

case

02

## 日本軽金属株式会社

<https://www.nikkeikin.co.jp/>

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

所在地：東京都

設立年：1939年

業種：製造業

事業概要：アルミニウム関連製品の製造・販売

従業員数：2,076名（時点：2021年3月31日）



日本軽金属株式会社

### Point

- ・働く環境の整備として、育児・介護・治療と仕事の両立支援に焦点化
- ・生活と仕事の両立について、法定休暇の対象外となる従業員の日常利用を支援
- ・従業員とコミュニケーションの機会をつくり、ニーズの把握や制度の周知に注力

### 導入背景・制度概要

#### 両立支援施策として育児・介護・治療の3つのテーマに着目

- ・2016年より、経営方針の一つ「全員が自分の仕事に責任と誇りを持ち、伸び伸びと自分の力を発揮できる職場づくり」の具体化・実践を目的に、労使で、働く環境の整備に取り組んでいる。取組テーマの一つとして「育児・介護・治療と仕事の両立支援」に着目して各施策を実施してきた。
- ・当社従業員の年齢構成は、若年層(29歳以下)、中堅層(30～40歳代)、ベテラン層(50歳以上)の比率がそれぞれ同程度であるため、各年齢層にマッチする両立支援を実現したいと考えた。
- ・これからの会社を背負う若年層に向けた育児支援策、ベビーブーム世代の親を持ち将来の介護に備える中堅層に向けた介護支援策、そしてベテラン層も含め従業員自身が病気にかかっても仕事を続けられるようにするための治療支援策をテーマに取組を開始した。
- ・これら3つのテーマに対する経済的支援と時間的支援を両輪で進めた。経済的支援は手当の増額等、育児・介護・治療の経済的な負担を軽減するための支援、時間的支援は休暇の付与や日数の拡大など、育児・介護・治療に必要な時間の確保をできるようにするための支援である。
- ・まず2016年には、育児の経済的支援として、いわゆる家族手当のうち子にかかる金額を増額改定した。2017年と2018年には、育児と介護の経済的・時間的支援として、法定の休暇制度の拡充を行った。子の看護休暇と親等の介護休暇の有給化および利用期間の延長（看護休暇：小学校6年生修了時まで利用可）、育児短時間勤務の利用期間の延長（小学校6年生修了時まで利用可）、育児休業の一部有給化および利用期間の延長（3歳まで利用可）、介護休業の利用期間の延長（186日まで利用可）を実施した。
- ・その後、それまでに拡充した支援策だけではマッチしない従業員の日常利用ニーズに着目し、2020年4月より、ライフサポート休暇と介護サポート休暇を新設した。

#### 従業員の日常ニーズへのさらなる対応策として特別休暇を導入

- ・2018年までに法定の休暇制度の拡充を進めたが、利用状況や使い勝手を労使でフォローアップした結果、それまでに拡充した支援策だけでは必要十分でないことが分かり、必要とする人が必要ときに柔軟に休暇を取得できる制度が必要と考え、より踏み込んだ施策としてライフサポート休暇と介護サポート休暇の導入を決めた。
- ・ライフサポート休暇は、従業員本人が治療をしながら働くにあたり、通院等に利用できる休暇であり、従来、本人の病気等の治療に対するサポートがなかったところ、そうしたニーズに対応する時間的支援として導入した。

- ・介護サポート休暇は、「要介護状態」を問わず高齢の親の通院に付き添う等、日常利用ニーズに対応する時間的支援として導入した。
- ・育児に関する時間的支援については、既に子の看護休暇や育児休業を法定以上に整備していたこともあり、2020年4月からは、より従業員ニーズが高かった育児短時間勤務の利用期間の延長（子が小学校6年生修了時まで利用可）を実施している。

