

「ファミリーサポート休暇」など、しっかりと休めるように多様な特別休暇制度を設定

取組の ポイント

- 子どもの学校行事及び地域の会合や行事に参加するための「ファミリーサポート休暇」や「裁判員休暇」など、社会との関わりを大切にする休暇を設定
- 社員のチャレンジしてみたいという気持ちを尊重し、長期休暇制度を設定
- 法を上回る年次有給休暇制度の導入



海外社員旅行（左：2015.11 ゴールドコースト 右：2017.11 マドリード）

取組の目的・概要

- 同社は、「1ヶ月の夏休みと2週間の冬休みをとれる会社」を掲げ、社員教育にも力を入れるという、社員に優しい労働環境を提供する会社である。
- 同社がロングスパンの休暇を導入したきっかけは、創業社長の会社員時代のイギリス勤務時の体験にある。赴任当初、不動産業者で家を探す必要があり、会社にそのための年次有給休暇を申請すると、上長はもちろん、同僚からも「貴重な年休をなぜそんなことに使うのだ！」と非難された。欧州では、年休は「しっかり取ってリフレッシュするモノ」というのが常識で、その時から社長の頭には、「しっかりと休める働きやすい会社づくり」が目標の一つとしてインプットされた。
- 同社を設立し、しっかりと休める休暇制度を導入した。法定の年次有給休暇20日に10日を加えて付与することとし、そのほかにも様々な特別休暇制度を用意した。つわり休暇、中学校就学前までの子の看護休暇、ファミリーサポート休暇、裁判員休暇などの休暇を整備し、「1ヶ月の夏休みと2週間の冬休みをとれる会社」としての体制を整えた。
- さらに、社員のチャレンジしてみたいという気持ちを尊重し、リフレッシュ休暇という長期休暇制度も導入した。

企業概要

[設立] 1988 年
 [事業内容] コンピュータ・ソフトウェアの設計 / 開発
 [所在地] 東京都目黒区
 [従業員数] 52 名 (2018 年 3 月現在)

[年次有給休暇の取得率] 65%
 [年間休日数] 119 日
 [URL] <http://www.arsweb.co.jp/>

取組内容と特徴

休暇制度の概要

＜社会との関わりを大切にする休暇制度の導入＞

- ・社員から要望があり、子どもの学校行事や地域の会合や行事に参加するための「ファミリーサポート休暇」（3日）、裁判員として職務遂行するための「裁判員休暇」など、社会との関わりを大切にする休暇を設けている。

＜社員に優しい休暇制度の導入＞

- ・社員から要望があり、妊娠中の女性社員がつわりにより就業困難な場合に請求できる「つわり休暇」（20日上限）や、傷病手当の支給前の期間を対象にした「傷病休暇」（3日）など、社員に優しい休暇制度を導入している。

＜リフレッシュできる長期休暇制度の導入＞

- ・社員のチャレンジしてみたいという気持ちを尊重して、安心して休職が出来るようにと長期休暇制度を設定した。希望者は、「リフレッシュ休暇」として5年勤続で半年間、10年勤続で1年の休暇が取得できる（但し、無給）。これまでの取得者は3名おり、その内2名がワーキングホリデー制度を利用して海外での仕事体験をしている。

＜法を上回る年次有給休暇制度の導入と取得促進＞

- ・法定年次有給休暇に加え、社員の心身の休養と活力の養成を図るため、プラスαの年次有給休暇を設けている（下表参照）。また、社員が年間の有給休暇取得計画を作成、所属長に提出するとともに、所属長は毎月の勤務報告でメンバーの取得状況を確認し、計画的かつ積極的な取得を推進している。

勤続年数	初年度	2年目	3年目	4年目以降
付与日数 (法定分含む)	15日	20日	25日	30日

＜法を上回る子の看護休暇の導入＞

- ・育児を行う社員を応援するため、法定の子の看護休暇（小学校就学前までの子を養育する社員）の対象を拡大し、中学校就学前までの子を養育する社員が取得可能（法定分を含み、1年間に20日）な「子の看護休暇」を導入している。

休暇を取得しやすい環境づくり

＜取得しやすい環境づくり＞

- ・社長を始めとして管理職が積極的に休暇を取得することにより、休暇を取得しやすい雰囲気をつくっている。年間の休暇取得計画を作成することにより、休暇時期を配慮した業務分担を可能にしている。
- ・全社員が参加する月例会議にて、必要に応じた休暇制度の説明を行うほか、社内ポータルサイトを整備し、就業規則、業務マニュアル等を自由に検索、閲覧できる環境を提供している。リフレッシュ休暇を利用した社員は、月例会議の場で、休暇中の体験や様子を報告している。このような経験談を聞く機会を持つことにより、リフレッシュ休暇の取得が全社的に推進されている。

＜社員の意見を反映する仕組み＞

- ・社員全員が更に働きやすい環境になるよう、社員の意見を収集し、制度の改善を実施している。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・同社では社員が仕事と家庭を両立しやすいように、ワーク・ライフ・バランス推進の取組みを全社的にやっている。設立当初より、“家族の幸せなくして会社の幸せはない…”の信念のもと、平成24年及び平成28年度、東京都より“東京ワーク・ライフ・バランス認定企業”に認定され、こうした同社の思いが世の中にも知られることとなり、ワーク・ライフ・バランスを重視した応募者も多くなってきた。安心して仕事も家庭も両立させていくことが、優秀な人材の定着化を実現し、会社としての組織力を維持、向上させている。

- ・社員から意見を聞き、利用しやすい独自の休暇制度を設けている点が評価できます。
- ・ファミリーサポート休暇が仕事の効率化への意識向上、及び、家族サービスの充実へとつながりました。
- ・休暇が取得しやすい環境になったと思います。特に、リフレッシュ休暇は、在籍したまま業務以外のことを経験することで、心身ともにリフレッシュして復職できる制度で、一度休職しても復帰できることから、取得を目標として、勤続年数の社員が増えたように思います。
- ・リフレッシュ休暇を取得して、以前より少し自分に自信がついたような気がします。また、仕事とプライベートを切り分けて考えるようになりました。

制度利用者の声