



株式会社コスモスモア

所在地：東京都

設立年：1990年

業種：建設業

事業概要：オフィス事業、総務アウトソーシング事業、
建築事業



従業員数：250名（時点：2022年9月時点）



- 従来の生理休暇を刷新し、女性特有の症状や不妊治療（男性を含む）にも利用できるLife Style Support 休暇（通称L休）を導入
- 法定の子の看護休暇を、父母や配偶者の看護にも利用できる看護休暇に拡大
- 突発的に起こる事象に対応できる特別休暇の存在が働く上での安心感を醸成

導入背景

他社の働き方改革を支援する立場として、自社においても先進的な働き方改革を推進

- オフィスデザインを業務としており、業務特性上、クライアントの働き方改革を支援する立場にある。そのため、自社においても、働き方改革の実践に対する意識は非常に高い。
- フリーアドレスは10年以上前から導入しており、固定席で仕事をしない環境は従前から整っていた。テレワークも新型コロナウイルス感染症の流行前から推奨しており、感染拡大以降は出社制限をしていた時期もあり、在宅手当の支給や自宅で仕事をしにくい従業員のためのサテライトオフィスの用意、電子押印システムの導入など、テレワークを促進するための取組が加速している。
- 建設業は、全体的な傾向として、労働時間が長く、休暇が取得しにくい業界であり、土日出勤が求められることが多い現場勤務の従業員で、特に労働時間が長い傾向があったが、現場監督をフォローする体制づくりや、業務の電子化を進める、サポート部門の機能を強化するなどの取組を進めることで、労働時間の削減が進んでいる。

従来の生理休暇を刷新し、より使いやすくしたLife Style Support 休暇を導入

- 親会社の女性従業員3人がプロジェクトチームを立ち上げ、社会の変化や従業員のニーズに対応したより取得しやすい休暇制度として、従来の生理休暇を刷新したLife Style Support 休暇（略称「L休」）を提案し、親会社で2022年1月に導入された。
- 親会社での導入を機に、自社でも生理休暇の取得状況を確認したところ、少数の従業員が年に数回取得していただけて、取得実績がほぼない状況であった。生理休暇は名称の面でも理由の面でも取得にためらいがあるとの従業員の声も聞いていたことから、自社でも同様の休暇制度を2022年4月から導入することにした。
- その他、子や父母、配偶者の看護のために利用できる看護休暇や、勤続5年ごとに付与するステップ休暇、ボランティア活動のために利用できるボランティア休暇、証人、参考人および裁判員等として官公庁より公用出頭を命ぜられた場合に利用できる公務休暇など、従業員をサポートすることを目的として、様々な特別休暇制度を導入している。

制度・運用の特徴と効果

Life Style Support 休暇は女性特有の症状による体調不良や男性の不妊治療にも利用可能

- Life Style Support 休暇は、女性特有の症状により就業が困難、または通院が必要な女性従業員および妊娠活動・不妊治療による

通院を必要とする従業員(男性を含む)を対象とした休暇である。

- 具体的には、生理で体調がすぐれないときだけでなく、PMS、月経不順、更年期障害、子宮内膜症などに起因する各種症状が出ている時や、不妊治療に利用することができる。また、不妊治療が事由の場合は、女性だけではなく男性も利用することが可能である。
- 取得日数の上限は設けていないが、有給で取得できる日数は年間12日で、12日を超える取得分は無給としている。有給とする日数は、女性ホルモンの変動が約1か月周期で起きることから、月に1日を必要な日数の目安とし、その12か月分で12日としている。また、時間単位での取得も可能であり、取得しやすいとの好評を得ている。
- 申請時は、勤怠管理システムからLife Style Support 休暇を選択して申請するのみで、詳細な事由は問わない。管理職にも、承認時の取得事由や事情の確認は控えるよう伝えている。事前であれば、当日の申請も可能である。
- 導入時には、周知を図るため、従業員向けの説明会に加えて、管理職向けの説明会を実施し、制度の詳細について説明を行った。2022年4月の導入以降、10月初旬時点で19人の利用があり、これまでの生理休暇の利用者数を大きく上回っていることから、今後も利用者が増えることを見込んでいる。

子どもだけではなく、親や配偶者の看護にも利用できる看護休暇を導入

- 法定の子の看護休暇を拡大し、子どもだけではなく、父母や配偶者の負傷や疾病の時にも、看護のための休暇を取得できる看護休暇を導入している。
- 取得日数の上限は設けていないが、有給で取得できる日数は5日までとしており、5日を超える取得分は無給である。また、時間単位での取得も可能である。
- 育児休業明けの従業員の利用頻度が高いため、該当する従業員には個別に説明を行っている。

その他の特別休暇や年次有給休暇の取得促進も実施し、働きやすい環境を整備

- 育児介護休業法の改正を踏まえて、男性育児休業の取得促進策として、慶弔休暇に含まれる配偶者出産時の休暇を、従来の2日から1か月とし、100%有給とした。さらに、休業する従業員から業務を引き継ぐ従業員を対象に、1か月最大10万円(最長6か月間)を支給することとしている(複数の従業員が引き継いだ業務を分担することを想定しており、負担割合に応じて10万円を分割する)。この制度の検討は、人事だけではなく、経理部門とシステム部門の従業員各1人とともに、合計4人で検討した。
- 特別休暇を取得しやすくする取組と並行して、年次有給休暇の取得も促進している。具体的には、3日連続した年次有給休暇を取得する場合の手当(MOREホリデー)、自身の誕生日に年次有給休暇を取得する場合の手当(メモリアル休暇)、ゴールデンウィークやお盆期間、年末年始など、会社が設定する日に、1日年次有給休暇を取得する場合の手当(有給取得促進日)を、それぞれ年に1回支給している。
- また、任意の日に年次有給休暇を取得する場合、年間2日までは手当を支給する制度(いつでも休暇)もあり、2021年度の年次有給休暇取得率は約6割となっている。
- 自己啓発や業務知識・技能の取得や、個人のスキルアップのために、年に1回、連続して5日まで年次有給休暇を取得することも推奨している(学び休暇)が、この制度については、趣旨を踏まえて、今後特別休暇に移行することも検討予定である。

制度利用者の声

月によっては、重い生理痛で仕事に支障が出ることがあるため、そのような時にLife Style Support 休暇(L休)を利用しています。1日単位でも取得できますが、痛み止めを服用して休むと症状が緩和され、仕事ができる状態に回復するため、いつも時間単位で取得しています。

L休が導入される前も、生理休暇があることは知っていましたが、当時の上司が男性で生理とは言いづらく、また、生理休暇を取得することは「生理痛がひどい」と伝えているようなものなので、心理的なハードルがかなり高く、利用したことはありませんでした。Life Style Support 休暇の導入後は、直接的な表現ではない「L休」という通称ができ、また勤怠システムから申請するだけで取得理由を尋ねられることもないので、とても使いやすくなりました。

今は生理痛がある時だけに利用していますが、今後それ以外の事由で利用する可能性もあるため、事由の幅が広いこともあり、とりたいと思っています。L休など、突発的に起こることに対応できる特別休暇の存在は、働く上での安心感につながっています。