## 取組内容と特徴

### ライフサポート休暇の導入で、治療と仕事の両立を積極支援

- ・ライフサポート休暇は、従業員本人が治療をしながら長く働くことができる環境を整えるために新設した休暇制度であり、年10日の有給休暇が付与され、半日または一日単位で利用できる。
- ・従業員本人が、三大疾病（がん、心疾患、脳卒中）や指定難病に罹患した場合、不妊治療を行う場合など、昨今の治療手法として増加している通院型治療を想定し、定期通院日などに利用できる休暇である。治療を継続しながら働く従業員が年次有給休暇を使い切ってしまうことがないよう、時間的支援を実施した。
- ・なお、季節性インフルエンザや風邪などは、別途設けている積立年次有給休暇を活用している。
- ・申請にあたっては、医療機関の領収書や処方箋等をスマートフォンで撮影してデータ添付するといった従業員視点で使い勝手の改良にも取り組んでいる。休暇取得時は上司の承認が必要になるが、証票添付により詳細な治療内容等が記録されることを心配する社員には、証票は人事部門に直接提出することで承認するなど、プライバシーにも配慮している。
- ・利用者も一定数おり、利用者における平均利用日数は年に7日程度である。制度導入により、治療と仕事の両立に心配を抱えていた従業員がいたことが改めて分かり、ニーズとうまくマッチしたと考えている。

### 介護サポート休暇の導入で、日常のちょっとした介護と仕事の両立を積極支援

- ・介護サポート休暇は、日常的な介護・介助に使うことができる特別休暇である。法定の介護休暇とは別に設けた特別休暇で、介護対象家族が育児・介護休業法に定める「要介護状態」になくとも休暇が取得できる。年10日の有給休暇が付与され、半日または一日単位での利用ができる。
- ・介護サポート休暇の導入にあたっては、法定の介護休業や介護休暇では対象外となる要介護状態にはない家族にも介護や介助の必要性があることに着目した。
- ・申請にあたっての手順はライフサポート休暇と同様だが、介護サポート休暇の証跡として、通院先の医療機関の領収書や通院にかかるタクシーの領収書等でも可としている。
- ・利用者は想定していたよりも多く、利用者における平均利用日数は年に3日程度である。ライフサポート休暇と同様に、ニーズとうまくマッチしたと考えている。

### 従業員の声を聞く場を設け、フォローアップや制度の周知に注力

- ・従業員が安心して働ける職場環境の整備や特別休暇制度も含めた具体的施策の検討にあたっては、従業員の声・具体的なニーズを聞くことが大切だと考えている。当社では、毎月、労働組合の執行部と人事部門とで情報交換の場を設け、制度や運用の改善等について定期的に協議している。
- ・従業員に向けては、労働組合や管理職からの周知がある他、イントラネットに申請方法などの利用ガイドを掲載している。加えて、労働組合の会報誌などを紙面発行し、生産現場で働く従業員にも同じ情報が伝達されるよう、労使一体となって周知活動を展開している。

### 年次有給休暇の取得促進と合わせて、具体的なニーズにマッチした制度設計が大切

- ・従業員が安心して働ける職場環境を整備するため、年次有給休暇の取得促進にも取り組んでいる。具体的には、本店や支店では、7月から9月を年次有給休暇の取得奨励期間と定め、管理職が率先して取得するようにしている。休み方は、土曜日と日曜日の2日と年次有給休暇の5日を連続させた7連休を奨励している。加えて、4月と5月には計画年休を設定し、年度の始まりから休暇が取りやすい雰囲気づくりを行っている。年次有給休暇取得率は7割程度で推移している。（2019年度実績）
- ・また、年次有給休暇の取得率を拠点や職場単位で集計し、従業員に見える化したり、労働組合や工場の安全衛生委員会を通じて取得を促し、従業員一人一人の意識変革も大切にしている。
- ・年次有給休暇の取得促進と各種特別休暇の導入等を両輪で進め、従業員が持続的に働ける職場環境を整備した結果、育児等の生活と仕事の両立がしやすい会社として採用活動上の企業PRにも寄与している。特に、女性の技術職や研究職向けの会社説明では多くの関心が集まり、採用実績として成果が現れてきている。