

所在地 東京都
設立年 1969年
業種 情報通信業
事業概要 BPO、ITハード・ソフト販売、ITマネジメント、
ITインフラ構築、コンサルティング、システム開発、検証サービス
従業員数 15,328名(連結)(時点:2023年3月)



POINT

- ◆年次有給休暇の取得率を100%に近づけるための仕組みとしてバックアップ休暇を導入。年次有給休暇を使い切った後に予期せぬ理由が生じた場合に年5日取得可能
- ◆従業員の多様な両立ニーズに対応する両立支援休暇のほか、教育休暇、ボランティア休暇等も整備
- ◆バックアップ休暇も一助となり、年次有給休暇の取得率は高い水準を維持。多様な特別休暇制度は従業員にとってセーフティネットや選択の幅につながっている

| 導入背景 |

トップの強い意志のもと、2012年から働き方改革の取組を本格的に開始。

トップダウンによる推進に加え、管理職層を含む従業員が主体的に取り組む工夫などにより、休みやすい風土を醸成

- 旧社当時は、IT技術者の仕事の特性としてシステムが24時間365日稼働していることや、優秀な技術者が難しい仕事をひとりで抱えこんでしまうことなどがあり、長時間労働となっている状況があった。
- 旧社が合併し新会社となった際に、当時のトップがコスト削減ではなく本質的に働き方を変えるべきだという思いを強く持ち、2012年より「仕事の質」と「やりがい」を高める『働き方改革』をしよう」というメッセージを掲げて働き方改革を本格的に開始した。
- 開始当初は現場からの反発もあったが、強い意志を持ってトップダウンで推進した。働き方改革を実践する際には、現場からは業績や顧客への影響を心配する声などがあがることが多い。これに対して、最終的に業績が従業員の健康のどちらかを選ばなければいけないのであれば、従業員の健康をとるべきだという考えをトップが明確に示していた。こうしたトップの本気度が伝わったことや、管理職層を含む従業員が主体的に取り組む工夫や仕掛けづくりを行ったこと等により、従業員自身も働き方改革のメリットを感じるようになり、徐々に風土が変わっていった。また、働き方改革の結果、業績が下がることはなかった。
- 2015年からは、就業規則に「健康経営」の章を新設し、「健康経営の理念」を明確化した。就業規則では、理念だけでなく、会社の責務と従業員の責務をそれぞれ示している。

年次有給休暇の取得率を100%に近づけるための仕組みとしてバックアップ休暇を導入

- 2012年には働き方改革の推進にあたり、まずは年次有給休暇の取得率を90%以上(2013年度からは100%)にすることを目標に掲げた。年次有給休暇は、病気になった時のためにあえて使い切らずにとっておくという人も多い。そこで、計画的に年次有給休暇を取得しつつ、年次有給休暇を使い切った後に、病気などで休みが必要になった際にも対応できるようにするため、バックアップ休暇を導入した。年次有給休暇の取得率を上げるための工夫の一つとして、スムーズに承認された。
- バックアップ休暇の制度を検討する際、名称はいくつか案があった。「安心」を意味するリリーフ休暇なども名称の候補として検討したが、IT用語でもある「バックアップ」の方が従業員もイメージが付きやすいのではないかと考え、バックアップ休暇とした。

| 制度・運用の特徴と効果 |

バックアップ休暇は、計画的に年次有給休暇を取得し残日数がなくなった後、予期せぬ理由が生じた場合に有給で年5日取得可能

- バックアップ休暇は、年次有給休暇を全て使い切った後、従業員本人や家族に病気や事故等の予期せぬ理由が生じた場合に有給で年5日の休暇を取得できる制度である。計画的に年次有給休暇を取得していた人が年次有給休暇を使い切ってしまうことが見込まれる1月～3月に取得できることとしており、半日単位での取得が可能である。
- バックアップ休暇の目的は、計画的に年次有給休暇を全て取得した後に、本人や家族に関する突発的な理由で休みが必要になった場合に欠勤にならないようにすることである。このため、年次有給休暇の事前申請割合が5割以上になっていることも取得要件としている。取得にあたって診断書等は不要であるが、予期せぬ理由にあたるかどうか、計画的な取得がされていたかどうか等を申請時に人事で個別確認しており、上司だけでなく人事の承認も必要としている。

