

傷病療養や家族介護などに備える積立有給休暇制度

## 取組の ポイント

- 本人の傷病療養、家族介護などに備え、失効する年次有給休暇を最大40日まで積み立てておくことができる積立有給休暇制度を導入
- 全社を挙げて社員の健康促進に取り組む



ストレッチ講座の実施風景（外部講師を招き、肩こり・腰痛防止のための、仕事中でも行える簡単な体操の方法について講座を開催）

## 取組の目的・概要

- 積立有給休暇制度は、失効する年次有給休暇を最大40日まで積み立てることができる。
- 取得事由は、本人の傷病療養、家族の介護、又は子の看護のためなどの際に保有している年次有給休暇を使用してもさらに休暇が必要な場合に使用できる。
- 同社は、心身ともに健康を重んじ、常に平常心を保ちすこやかであることを理念として掲げ、経営層のコミットメントのもと、全社を挙げて社員の健康促進の取組を行っている。
- 健康促進の取組として、より多くの社員に対し生活習慣病予防のための定期的な運動習慣をつける支援を行うこと、ストレッチ講座の実施などを行っている。
- 時間を有効活用し効率的に成果を生むための働き方の改善や、社員のワーク・ライフスタイルが向上する取り組みなどを包括的に支援する取り組みを行っている。

### 企業概要

[ 設立 ] 1988 年  
 [ 事業内容 ] 人材紹介事業  
 [ 所在地 ] 東京都千代田区  
 [ 従業員数 ] 665 名 (2017 年 4 月現在)

[ 年次有給休暇の取得率 ] 55.9%  
 [ 年間休日数 ] 120 日  
 [ URL ] <http://www.jac-recruitment.jp/>

## 取組内容と特徴

### 積立有給休暇制度の導入の経緯

- ・ 2000 年代初めに、病気の治療や療養あるいは介護で長期間の休暇が必要な場合に備えることを目的に、積立有給休暇制度が導入された。休暇中も収入を維持でき、社員が安心して治療、療養、介護に専念出来る制度である。
- ・ 積立有給休暇制度は、勤続 3 年以上の社員は、翌年度繰越有給休暇日数のうち、翌年度においても使用できなかった日数を毎年加算し、最大 40 日まで累積することができる。累計日数については、本人の傷病療養もしくは家族介護により休職せざるを得ないとき、又は子の看護のために休暇をとらざるを得ないときに、保有している年次有給休暇を使用してもさらに休職又は休暇日数が発生する場合に使用できる。この場合、社員は「医師の診断書等休職を必要とすることを証明する書類」を提出しなければならない。

### 経営理念に基づいた健康経営の取組

- ・ 同社は、「Freedom & Discipline（自由と規律）」「Fairness（正当性）」「Speed（スピード）」「Sincerity（誠実）」「Attitude（態度）」からなる「JAC Recruitment Philosophy & Policy」を、創業以来ゆるぎない価値観として掲げ、成長と発展の礎としてきた。
- ・ なかでも「Freedom & Discipline」においては、人材を紹介する事業の模範となり、企業の成長に、そして人の成長に介在する意義のある個人であるために、心身ともに健康を重んじ、常に平常心を保ちすこやかである事を理念として掲げている。
- ・ 同社は、上記の経営理念に基づき、経営層のコミットメントのもと、全社を挙げて社員の健康促進の取組を行っている。また、この取組は一過性のものではなく、検証と実行を繰り返し常に継続して改善を図ることによって、同社の事業と全社員の永続的な成長を促すものとしている。

- ・ 健康経営に関する取組みでは、「健康経営推進委員会」を組織化し、健康経営の取組みを行っている。副社長・管理本部長が委員長を務め、人事労務担当部長および人事チームと産業医、本社と各支店の衛生委員が連携し、毎年の健康課題を踏まえた目標設定を行い、各施策を実施。各拠点の衛生委員から実施状況の報告を受け、評価を行う体制を整えている。委員会での議論の内容は取締役会にも報告される。

### 社員の健康促進に関する取組

- ・ 同社では、社員の健康促進に関する計画の立案と実施だけでなく、政府が促進する「働き方改革」の方針に則り、時間を有効活用し効率的に成果を生むための働き方の改善や、社員のワーク・ライフスタイルが向上する取組みなどを包括的に支援する取組を行っている。
- ・ 本社、各支店の子供を持つ社員が集まり、育児をしながら仕事をする際の悩みや時間管理など、仕事と家庭との両立を図るための意見交換（Working Parents Community）を行っている。更に、コミュニティの代表の社員と人事から成る「仕事と育児両立の働き方委員会」を設け、コミュニティの中で出た意見に対して会社としてどんな支援ができるかを話合ったり、コミュニティの更なる活性化策を議論したりしている。
- ・ また、所定外労働時間の削減の一つの方策として、基幹システムの使用時間を制限している。具体的には、午後 8 時 45 分と午後 9 時 15 分に退社促進のアラートを出し、午後 9 時 30 分に強制的にシステムを終了している。午後 10 時にはフロアを強制退出する仕組みにし、深夜労働を禁止している。

### 制度利用者の声

- ・ 子供が病気になり入院治療にずっと付き添う必要があったため、介護休業制度と併せて積立有給休暇制度を利用しました。
- ・ 自分が病気になり治療のために休む必要があったため、積立有給休暇制度を利用しました。家族がいるので、有給の休みは収入が減らず、助かりました。