と5日の無給休暇を取得することができる。
- なお、ライフサポート休暇の取得目的のうち、⑥本人の傷病に対する通院以外の目的による取得については、年次有給休暇との取得優先順の定めはない。

休暇を取得しやすい環境整備

- かつては帳簿により休暇の申請・管理をしていたときもあったが、勤怠管理システムで休暇の申請・管理をするようになり、利便性が大きく向上した。勤怠管理システム上でライフサポート休暇を選択し、さらに取得目的を選択してもらうことで、ライフサポート休暇の管理も容易になっている。
- 従業員が休暇制度に関する情報に簡単にアクセスできるように、就業規則の冊子とは別に「勤務管理の手引き」を作成し、各制度の概要や取得事由を周知している。各種休暇制度を利用しやすい環境を整えるためには、制度を設け、従業員に認知してもらうことが必要であるため、手引きを作成したことで一定の効果を得られていると考えている。
- 特に生産ラインでは、年次有給休暇や特別休暇の取得にあたっては業務や配置の調整が必要となるため、繁忙期においては休暇を取得しづらくなることもありうる。休暇が取得しづらい状況が生まれないように、休暇取得のカレンダーの運用、人員配置の充実、多能工化などにより休みやすい環境づくりに努めており、2021年度の年次有給休暇の取得日数は18.8日/人であった。

災害時や裁判員制度への対応のための休暇制度も整備

- 火災、水害などにより、従業員の生活拠点が被災した場合に取得が可能な休暇を導入している。家屋が全壊の場合には7日、半壊の場合には5日の有給休暇を取得することができる。
- 従業員が裁判員に選ばれた際に休暇を取得できる休暇を導入している。裁判員としての活動に必要な期間分の有給休暇を取得することができる。

QOLの向上を目指して

- 個別の休暇制度をライフサポート休暇として統合したことで、当初の目的通り、従業員にとっての利便性が向上した。例えば、ライフサポート休暇として取得可能日数をまとめたことで、育児や介護のために休める日数が増えたことについて従業員から好評を得ている。また、時間単位で取得ができることへの満足度も高い。さらに、労務管理上も、個別の休暇制度ごとに残日数等を管理する必要がなくなり、効率性が高まった。
- これまでにブラチナくるみん認定を受けるなど、働きやすい環境づくりを行ってきた。今後も休暇制度を含め、QOLを高められる職場環境づくりに取り組んでいきたい。