

骨髄移植ドナー休暇やボランティア休暇、療養休暇などの特別な休暇制度

## 取組の ポイント

- ・社員のワークライフサイクル（仕事と生活の好循環）の推進を支援するための一環として、育児・介護支援のための休暇制度はもちろん、社員の社会貢献活動を後押しするための各種休暇（骨髄移植ドナー休暇、ボランティア休暇など）を導入
- ・また、社員が心身ともに健康で長く働き続けることを支援するための休暇（療養休暇・人間ドック休暇など）も充実させている



## 取組の目的・概要

- ・第一三共グループは、「第一三共人材マネジメント理念」に、「人」を最重要な「資産」と位置づけている。会社の長期的な成長は社員の高い参画意欲と貢献によってもたらされると考え、意欲ある社員が、やりがいを持って能力を発揮し続けられるための各種制度を設けている。
- ・社員一人ひとりが仕事と生活の双方を充実させ、互いの相乗効果を目指す「ワークライフサイクル」の考えのもと、結婚、育児、介護といったライフイベントによって仕事での挑戦を諦めることなく、意欲を持って働き続けられるよう、柔軟な勤務・休暇制度の導入やセミナーの開催などをはじめ、多様な社員が働きやすい環境整備に継続して取り組んでいる。
- ・「グループ社会貢献活動基本方針」を定め、医学・薬学の発展に寄与する取組を中心に、NPO/NGO や地域社会のボランティア団体、行政、あるいは公的セクターなどと連携した幅広い社会貢献活動を行うとともに、ワークライフサイクル支援の一環として、社員の社会貢献活動への参加を後押しするための各種休暇制度を設けるなどしている。
- ・企業理念およびビジョンの実現に向けて会社と従業員が共に成長を遂げるためには、従業員の心と体の健康が不可欠であるという考えに基づき、健康保険組合・労働組合とも連携して健康管理・健康づくりの取り組みを展開している。

### 企業概要

[ 設立 ] 2005 年  
 [ 事業内容 ] 医療用医薬品の研究開発、製造、販売等  
 [ 所在地 ] 東京都中央区  
 [ 従業員数 ] 約 15,000 人（第一三共グループ）（平成 29 年 3 月末現在）

[ 年次有給休暇の取得率 ] 60%  
 [ 年間休日数 ] 125 日  
 [ URL ] <http://www.daiichisankyo.co.jp/>

## 取組内容と特徴

### 各種休暇制度の概要

- ・骨髄移植ドナー休暇は、骨髄バンクへの登録、検査、提供時の入院、事後健診と、それぞれの過程で必要な日数が付与される。取得者数は2015年度では3名、2016年度では1名であった。
- ・ボランティア休暇は、社員の社会貢献活動を支援する目的で導入し、最大で年間5日が取得可能である。ボランティア活動の内容は社会貢献につながるものであることを確認して付与される。個人が申請して活動する場合や、労働組合が社内募集で参加を呼び掛けてグループで活動する場合もある。また、国際協力事業団によるボランティア派遣に対して、最長3年間の休職が可能となるボランティア休職の制度も設けている。
- ・療養休暇は、医師の診断により7日以上の治療が必要と判断された場合に、最大で180日を取得できる(分割取得も可)。また、がん疾患のために通院治療(抗がん剤治療、放射線治療等)する場合は、半日単位での取得も可能とした。
- ・人間ドック休暇は、社員の健康保持・増進のための支援策として、年に一度、社員が人間ドックを受診する際に取得できる(年齢制限なし)。また、健康保険組合と協力し、人間ドックの受診率向上に向けた取組みも行っている。
- ・育児短時間勤務制度は、子が小学校3年の3月31日まで取得できる(2018年4月より小学校4年まで延長予定)。定時間制とフレックスタイム制のいずれかを選択でき、変更や再取得の回数制限はない。過去3年間に男性8名、女性274名が利用している。その他、育児のための制度として男性の育児参画支援を目的とした配偶者出産育児休暇(年5日)や子の看護休暇(年10日)を導入しており、事業所内保育所の設置やベビーシッターサービスの利用料補助等も行っている。
- ・介護のための制度では、介護短時間制度(定時間制かフレックスタイム制を選択)、介護休暇(年10日)を導入しており、その他介護相談・介護代行サービスの利用支援等も行っている。

### ワークライフサイクルの推進

- ・第一三共グループでは、ワークライフバランスへの取組を単なる所定外労働時間の削減や福利厚生策ではなく、社員と会社の継続的な発展という観点からとらえ、新しい価値創造に結びつくよう取組んでいる。仕事と生活の好循環に対して、互いに好影響を与えるという意味を込めて「ワークライフサイクル」という名称で第一三共グループ独自の考え方を提唱している。
- ・パンフレットの作成を通じた社内の意識向上に加えて、社員の相互理解を深めるために職場ごとに対話形式による労使協働の研修などを実施し、社員一人一人の意識向上や職場内コミュニケーションの活性化、また休暇が取得しやすい職場環境づくりにつなげている。
- ・全事業場に育児支援窓口担当者を設置し、日々の質問や相談に応じられる体制を整えるとともに、育児休業取得者とその上司に対して、育児支援面談(休業前、休業中、復職後計4回)を行っている。
- ・子育て支援・介護支援専用ホームページを開設し、各種情報を総合的かつ網羅的に掲載することで、社員にとってより分かりやすい情報発信を心がけている。

### 健康経営の推進

- ・第一三共グループでは、「従業員の心と体の健康に最大限配慮する」という人材マネジメント理念に基づき、第一三共グループ健康保険組合・第一三共グループ労働組合連合会と連携して、従業員の健康保持・増進に取り組んでいる。2017年には、従業員の健康保持・増進のための取り組みを一層強化するため、最高健康経営責任者(CHO: Chief Health Officer)をトップとした社内体制を構築するとともに、最高健康経営責任者による「健康宣言」を実施した。
- ・今後は、疾病の一次予防(喫煙対策、メンタルヘルス対策など)、二次予防(保健指導、カウンセリングなど)に力を入れるとともに、健康管理に関する具体的な数値目標を設定し取り組んでいく。

- ・生命関連企業に勤める者として、病に苦しむ患者さんのために少しでも自分ができることがあればと思い、骨髄移植ドナーの登録を決めました。会社に休暇制度があったことが一歩を踏み出すきっかけになりました。
- ・NPO法人が主催する難病のこどもとその家族のキャンプをサポートする3日間のボランティアに参加し、車椅子や入浴の介助、交流支援の活動を行いました。参加したご家族の皆さんとの触れ合いを通じて、お役に立つことができたと感じ、とても充実した貴重な経験になりました。
- ・足の複雑骨折の手術のため、約1ヶ月間の療養休暇を取得しました。はじめての長期休暇でしたが、年次有給休暇を消化することなく、安心して治療に専念でき、このように恵まれた制度があることに大変感謝しました。

### 制度利用者の声