

株式会社ゴルフダイジェスト・オンライン

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：2000年

業種：卸売業、小売業

事業概要：メディアビジネス、ゴルフ用品販売、
ゴルフ場予約、ゴルフレッスン

従業員数：499名※単体 臨時従業員含む（2021年9月末時点）



Point

- ・業務外のケガや病気の療養等の際に取得できる特別休暇として私傷病休暇を年10日付与
- ・制度上は半日単位で取得が可能。取得にあたっては医師の診断書の提出を求めている
- ・私傷病休暇があることで、年次有給休暇のリフレッシュ目的での活用促進にもつながっている

導入背景・制度概要

「Work Fast」を掲げ、柔軟な働き方ができる制度を導入。「自律」した働き方の浸透を目指し、メリハリのある働き方を実践

- ・ゴルフの「Play Fast」の精神になぞらえ、「Work Fast」を標語として掲げ、柔軟な働き方ができる制度を導入している。「自律」も社内でのコンセプトとして掲げ、従業員がそれぞれメリハリをつけて働き、自身のスケジュールに応じて休暇を取得する風土が醸成されている。
- ・ゴルフというレジャーをビジネスにしていることから、従業員がしっかりと休暇を取得してリフレッシュできる働き方の実践を大切にしている。コロナ禍において働き方が変わりゆく中でも、社長からのメッセージの発信等を行い、ゴルフダイジェスト・オンラインらしい働き方の実践に努めている。

年次有給休暇はリフレッシュ目的で活用できるようにするため、私傷病休暇を導入

- ・年次有給休暇をリフレッシュ目的で積極的に活用してほしいとの思いから、2010年に業務外のケガや病気の療養等の際に取得できる特別休暇として、私傷病休暇を導入した。今では皆が知っている休暇として社内に浸透しており、私傷病休暇があることで、年次有給休暇の取り控えの防止や、リフレッシュ目的での活用促進にもつながっている。
- ・私傷病休暇の他にも、独自の特別休暇として、自社サービスを利用してゴルフ場を予約した際に取得可能なゴルフ休暇を設定している。

取組内容と特徴

私傷病休暇は年次有給休暇とは別に年10日付与。他の休暇と同様に勤怠システムで申請可能

- ・私傷病休暇は年10日を有給で付与し、使用しなかった場合は毎年消滅する仕組みになっている。取得の際には、勤怠システムで私傷病休暇を選択・申請し、後日医師の診断書を提出してもらっているが、診断書の提出が必要なことも

ありインフルエンザや入院等、比較的まとまった日数での療養が必要な場合に使用されることが多い。制度上は半日単位での取得も可能だが、半日単位で取得するケースはあまりみられない。私傷病の際に年次有給休暇を利用するか、私傷病休暇を利用するかは、本人が適宜選択している。

- ・ 2019年の利用者数は延べ31名、2020年は延べ25名、利用日数は様々であり、長期療養のために10日間使用するケースもあれば、数日のみ使用するケースもある。女性の場合、婦人科系の病気等で取得するケースもみられる。私傷病休暇の設定日数についての要望は特に聞かれないが、私傷病等で長期療養が必要な場合は、病気休職制度も設けている。また、2021年度はワクチンの副反応が出た際には診断書なしで私傷病休暇の利用を可能としている。
- ・ 制度導入時は、社内のポータルサイトで周知等を行ったが、今では管理職も含めて、皆が知っている制度となった。私傷病で休んでいる人がいる場合、管理職から人事部に情報が共有され、その際に人事部から対象者へ、私傷病休暇の利用について案内をしている。
- ・ 当社独自のゴルフ休暇とあわせて、他社にはない制度として採用時にアピールすることもある。中途入社者からは「年次有給休暇とは別に私傷病休暇が設定されていることはありがたい」との声も聞かれる。

独自の特別休暇としてゴルフ休暇も設定。社内交流にもつながっている

- ・ 働き方改革の取組を推進する中で、自社サービスを利用してゴルフ場を予約した際に取得可能なゴルフ休暇も導入した。ゴルフ休暇は年4日を有給で付与している。導入の意図としては、ゴルフ場でお客様に触れてプレーすることで、自社サービスの理解を深めカスタマー視点を持つ機会を作ること、また従業員自身にもゴルフを楽しんでほしいという思いがある。休暇とあわせて、プレーに係る費用を補助する制度(2,000円/回)も設けている。
- ・ チームや本部単位で、懇親目的でゴルフコンペを実施する際に、この休暇が活用されることが多く、社内交流にもつながっている。また、これまでゴルフをしたことがない人がゴルフを始めるきっかけづくりにもなっている。一方、頻繁にゴルフを楽しんでいる人は、ゴルフ休暇に年次有給休暇を足して取得するなど、年次有給休暇の取得促進にもつながっている。
- ・ ゴルフ休暇を取得する際には、他の休暇と同様に、勤怠システムでゴルフ休暇を選択し、予約サイトで発行された予約番号を付記して申請する形になっている。利用率は、延べ日数ベースで4~5割程度であり、4日間全て取得する人も少なくない。

年次有給休暇の取得促進等、働きやすい環境づくりを実践

- ・ 年次有給休暇については、取得促進のために飛び石連休の合間を「取得促進日」にあてたり、夏季に取得を呼び掛けたり、年度の初めに有給カレンダーを設定して計画的な取得を促進する取組等を実施している。また、年次有給休暇の年5日取得対応のため管理職への声掛けも行っている。こうした取組の成果として、年次有給休暇を取得しやすい風土が醸成されており、個々人がそれぞれの繁忙状況に応じて、希望するタイミングで年次有給休暇を取得している。年次有給休暇取得率は、2020年度はコロナ禍の影響もあってか微減したものの、6割前後で推移している。
- ・ 働き方を見直す取組についても積極的に進めてきた結果、働きやすい環境はおおむね整ってきている。出産を機に離職する女性もゼロになり、毎年10名強が産休・育休を取得しており、採用応募者からも当社の「働きやすい環境」は広く認知されている。

制度利用者の声

20代の頃にパーキンソン病にかかり、数年間のリハビリを経て、現在の会社に中途入社しました。突然体が動かなくなって仕事に行けなくなることがあるため、私傷病休暇が利用できることは、とても安心感があります。年によって取得日数は異なりますが、今年度は7日ほど取得しました。それ以前には、インフルエンザで4~5日取得した年もあります。

特別休暇制度に限らず、休暇が取得できるかどうかは、職場が取得しやすい雰囲気かどうか、職場に言いづらい環境でないかがポイントだと思います。当社は、休暇を取得したいときには周囲に率直に言える風土がありますし、職場は病気のために休むことに対して理解があり、とてもありがたいです。もちろんトップの考え方も、そうした風土醸成に影響していると思います。私にとって働くことは経済的な意義以上のものがあり、生きがいでもあります。誰も病気になることがあり得るため、もし病気になっても働き続けられる環境づくりの一つとして、こうした休暇がもっと広がるとよいと思います。