- 導入当初は取得可能日数を3日としていたが、インフルエンザや他の感染症の場合には5日程度出勤できないことも考えられるため、2014年に取得可能日数を5日に変更した。
- バックアップ休暇の2022年度の利用人数は18人、利用日数の合計は31.5日であった。風邪などの本人の病気で1～2日程度利用されることが多い。また、年次有給休暇の残日数が少なくなる3月の利用が多くなっている。

従業員の多様な両立ニーズへの対応を視野に、両立支援休暇を整備

- 両立支援休暇は、家族の看護、中学校卒業までの子の育児に必要な疾病予防および学校行事への参加、不妊治療による通院の際に年5日、時間単位で取得可能な休暇である。
- 法定の子の看護休暇や介護休暇も有給で整備しているが、両立支援休暇は中学校卒業までの子までをカバーできるものとしているため、適宜使い分けがされている。その他、要介護状態ではない家族のケアや、学校行事など、他の休暇では対応できないものまでをカバーできるようにしている。不妊治療については、従業員の声を受けて事由に追加した。様々な事由に対応できるようになっており、使いやすい休暇として多くの従業員に利用されている。
- 2022年度の利用者数は758人であり、利用日数の合計は2,309日であった。

教育休暇、ボランティア休暇、公務休暇、マタニティ休暇も整備

- そのほか、教育休暇、ボランティア休暇、公務休暇、マタニティ休暇も合併前から導入している。
- 教育休暇は、業務に関わる自己研鑽を行う場合に、業務に支障のない範囲で、勤続年数に応じて最大年3日までを有給で取得できる。取得にあたっては、上司のほか人事の承認も必要としている。教育の内容によっては、3日以上かかる場合もあるため、状況に応じた個別判断で取得日数を多少広げる場合もある。
- ボランティア休暇は、福祉活動、災害救援活動やドナー活動等、社会貢献を目的とした活動をする場合に年3日を有給で取得できる。上司のほか人事の承認も必要としている。骨髄ドナーに関する事由で休みが必要になる場合はボランティア休暇で対応できる形にしている。
- 公務休暇は、裁判員または裁判員候補として裁判所に赴く時(所要日数又は所要時間を限度)や公職選挙の投票等(所要時間を限度)の場合に有給で取得できることとしている。
- マタニティ休暇は、妊娠中の従業員が悪阻等で就業が難しい時や、妊婦検診を受診する場合に有給で年10日利用可能である。2022年度には43人が利用した。

バックアップ休暇も一助となり、年次有給休暇の取得率は高い水準を維持。 多様な特別休暇制度があることで従業員の選択肢の幅も広がる

- 働き方改革の取組の結果、休みやすい風土が醸成され、2022年度の年次有給休暇取得率は9割強となった。バックアップ休暇があることで、安心して年次有給休暇を使い切ることができ、従業員の安心感につながっている。バックアップ休暇は年次有給休暇取得の障壁を取り除く目的で導入したものであったが、当初の目的は達成できている。
- 多様な特別休暇制度を整備することで、活用する制度の選択肢の幅も増える。中には利用が多くはない休暇もあるが、従業員の自主性・自律性を高め、両立のためのオプションを増やしていくことを重視している中で、従業員が希望するときに利用できる制度があることはセーフティネットの観点からみても重要である。
- 2024年1月には、1月1日に発生した能登半島地震を踏まえ、同月中にバックアップ休暇と両立支援休暇を「風水害、火災、地震等の災害に被災した家族を支援するとき」にも適用できるように制度を急遽改定した。必要とする人が必要とするときに活用できるよう、迅速な対応を行っている。
- 今後は育児に参画したいと考えている男性がためらうことなく休暇を取得できるようにするために、男性の育児のための休暇制度なども検討している。