

所在地 広島県  
 設立年 1952年  
 業種 サービス業(他に分類されないもの)  
 事業概要 一般廃棄物・産業廃棄物の収集運搬・  
 中間処理・RPF(石炭代替燃料)製造等  
 従業員数 251名(時点:2023年4月)



## POINT

- ◆災害や犯罪被害に遭った際に利用できる特別休暇として、災害・犯罪被害支援制度休暇を導入。原則として必要日数を有給で付与
- ◆女性専用の1/f休暇を導入。周囲から休暇の取得事由を知られずに済むようにするため、生理痛や更年期症状等、複数の事由で取得できる制度として設計
- ◆そのほか、ファミリーサポート休暇など多様な特別休暇制度も導入し、従業員が安心して「治療と仕事」「社会生活と仕事」「家庭と仕事」を両立できるように支援

## | 導入背景 |

「治療」「社会生活」「家庭」という3つの領域と仕事の両立を掲げ、従業員が安心して働ける環境を整備

- 「治療と仕事の両立」「社会生活と仕事の両立」「家庭と仕事の両立」という3つの方針を掲げ、2018年に「両立支援規程」を制定した。「両立支援規程」として明文化することで、会社として両立支援に本気で取り組む姿勢を示している。
- ダイバーシティの観点から個々の従業員が抱えている事情は様々であることを考慮し、仕事との両立が困難な状況に直面した従業員が「会社を辞めなくては行けない」という不安を抱えずに済むよう、安心して働き続けられる組織風土づくりにつながっている。

従業員の意見を反映しながら、多様な特別休暇を導入

- 両立支援規定の制定とあわせて、2018年に従業員の育児・介護との両立を支援するためのファミリーサポート休暇や、治療と仕事の両立を支援するための長期療養休暇・治療支援休暇・おすそ分け休暇、社会生活との両立を支援するための災害・犯罪被害支援制度休暇など、様々な特別休暇制度を導入した。
- 既存制度の見直しや新たな制度の導入にも積極的に取り組んでいる。元々は「10日以上入院・通院を要する私傷病」に限って利用できる制度であった長期療養休暇について、2021年以降に「入院・治療を要する」という条件を撤廃し、自宅療養する従業員も対象とすることでより利用しやすい制度へと改定したほか、2022年4月には女性の健康課題に対応するための1/f(エフぶんのいち)休暇を導入した。
- こうした各種休暇制度には、従業員の意見も積極的に反映している。例えば「おすそ分け休暇」は、年次有給休暇・長期療養休暇・治療支援休暇を取得しきった従業員に対し、会社全体で前年度に失効した年次有給休暇の日数を上限とし、有給休暇を必要日数付与する制度だが、これは実際に治療と仕事を両立する従業員に対し、「自分たちの年次有給休暇をおすそ分けしたい」という従業員の想いを受けて生まれた制度である。

## | 制度・運用の特徴と効果 |

災害・犯罪被害支援制度休暇により、いざというときに従業員をサポート。  
 制度上は個別稟議としつつも、必要日数を有給で付与

- 災害・犯罪被害支援制度休暇は、従業員やその家族が災害や犯罪被害に遭った際に、必要日数の休暇を取得できる制度である。犯罪被害については、心身治療のための通院や裁判への出廷・傍聴等を休暇取得の目的として想定している。
- もともと制度を導入した当初は取得事由として災害のみ認めており、2018年に起きた西日本豪雨災害の際には、実際に制度を利用した従業員もいた。このとき、予測できない事情に見舞われても安心して働き続けられるという観点から、いざという時の備えになる休暇の必要性を再認識した。重大な事件に関するニュース等を通じ、従業員が犯罪被害に遭うことも無縁ではないと意識したことから、予測できない事情の一つとして犯罪被害も想定し、休暇の取得事由に追加することとした。
- 災害・犯罪被害ともに、被害の内容や何日で仕事に戻れるかは個別のケースごとに大きく異なる。制度に柔軟性を持たせて様々なケースに対応できるようにするため、個別稟議で給与の取扱いを判断することとしている。ただし、多くの従業員が利用する制度ではないことから、基本的には必要な期間、有給の休暇を取得できるようにすることを想定している。取得期間が長期化する可能性はあるが、数人の従業員が長期間休んでも立ち行くようにすることは経営の役割であり、従業員に安心して働いてもらうことが重要と考えている。
- 犯罪被害に遭った際に利用する場合は、特に情報の取扱いに留意が必要と考えている。これまでのところ犯罪被害を理由とし

て制度を利用した従業員はいないが、本人や家族が何らかのトラブルに見舞われて休暇や就業調整が必要になった場合、原則として本人の所属長、人事部、経営トップのみで情報を共有し、制度の適用を判断できることとしており、情報共有の範囲は最小限にとどめるよう慎重を期している。

