

# 02 株式会社常光

所在地 東京都  
設立年 1948年  
業種 製造業  
事業概要 医療機器メーカー事業、医療機器ディーラー事業、ナノテク事業  
従業員数 254名(時点:2024年6月1日)

## POINT

- ▶自身の私傷病や妊娠時の体調不良、家族の介助・看護・看病、出産の立ち会い、子の学校行事など、様々なライフステージのニーズに対応できるライフサポート休暇を導入
- ▶ライフサポート休暇のガイドブックや、特別休暇ごとに取得要件・申請フロー等を整理したマニュアルを作成し、制度の認知や利用を促進
- ▶他にも裁判員・証人等休暇やドナー休暇など、多様な特別休暇を導入し、ライフイベントや様々な事情が生じた際にも安心して休める環境を整備

## 導入背景

### DX化をはじめとする作業の効率化により、残業削減や年次有給休暇取得を推進

- ワーク・ライフ・バランス施策に注力するという会社の方針のもと、残業削減や年次有給休暇の取得促進に取り組んでおり、ライフサポート休暇もその一環として2023年に導入した。
- また、採用における会社の魅力という観点からも、働き方改革や福利厚生を充実させることを重視している。より働きやすい環境を整えるために、要件に達した従業員へ週2日までのテレワークや時差出勤も認めている。

### 多様なライフステージのニーズに対応したライフサポート休暇を導入

- 様々な年代の従業員が働いており、子育てや不妊治療、親の介護といったライフイベントに対応するための休暇のニーズがある。また、新入社員は入社後6か月が経過するまでは年次有給休暇が付与されないことから、体調不良や役所での手続きなどの際に利用できる休暇のニーズがある。
- こうした一つ一つの事由に対応した特別休暇を個別に導入すると、複数の制度が存在して従業員にとって分かりづらくなることや、休暇によっては取得事由を他の従業員に知られるという懸念から、かえって取得がためらわれることも想定された。こうした状況を踏まえ、様々な事由で取得することができるライフサポート休暇を導入することとした。

## 制度・運用の特徴と効果

### ライフサポート休暇は自身や家族のために利用できるほか、入社6か月以内の期間にも特定の要件で利用可能

#### ライフサポート休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
<ul style="list-style-type: none"><li>●自身の私傷病による通院等</li><li>●自身の妊娠に関する通院・つわり対応</li><li>●家族の傷病による介助・看護・看病</li><li>●家族の出産立ち会い</li><li>●子の傷病による介助・介護・看病</li><li>●子の学校行事への参加(小学校までの休校・休園・学級閉鎖を含む)</li><li>●入社6か月以内の期間にかかる夏季・冬季休暇</li><li>●入社6か月以内の期間にかかる会社に提出が必要な役所手続き</li></ul>	年3日	有給	半日単位で取得可

- ライフサポート休暇は上記に挙げた事由のために、年3日、半日単位で取得可能な有給休暇である。
- 2023年12月21日に正式に導入し、2024年9月時点で全従業員の30%程度が取得している。1人あたりの取得日数は用途によって様々だが、予防接種や感染症の罹患、子どもの行事などの際に活用されている。上司がライフサポート休暇を積極的に取得している部署では、取得に対する部下の心理的なハードルが下がり、多くの従業員が利用する傾向にある。部内コミュニケーションのきっかけにもなり、風通しの良さにもつながっている。
- なお、「入社6か月以内の期間にかかる夏季休暇・冬季休暇」は、入社6か月以降で年次有給休暇が付与されている従業員には夏季・冬季休暇を含めたリフレッシュに関する休暇として年次有給休暇を取得してほしいという趣旨から、入社6か月以内の従業員に限定している。年次有給休暇の取得率とのバランスを考慮した制度設計となる。
- 様々な事由で利用できる休暇であるため、一定の範囲内で利用してもらえるよう、日数の上限は年3日とした。また、事前申請を原則とし、事前に申請できなかった場合には人事部長に報告することとして、規律ある運用を心掛けている。

