

05 SMBC日興証券株式会社

所在地 東京都
設立年 2009年
業種 金融業、保険業
事業概要 証券・商品先物取引業
従業員数 9,138名(時点:2024年9月30日)

POINT

- ▶従業員からの「健康課題は男女共通」という意見を受け、月経による体調不良に加えて、PMS、更年期症状による体調不良や不妊治療の際に有給で取得できるマイケア休暇を導入
- ▶このうち、更年期症状による体調不良及び不妊治療を事由とする場合は、性別を問わず取得可能。導入時には、従業員への健康課題に関する情報提供も実施
- ▶ボランティア休暇の取得事由に、骨髄ドナーを追加

導入背景

従業員の健康増進を経営課題の一つと捉え、女性の健康課題にも着目

- 従業員の健康増進を経営課題の一つと捉え、従業員の健康増進に関する企画を行う部署として「ウェルネス推進室」を設置しており、様々な取組を実施している。また、人事統括役員(CHO)から全従業員にメッセージを発信し、すべての従業員が働きやすい環境に向けて方針を示している。
- 以前の健康関連施策は、メタボリックシンドローム対策や禁煙対策など、どちらかといえば男性を想定した施策が多くなりがちであった。一方で、従業員のうち女性が4割を占め、その平均年齢も40代と高まっていることを受け、女性の健康課題にも取り組むべきと考えた。
- 2022年度には女性従業員を対象としたアンケートを実施し、月経による体調不良、更年期症状、不妊治療、育児・介護についての困りごとの実態や、会社に求める対応などについて声を聞いた。その結果、生理休暇について、名称がストレートで取得や相談がしづらいため名称を変えてほしい、適用範囲を広くしてほしい、取得しやすい職場環境を作ってほしいという3つの意見が多く挙げられた。このような意見を踏まえ、生理休暇を改定することにした。

女性従業員からの「健康課題は男女共通では？」という投げかけを踏まえて施策を検討

- 当初は、女性の健康課題に対応することを想定していたが、前述のアンケートで、女性従業員の側から、「更年期症状は女性だけでなく男性にも起こり得るもの」「女性だけを特別扱いするのはいかがなものか」という声があることに着目した。人事部内でも「男性も対象に含めた方が良い」という意見があった。
- しかし、男性更年期は病態が複雑であり症状の認識が難しく、また個人差も大きいため、導入しても実際に男性が取得するかという疑問もあった。一方で、男性にも更年期症状で悩んでいる人がいるのは事実であるため、まずはそれを知ってもらうだけでも、特別休暇に含める意義があるのではないかと考えた。
- そのほか、「生理休暇のように取得要件が単独の休暇は取得しにくい」「生理以外の事由にも広げてほしい」「特に不妊治療は周囲に事由を知られたくない」という声もあったため、月経による体調不良(月経困難症含む)に加えて、PMS(月経前症候群)や更年期症状による体調不良、不妊治療を事由としたマイケア休暇を、2024年4月に導入することにした。

制度・運用の特徴と効果

マイケア休暇は月経による体調不良(月経困難症含む)、PMS(月経前症候群)、更年期症状による体調不良、不妊治療で取得可能

マイケア休暇の概要

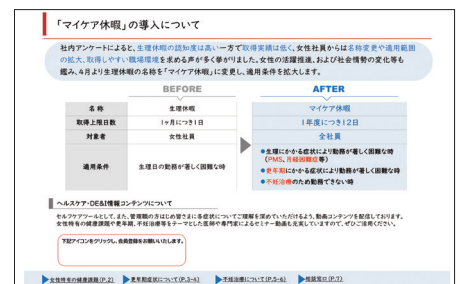
取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
以下いずれかに該当する場合 ①月経による体調不良(月経困難症含む) ③更年期症状による体調不良 ②PMS(月経前症候群) ④不妊治療	年12日	有給	更年期症状による体調不良、不妊治療については性別を問わず取得可能

- マイケア休暇は、月経による体調不良(月経困難症含む)、PMS(月経前症候群)、更年期症状による体調不良、不妊治療の際に取得できる有給の特別休暇であり、更年期症状による体調不良、不妊治療については、男性従業員も取得可能としている。

- 年12日を上限としており、1か月単位での上限は定めていないため、月に12日取得することも可能である。現在は取得を1日単位としているが、今後は時間単位での取得も可能にしたいと考えている。
- 申請は勤怠管理システムから行い、上司が承認する。ただし、休暇の取得しやすさに配慮し、取得事由の詳細の入力は任意としている。
- 原則として、診断書などのエビデンスの提出は求めていないが、まとめて取得する日数が多い場合は、従業員の体調面を考慮し、診断書の提出を求めることがある。
- 休暇の名称の候補は30種類ほど挙がった。性別を問わない休暇であることから、女性だけをイメージさせる名称は使用しないこととし、最終的に、造語ではあるが、自身を労わり、健康管理のために取得する休暇という意味を込めて、マイケア休暇という名称を採用した。

