

06 オルガノン株式会社

所在地 東京都
設立年 2020年
業種 製造業
事業概要 医療用医薬品輸入製造販売
従業員数 約100名(時点:2024年4月)
※正社員・契約社員

POINT

- ▶女性の健康に注力する企業として、生理休暇をHer Day Leaveに名称変更。月経随伴症状や更年期症状等の女性ホルモンや生理周期に関連する体調不良に要件を拡大
- ▶不妊治療や妊娠時の通院・付き添い、妊娠時の体調不良、家族の看護・介護や看取りの際にも取得できるFlexi Leaveも創設。本人やパートナーが流産した場合にも取得可能
- ▶女性の健康に関する情報を社内外に積極的に発信。女性の健康に関する意識向上を図り、特別休暇に対する認知も高めることで、安心して働ける環境を実現

導入背景

女性の健康に注力するヘルスケア企業として、従業員の健康にも向き合い、Her Day Leave (ハーデイ・リーブ) やFlexi Leave (フレキシ・リーブ) を導入

- 「すべての女性に、より豊かで、より健やかな毎日を。」というビジョンを掲げ、多様で柔軟な働き方を推進している。
- 女性の健康に注力するヘルスケア企業として、自社の女性の健康にも向き合いたいと考え、生理休暇をHer Day Leave (ハーデイ・リーブ) に名称変更し、月経随伴症状や更年期症状等に範囲を拡大した。会社として「Here for her health」を掲げており、「Her Day」すなわち女性の毎日の健康を見つめることを通じて、性別を問わず従業員一人一人が、ヘルスケア企業としての社会に対する役割を意識できるようになることも期待している。
- Her Day Leave以外にも、様々な事由で取得できるFlexi Leave (フレキシ・リーブ) 等も導入している。休暇を導入するだけでなく、その趣旨を従業員本人・上司に理解してもらうことが重要だと考え、繰り返し周知している。

制度・運用の特徴と効果

生理休暇を「Her Day Leave」に名称変更し、様々なライフステージにおいて女性が健やかに働けるよう、月経随伴症状や更年期症状等にまで取得要件を拡大

Her Day Leaveの概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
生理及び月経随伴症状、更年期の症状などにより就業が著しく困難なとき	月3日	有給	・半日単位で取得可 ・女性が対象

- 従来の生理休暇は、これまでにほとんど利用実績がなく、取得のしづらさが課題であった。そこで、2023年9月にHer Day Leaveに名称を変更するとともに、取得要件を生理に加えて月経随伴症状や更年期症状等にまで拡大した。
- 取得要件を拡大した背景として、生理前や生理中の眠気、だるさ、集中力の欠如、更年期に伴う発汗や動悸といった、必ずしも病気とは捉えられていない症状をケアすることも、健康に働く上で重要であるというメッセージを伝えたいという思いもあった。
- Her Day Leaveは、月経随伴症状や更年期症状といった女性ホルモンや生理周期に関連する体調不良を全て取得要件に含めており、女性従業員の多様なニーズに対応している。
- 症状の辛さには様々なタイプがあるため、半日単位でも1日でも取得できるようにした。また、月に1日や2日では心もとないだろうと考え、月3日とした。3日を超える分はその他の特別休暇等でもカバーできる。
- 上司には「体調不良」とだけ伝え、勤怠登録の際に休暇名を選択すれば取得できるという運用とし、上司から制度利用者本人には詳細を尋ねないように徹底した。医師の診断等は不要である。
- 2023年9月～2024年11月の利用者数は4人であった。1人1回あたりの平均利用日数は1日となっている。

女性の健康に関する情報を社内外に積極的に発信

- Her Day Leaveの導入に先立ち、2023年4月にはJOIN (Japan Organon Internal Network) という有志のグループによって生理体験イベントが企画された。イベントでは、装置を装着して男性も生理痛を疑似体験し、女性がこのような辛さを毎月経験しているのかと気づきを得てもらった。他にも、生理用品の展示や人事制度について話し合う機会を会社が提供することにより、普段はタブー視されがちな生理について従業員同士や上司と部下で話し合うことができ、理解が深まった。

