

「健やか休暇」による長期休暇で社員に安心を

取組の  
ポイント

- 「健やか休暇」制度の利用で休暇取得時期の選択肢を広げたことで、私傷病をはじめ、家族の介護や子どもの学校行事への参加などで必要な時期にまとめて休暇取得が可能
- 前々年度以前の積立年休で、有給休暇と併せて最高 60 日の休暇が取得可能。病気のときなどに 5 ヶ月間、有給で休めるというのは安心感が大きい



## 取組の目的・概要

- 病気などにより休暇が必要な場合の選択肢として、取得しきれなかった年次有給休暇を最高 60 日まで積み立て・積立できる制度を導入。最大 5 ヶ月間の有給休暇を可能にした。
- 「健やか休暇」という特別休暇の制度であり、私傷病、育児、介護事由で取得できる、法定外の有給休暇制度。子どもの学校行事への参加や子供が病気の時などにも利用することができる。
- 「健やか休暇」は子育て世代を中心に取得されており、全社員で平均すると年間に 1 日～ 2 日。
- 育児休暇中にもあてることができるので、その期間中は有給休暇として扱われる。
- ドナー休暇など、社会貢献活動等による事由であっても、「健やか休暇」で臨機応変に取得することができる。
- 「健やか休暇」の他にも裁判員休暇の制度もあり、裁判員制度ができたときに有給の特別休暇制度として設定。必要日数を特別休暇として取得することができる。実際に取得した社員は、「裁判員制度で招集される場合、有給休暇を使うことなく参加できるため抵抗感が少なく参加することができた。裁判員期間中、自身の有給休暇を使い参加するのなら参加しなかったと思う。」と話している。

## 企業概要

[ 設立 ] 1942 年  
 [ 事業内容 ] 製造業  
 [ 所在地 ] 長野県諏訪市  
 [ 従業員数 ] 連結 72,420 名 / 単体 12,238 名 (2017 年 3 月現在)

[ 年次有給休暇の取得率 ] 59.9%  
 [ 年間休日数 ] 127 日  
 [ URL ] <http://www.epson.jp/>

## 取組内容と特徴

### 「医療休暇」から「健やか休暇」へ

- ・「健やか休暇」の前身である「医療休暇」が1990年から開始。当時の制度は、最大取得日数40日、対象の事由は私傷病や介護のみであった。
- ・その後、組合からの要求もあり、1997年に最大取得日数を40日から60日に増加した。これにより、有給休暇が最大40日（前年、当年の合計）、医療休暇が最大60日となり、病気で長期に休むことになった場合でも、有給休暇と併せて5ヶ月は有給での休暇が取得できるようになった。
- ・さらに、2007年に医療休暇の取得事由に育児を追加、2009年には取得単位を1日から半日とする等の変更を経て、取得事由に育児が加わったこともあり、名称を「健やか休暇」に変更。

### 男性の育児休業取得を推進

- ・育児休業取得率は、女性社員では毎年100%近い数字となっているが、男性の取得については、年間数名とまだまだ少ない状況。
- ・男性にも1週間でも育児休業を取得してもらえると、ご家族の負担もだいぶ軽くなるとの思いから、「健やか休暇」により、男性の育児休業取得を推進したい。
- ・その取組の一つとして、男性向けの育児休業の取得ガイドを作成した。このガイドの中で、育児休業は、1年といった長期間ではなくても取得できる等の基本的なことから、

休業取得時の留意点、休業中の収入、職場復帰までの手続きの流れ、帳票に関する説明等について取りまとめている。これにより、男性の育児休業への理解を深め、男性の育児休業の取得率の向上に努めている。

- ・一方で、職場ごとに業務の性質などによって、健やか休暇を取りやすい職場とそうではない職場があり、男性の育児休業の取得に対しても理解の偏りがあることが課題。
- ・このため、男性向けの育児休業の取得ガイドの他、制度について入社時に説明したり、イントラネットや組合の冊子等で情報提供を行ったりして、制度に関する理解を深める取組を行っている。

### 既存の制度との組み合わせで、より充実した休暇制度へ

- ・例えば「パパママ育休プラス」の取得後、奥さんが職場に復帰する際、復帰時の負担が大きい時期をサポートするために、男性が育児休業を取得する場合に、「健やか休暇」をあてることで、この期間是有給休暇として扱うことができる。
- ・ガイドの中でも、会社制度の説明として育児休業制度について詳しく記載しており、「パパママ育休プラス」の例も期間を図で示すなど分かりやすく解説している。
- ・年間で十数名ほど取得しており、既存の制度も含めて男性の育児休業の促進に努めている。

### 人事部 大矢 俊樹さん

我が家には4人子どもがいますが、それぞれの出産時に、健やか休暇を活用した有給の育児休業を取得しました。一人目の出産前に、制度の存在を担当者に教えてもらったことがきっかけとなり、理解ある上司からも取得を後押しいただいたことから、それぞれの子について、週末と連続して1週間程度となるよう取得しましたが、有給になるという点はメリットとして大きかったですね。

このような形で育児休業を取得させていただき、様々な気づきがあったわけですが、とりわけ、三人目と四人目の時は、里帰り出産ではなく産院からの退院後すぐに自宅での育児を始めたため、育児には1日中休みが無いことをあらためて認識し、妻にあらためて尊敬と感謝の念を抱いた次第です。

現在、私は20～30歳代の部下を抱える課長を担当していますが、自分の経験も踏まえ、今後配偶者が出産を迎える男性社員にはぜひ、健やか休暇を活用した育児休業の取得をして、本当のイクメンを目指してほしいですね。

### 制度利用者の声