マイケア休暇の導入時には、健康課題に関する情報提供も実施。 取得しやすい職場づくりの鍵となる管理職には特に丁寧に周知

- マイケア休暇の導入時には、全従業員に向けて、女性の健康課題や男性の更年期症状などに関する情報配信を行った。また、外部業者の動画配信サービスを活用し、医師による男性更年期に関するセミナーなどを各自で視聴できるようにするなど、情報提供に取り組んでいる。
- 管理職研修では、都度マイケア休暇の導入について説明し、取得しやすい職場環境づくりに努めるよう伝えている。また、新入社員研修でも案内しているほか、社内で実施するイベントやセミナーなど、従業員に周知できる機会を積極的に活用している。
- DE&I推進の観点も含め、休暇を取得しやすい風土をつくるために、管理職に対しては、プライベートの事情も含めて話しやすい職場環境づくりを行うよう、経営トップから周知している。管理職の理解がないと休暇取得のサポートはできないため、管理職にはコミュニケーションスキルの向上を図るとともに、多様な背景を持つ従業員がいることを理解するよう伝えている。



マイケア休暇の従業員向け周知資料(同社提供資料より)

マイケア休暇の導入後は女性従業員の取得数が増加、男性従業員も関心を示す

- まだ導入から半年であるため、精緻な集計は行っていないが、従前の生理休暇よりも利用者数は増加している。50代以上の従業員も取得しており、利用者の年代も広がっている。
- 現時点での利用者は女性従業員のみだが、男性従業員からも取得要件に関する問い合わせが複数あり、男性従業員も一定程度関心を持っていることがうかがえる。

ボランティア休暇の事由に骨髄ドナーを追加

- 年に3日まで取得できるボランティア休暇も設けており、その事由の一つとして、骨髄ドナーを含めている。
- 骨髄ドナーを事由の一つとして追加した背景には、従業員からの提言がある。骨髄ドナーになることを考えているが十分に休暇が取れるか不安、当社でもドナー休暇を導入してはどうかというものであった。
- ボランティア休暇は従前からあった制度だが、取得率が低く、手続方法を簡素化するなど、取得しやすさを高めることで社会貢献活動の活性化につなげたいと考えていた。そのため、2024年に、ボランティア休暇の見直しの一環として、骨髄ドナーも事由の一つに含めることにした。
- 実際に骨髄提供を行う際には、入院を含めて通常10日程度はかかること認識しており、連続休暇の要件(暦日5日以上、かつ7営業日以内)を満たす場合は、連続休暇とつなげて取得可能とした。まずは「ボランティア休暇を利用して骨髄ドナーになることができる」という周知を行うことにしている。骨髄ドナーになることを事由とした取得はまだ事例がないため、実際の利用者が出れば、実態を考慮して、取得日数を再度検討したいと考えている。

事由に該当する場合は特別休暇、それ以外は年次有給休暇と使い分けがされている

- 一方で、当社では上半期で年次有給休暇を5日以上取得することをルールとしており、年次有給休暇の取得率そのものも向上している。2023年度の年次有給休暇取得率は7割強であった。特別休暇は事由が限られているため、使い分けがされており、年次有給休暇の取得率に大きな影響はないと考えている。

従業員が心身の健康を保ち長く働けるよう、今後も意見を取り入れながら施策を推進

- 今後ますます人材の多様性が広がることを考えると、一人一人が心身の健康を保ち、より長く働ける環境を整えることが、従業員自身の働きがいを高めるとともに、自社の発展にもつながると考えている。
- 当社では、年に1回、従業員の生活習慣に関するアンケートを行っており、その中で仕事とプライベートとの両立や体調不良についての悩み事、また健康増進施策に対する要望などを把握している。プライベートな理由でキャリアを諦めたり離職したりすることがないように、休暇制度だけに留まらず、どんなことでも話しやすい職場環境づくりを進めていきたいと考えている。
- また、生理用ナプキンの備品化プロジェクトにも参画しているが、そのきっかけとなったのも、従業員の声であった。従業員の声をしっかり聞き、会社として何をすべきかを明らかにしたうえで、経営層を巻き込んでいくことが非常に重要だと考えている。社会の流れに対応した施策を展開できるように、常にアンテナを張り続けていく。