

10

株式会社イオンファンタジー

所在地 千葉県
 設立年 1997年
 業種 生活関連サービス業、娯楽業
 事業概要 ショッピングセンター内「アミューズメント施設」及び「プレイグラウンド」の運営
 従業員数 7,432名(時点:2023年2月期中平均、連結)



POINT

- ◆配偶者が出産した際に取得できるハグくみ休暇やドナー休暇を有給の特別休暇として導入
- ◆不妊治療、更年期障害、通院・治療、家族の体調不良の場合に取得できる休暇を新たに導入し、従来からあった休暇制度を含む特別休暇の総称をライフサポート休暇に改称。年10日(月2回)を上限に性別を問わず取得可能
- ◆不妊治療や更年期障害で体調が悪い場合や、特別な事情が生じた際には特別休暇を活用して安心して休める環境を整備

| 導入背景 |

安心して働き続けられる環境づくりのため、特別休暇を含む独自の施策を積極的に導入

- こどもと家族をターゲットとした事業を展開しており、「こどもたちの夢中を育み、“えがお”あふれる世界をつくる。」をパーパスに掲げている。ライフステージが変化しても安心して働き続けられる環境づくりのため、特別休暇を含む独自施策を積極的に導入している。
- 2022年には従業員の声も取り入れながら、配偶者が出産した際に取得できるハグくみ休暇や、骨髄または末梢血幹細胞の提供をする際に取得できるドナー休暇なども導入した。
- 2023年にサステナビリティ推進に取り組む部署横断型チームのひとつである「従業員がいきいきと働ける組織づくり」倶楽部(以下、倶楽部)からの提案により、ライフサポート休暇(無給)の適用範囲を不妊治療、更年期障害、通院・治療、家族の体調不良に拡大した。
- その他、時短勤務制度の適用範囲を拡大し、育児や介護以外でもライフスタイルの変化に合わせて選択できるようにした。また、特別休暇以外にも育児休業取得時に最長3か月分、取得前の給与の13%相当の支援金を支給するハグくみ支援金の制度の新設なども行っている。

| 制度・運用の特徴と効果 |

ハグくみ休暇は配偶者の出産から1年以内に連続5日間を上限に有給で取得可能

- 2022年7月に、男性従業員の配偶者が出産した際に、出産から1年以内に連続5日間を上限に取得できる有給の特別休暇として、「ハグくみ休暇」を導入した。「育休を取得したいがタイミングなどの事情があわずに難しいかもしれない」「出産直後に使える休暇があるとありがたい」という男性従業員の声もあり、労働組合と協議をした上で導入に至った。
- 制度の検討にあたっては、長期間休暇をとるのであれば育児休業を取得すればよい、短すぎると里帰り出産の場合などには足りないなど、様々な議論があったが、必要な日数は個々によって異なり、取得を強制するのもそぐわないと考え、連続5日間を上限に取得できる制度とした。また、従業員に安心して取得してもらえるよう有給休暇とした。
- 法定の産後パパ育休(出生時育児休業)と合わせると、産後に男性が育児を目的とした休暇(年次有給休暇等を除く)を計3回取得することもできる。理想的には出産直後から中長期にわたって育児休業を取得してもらいたいという思いもあるが、難しい場合には、ハグくみ休暇を活用することで、従業員が育児やパートナーのフォローに携わられるようにしたいと考えている。
- 2022年7月に導入し、2022年度は対象者6人中、取得実績は6人であった。取得者の多くが5日間取得している。産後まもなく取得するケースが多く、ハグくみ休暇を取得後に育児休業を取得している従業員もいる。

従業員からの声をきっかけにドナー休暇も有給で導入。2022年には活用実績あり

- 2022年7月に導入したドナー休暇は、骨髄または末梢血幹細胞の提供をする際に取得できる。以前ドナーになる経験をした従業員から「ドナー休暇があればよかった」との声が労働組合を通じて寄せられたことがきっかけであった。