- 休暇の導入により、年次有給休暇が通院や感染症でのやむを得ない事柄で大きく減ってしまうことへの不安が軽減したことや、子どもの行事に参加できるようになったことなどについて、従業員から喜びの声があった。休暇制度が充実することによって、今後は生活上で発生するやむを得ない事柄が生じた際に、安心して休暇を取得できるようになることを期待している。また、求職者からは「ワーク・ライフ・バランスを重視したい」という声も近年聞かれるようになり、ライフサポート休暇は対外的なアピールにもなっている。
- 年次有給休暇の取得率は7割弱(2023年度)である。将来的には、ライフイベントなどの際には特別休暇を取得し、年次有給休暇はリフレッシュなどの目的で利用するなど、特別休暇があることで年次有給休暇の取得控えの防止につながることを期待している。

### その他の特別休暇として、裁判員・証人等休暇やドナー休暇など、多様な特別休暇を導入

- その他の特別休暇として、裁判員・証人等休暇やドナー休暇など、多様な特別休暇を導入している。
- 裁判員・証人等休暇は、裁判員制度に基づいて裁判員に選出された際や裁判への出席のほか、裁判員以外で自身が証人等として出廷する場合も制度の対象としている。元々、裁判員として参加する際には遅刻・早退を免除するという就業規則があったが、特別休暇として制度化することとした。その際、以前は裁判員としての日当と相殺して賃金を支給するという規定であったが、日当の支給に関わらず有給の休暇とする規定に見直した。証人については、裁判員に選ばれた場合と同様に裁判への参加という社会的役割を果たすことになるため、欠勤扱い等になって不利益を被らないよう配慮した。
- 裁判員・証人等休暇の取得に際しては、裁判員として選任されたことを示す証拠を添付するよう求めている。これまで、裁判員候補者として選出された従業員1人が取得した実績がある。
- ドナー休暇は、確認検査や面談の際にも利用できる。付与日数は個別に検討することとしており、取得にあたってはドナー提供等に関わる医療機関等の書類を提出する必要がある。これまでに1人が取得した。医療機器などを扱う企業であるため、休暇制度を含め、こうした医療関連のテーマについては敏感に情報収集をしている。

### 特別休暇はトライアルや無給からスタートし、導入後はマニュアルの作成などで制度の利便性・認知度を向上

- ライフサポート休暇は正式導入の約半年前に、入社6か月以内の従業員を対象としてトライアルで導入した。初めから全従業員を対象とすると勤怠管理上の負担が大きくなることや、新入社員が感染症などで休暇を取得できないケースがあったことを受け、まずは新入社員のみを対象に制度を導入し、その後全従業員へと拡大した。
- 導入している特別休暇が多岐にわたることから、制度の全容をまとめたマニュアルも作成している。また、ライフサポート休暇については取得事由や制度の詳細などを記載したガイドブックを別途作成し、より多くの従業員に制度を認識してもらい、取得してもらえるように工夫している。加えて、新入社員に対しては入社時のオリエンテーションの際に、特別休暇についても周知している。



ガイドブックの表紙(同社提供資料より)



マニュアルの表紙(同社提供資料より)

### 多様な特別休暇により、安心して働ける職場環境を整備

- 多様な特別休暇を設けていることで、従業員からは欠勤にならずに安心して働けるという声が挙がっている。以前から様々な特別休暇を整備していたが、ライフサポート休暇のように最近新しく導入した制度もあり、当初は世代間の公平性の観点から反発があることも懸念された。しかし、導入してみると従業員からは好意的に受け止められている。近年はワーク・ライフ・バランスの重要性が社会全体でも認識されるようになってきているため、休暇を柔軟に取得できるかどうかは、人材確保や定着の面で企業の明暗を分けると考えられる。思い切って休暇の導入を進めるメリットは大きいと考えている。