### 新たに女性専用の1/f休暇を導入。複数の事由で利用できることで、取得事由を周囲に知られずに済む効果も

- 大手企業などにおいて、女性の健康課題に対応するための特別休暇を導入する事例がみられることや、従業員からの意見を踏まえて、2022年4月に1/f休暇を導入した。制度名は癒しとヒーリングをもたらすといわれる「1/fのゆらぎ」(自然界にあふれている波の音など不規則なリズム)が由来である。
- 生理痛や妊娠期の悪阻、不妊治療、更年期症状等のため、月2日、年間で最大10日まで、有給で取得することができる。制度の対象者は女性従業員のみとし、年次有給休暇を5日取得した後に利用できるとしている。制度を導入した2022年度は7人が利用し、取得日数は平均6日であった。利用者は増加傾向にある。
- 制度導入時は、女性従業員から「男性にも更年期症状等があるのではないか」という意見もあった。一方、以前から「法定休暇である生理休暇が取得しづらく、別の制度にしてもらえないか」との要望もあったため、女性の健康課題のための休暇として制度化することで、1/f休暇を取得しても周囲の従業員から取得事由が分かりにくくなるようにした。また、様々な事由が含まれることで年代を問わずに広く利用できるというメリットもある。
- 1/f休暇の運用は女性従業員のみで構成される事務系部門の部長(女性)に一任されており、取得事由も柔軟に判断することとしている。例えば、生理中や妊娠中の体調不良時等での利用のほか、子宮頸がんや乳がんなどの検査の際に取得することもできる。取得者の機微な情報が含まれる可能性もあるため、特定の管理職に制度の運用を任せることにより、情報管理の徹底にもつながっている。

### ファミリーサポート休暇などの様々な特別休暇も導入。

#### 特別休暇制度のみならず、働き方改革を通じて年次有給休暇の取得促進にも取り組む

- そのほか、家族の看護・看病や骨髄等の提供のために利用できるファミリーサポート休暇も導入している。年間10日まで、1日もしくは半日単位で取得できる有給休暇であり、2022年度は6人が利用し、取得日数は平均5日であった。過去には骨髄等の提供のために利用した従業員もいる。骨髄等の提供も利用目的に含めることで、会社として骨髄等を提供したい従業員の想いを受け止め、支援するという姿勢を発信することにもつながっている。
- 前述の長期療養休暇・治療支援休暇・おすそ分け休暇や、消防団活動等で利用できる公務活動休暇、裁判員活動やボランティア活動のために利用できる社会貢献休暇等、様々な特別休暇も導入している。
- 多様な特別休暇を導入している一方で、本人のリフレッシュのために年次有給休暇を利用できるよう、働き方改革を通じて休暇を取得しやすい環境整備も進めている。具体的には、年次有給休暇の付与日数のうち半分について、部署ごとに年間の休暇取得計画を立てたり、手順書を作成するなど業務の標準化を進めたりしている。従業員の多能工化も進めており、女性従業員で構成される部門横断の事務統括部門では、工場事務を担当している従業員の休暇取得時に、営業事務を担当している従業員がカバーできるような体制を整えている。こうした取組により、年次有給休暇の取得率は約7割となっている。
- 国が特別休暇制度の導入を推奨している中、企業として積極的な対応を進めてきた。今後も新たな制度導入や既存制度の見直しを図り従業員が働きやすい職場環境の整備を通じて、従業員が「いきがい」を持ち、社会から信頼される「いい会社」への成長を目指していく。

## 制度担当者の声

営業事務・工場事務を担当する事業統括部の部長として、1/f休暇の運用を所管しています。女性従業員が1/f休暇を利用する際は、私に休暇申請を申し出てもらい、休暇の承認を含めて取得の手続きを行います。所属部署の上司には具体的な理由まで伝える必要はなく、「休暇を取得する」ということだけ連絡すればよいため、休みやすくなっていると思います。

休暇申請を受け付ける際には、同じ女性ということもあって、制度のことだけではなく症状に関する相談を受けることもあります。その時に、1/f休暇の制度の詳細を伝えたり、長期の通院などが必要になりそうな場合は次回以降の手続について相談に乗ったりすることで、仕事との両立を支援しています。なお、休暇の取得事由や従業員から寄せられる相談内容は、個人の健康状態に関わる機微な情報なので、基本的に電話でのやり取りとすることで情報管理に注意しています。

1/f休暇の導入時には、従業員からも、「健康面で不安がある従業員をサポートしたい」という声が聞かれました。会社として多能工化やフォロー体制の構築に取り組んできた中で、「体調が悪いときにはしっかりと休んで、健康な状態で働く」という意識がより強くなったように感じています。また、休暇を取得した従業員から「定期的な通院が必要な場合でも、1/f休暇があることで、年次有給休暇の残日数を気にすることなく受診できる」といった声が聞かれるようになり、これまで以上に安心して働けていると思います。