- 骨髄や末梢血幹細胞の提供の過程においては、複数回の検査があり、受診・入院などに必要な日数は状況によって異なると聞いている。そのため、どのような制度であれば柔軟に対応できるかを考え、取得可能な日数に上限を設けずに必要と認める日数を有給で取得できるようにした。提供に至らない場合でも、提供を目的とした検査などのために取得することもできる。取得後には検査などを行った証明書を提出してもらっている。
- 2022年度に1人の従業員が4日間取得した。事前にドナー休暇が活用できるかどうかの相談が人事にあった。本人からは「制度があったことで安心して休むことができた。同じような状況の方には是非活用してもらいたい」との声を聞いている。特別休暇制度があることによって、従業員がこうした活動に参加することに配慮しているという会社のメッセージにもなっている。

従前の特別休暇の対象に、 不妊治療、更年期障害、通院・治療、家族の体調不良を追加し、ライフサポート休暇に改称

- 従来から法要のためや子の看護(小学校3年生までが対象)のためなど、様々な目的に応じた休暇制度をまとめて特別休暇と総称して運用していた。2023年6月に、特別休暇の取得要件として不妊治療、更年期障害、通院・治療、家族の体調不良を新たに加え、既存および新設の無給の特別休暇の総称をライフサポート休暇に改称した。名称については、不妊治療や更年期障害など個別の取得事由がデリケートであることを踏まえて、気兼ねなく取得申請ができるようにとの考えにより決定した。
- 不妊治療、更年期障害、通院・治療、家族の体調不良の場合には、これら4種の事由を合わせて年10日(上限月2回)取得できる形としている。いずれも性別を問わず取得することができる。
- これまでにも、つわりなどで就業が困難な場合に使用できる特別休暇はあったが、倶楽部において、従業員が様々な事情にあわせて柔軟にいきいきと働ける環境整備について議論する中で、不妊治療や更年期で体調が悪い場合にも安心して休めるようにしたいという意見があり、こうした事情にも対応できる特別休暇制度の提案に至った。
- 更年期障害については、更年期の症状があり、就業が困難な場合に取得可能としている。「更年期障害」の診断の有無にかかわらず、更年期による体調不良や通院・治療のために取得できる。女性が多い職場であり、今後更年期を迎える従業員が多い。倶楽部において、将来、更年期症状でつらくても言い出せないのではないかとの声や、女性活躍推進の観点から女性の健康問題にも注目していかなければいけないという声などがあったことから、明示的に更年期障害に対応する休暇であることを打ち出した(男性でも取得可能)。なお、更年期症状でつらい場合には、「更年期障害」でも「通院・治療」でもどちらの事由でも取得できることとしている。
- 通院・治療については、家族のケアだけでなく、自身の通院や治療でも取得できるよう新設した。
- 家族の体調不良については、新型コロナウイルス感染症の流行を機に、家族の看護に対応できるようにする必要があると考えたことが背景にある。なお、「家族」には同居で看病者がいない内縁、同性パートナーも対象となることとした。
- 制度を気兼ねなく利用してもらうため、健康状態を示すための診断書の取得や提出は不要とし、自己申告で申請できるようにしている。

いざという時に活用できる休暇があることは従業員の安心につながる。 休暇を含めた福利厚生の見直しを引き続き検討

- 2022年の社員の年次有給休暇取得率は8割弱であった。年次有給休暇については、従業員がそれぞれ気兼ねすることなく自由に使ってもらいたいという思いがある。特別な事情が生じた際には、年次有給休暇を使わなくても安心して休めるようにしたいと考え、特別休暇制度を導入している。いざという時に活用できる休暇があることは従業員の安心につながる。
- 新卒採用においては、福利厚生の内容に関心が高い学生も多い。子どもと家族をターゲットにする会社として、ずっと長く働ける会社であることは採用活動でもアピールポイントとなる。
- 特別休暇をより取得しやすい制度にできるよう、また安心して長く働いてもらえることにつながるよう、従業員の声を聞きながら福利厚生制度全体を引き続き見直していく。

制度利用者の声

2人の子どもがいる父親で、日々、仕事と育児の両立に励んでいます。子どもが生まれた時は、どちらの子についても育児休業を取得しました。また、2人目の子どもが生後1年を迎える直前に、子どもとゆっくり向き合う時間を作ればということと、妻のリフレッシュになればという思いからハグくみ休暇取得することを決めました。ハグくみ休暇を5日間取得したことで、家族と向き合うことができ、自分自身のリフレッシュにもなりました。子育ての負担は大きいと実感しており、こうした休暇を通じて男性が家族と向き合える時間を作れることは意義あることだと感じています。