- 社外に対する周知啓発活動も積極的に行っており、2023年度には国際女性デーに際して、働く女性を対象とした「女性の健康とキャリアに関する調査」を実施した。未病領域（頭痛やだるさ、疲労感、睡眠不足等）で休みを取得しているケースが多いという示唆が得られ、女性に健やかに働いてもらうためにそれらに対するケアが必要であることをSNSやイベントを通じて情報発信している。こうした社外向けの発信内容を自社の従業員にも紹介することにより、知識を深めてもらっている。



生理体験イベントの様子（同社提供資料より）

企業理念（同社提供資料より）

社歴が浅いなどにより積立年休が少ない従業員であっても、同様の事由で取得できるFlexi Leaveを導入。ライフステージに応じた多様なニーズを幅広くカバー

Flexi Leaveの概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
本人の同一の私傷病、妊娠時の通院・付き添い、父母学級への参加、妊娠時の体調不良、流産、不妊治療、結婚記念日、本人または家族の誕生日、小6以下の子の看護、家族の介護、弔事休暇対象者の重篤な状態の際の付き添い、看取り	年10日	有給	半日単位で取得可

- 2023年度の年次有給休暇取得率は6割弱であり、特に社歴が浅い従業員は失効年次有給休暇の積立休暇（積立年休）がほとんど無い。しかし、積立年休の残日数を確保するために年次有給休暇を取り控えることは会社としても望ましくないことから、同様の事由で取得できるFlexi Leaveを有給で付与することとした。
- Flexi Leaveは、不妊治療や妊娠時の体調不良・通院・付き添いといった女性の健康に関する事由を対象に含め、さらに子の看護や弔事、看取り等の事由まで幅広くカバーすることにした。妊娠時の体調不良については、妊娠の時期によらず本人やパートナーが流産した場合にも取得することができる。また、看取りについては、弔事休暇が必要な状況では看取りのために数日前から休みが必要になることを踏まえて事由に含めた。
- 2024年5月の導入以来、7か月間で既に11人が利用している。のべ利用日数の平均は1.3日（2024年5月～11月）となっている。子どもが急に半月ほど入院することになった従業員がFlexi Leaveを取得することができて助かったとの声もあった。

ボランティア休暇やディスカバリー休暇、公務執行休暇を整備し、従業員の多様な活動を支援

- 従業員の社会貢献を支援するために、ボランティア休暇を有給で年5日まで付与している。
- ディスカバリー休暇（サバティカル休暇）も導入しており、従業員がキャリアの中で自己実現の機会を持つことや、社外での成長機会を通じてスキルを向上させることを目的に、年40日まで無給で取得できる。毎週金曜日にディスカバリー休暇を取得し、年次有給休暇や積立年休も充てて実質上週休3日として学校に通っている従業員もいた。
- 公務執行休暇は裁判員に選出された時に、有給で必要日数を取得することができ、半日単位での取得も可能である。これまでに1人が利用しており、裁判員に選出されたことを上司に伝えたところ、上司がすぐに人事部に照会し特別休暇について案内を受けたとのことであった。会社として整備しておくべきものであると捉えている。

従業員とのコミュニケーションを大切にしながら制度・運用を改善

- 特別休暇の導入は「そのような時（取得事由に該当する時）には無理をせず、休んでもいい」という会社からのメッセージとして受け止められ、従業員の安心感につながっている。
- 従業員と話す中で、制度を作る側では想定していなかったことに気づかされることもある。現在は子の看護休暇を孫のためにも使えるように検討している。今後も従業員の声を取り入れながら、必要な制度や取組を検討していきたい。

制度利用者の声

以前子どもが病気で入院することになり、10日ほど休む必要がありました。もともとは年次有給休暇を取得するつもりでしたが、社内の子育てコミュニティで相談したところ、導入されたばかりのFlexi Leaveについて教えてもらい、制度を利用することができました。丸1日休むことは難しかったため、半日単位で合計4日分の休暇を取得しました。仕事を調整しながら安心して入院に対応することができ、とても助かりました。

リフレッシュ目的や、家族との旅行、将来のキャリアに向けた学びのために年次有給休暇を取得しているため、2人の子どもが同時に発熱した時などにFlexi Leaveを取得することができ、助かりました。また、自分の誕生日の月にFlexi Leaveを取得した時には、上司から「おめでとう」と祝ってもらい、コミュニケーションのきっかけとなりました。