

case  
01<https://www.lifenet-seimei.co.jp/>

## ライフネット生命保険株式会社

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：2006年

業種：金融業，保険業

事業概要：生命保険商品の販売

従業員数：165名（時点：2021年3月）



## Point

- ・従業員のニーズ調査をもとに1年ごとに特別休暇の制度を見直し。従業員が本当に必要とする休暇を柔軟に設定
- ・病気や看護の際に使用できるナイチンゲール休暇や、がん治療と就業の両立を支える休暇を導入し、安心して働き続けられるようサポート
- ・特別休暇制度があることで、治療と就業の両立を図る従業員とのコミュニケーション促進にもつながっている

## 導入背景・制度概要

## 安心して働き続けられる風土づくり

- ・「ライフネットの生命保険マニフェスト」の中で、「私たちは、多様性を尊重し、協力しあうことで、変化に対応しつづける」という方針を掲げ、多様な人材の活躍をサポートする様々な人事施策を導入している。「制度より風土」を掲げ、多様な人材が安心して働き続けられる風土づくりにも努めている。
- ・従業員個人が力を発揮することを会社として支援する理念があり、特別休暇制度もその一環として位置づけられている。

## 従業員のニーズ調査をもとに1年ごとに特別休暇の制度を見直し

- ・2016年度に、ライフとワークのバランス確保、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる労働環境の実現を目的として、ライフサポート休暇と総称する複数の特別休暇制度を設けた。限られた人員で事業を行っていく上で、休暇をきちんと取得しつつお互いをカバーできる体制の整備は重要である。導入の目的にはこのような体制を強化することもあった。
- ・導入当初から、「制度は年度ごとに見直すこと」を宣言している。毎年度、従業員ニーズ調査を行い、残してほしい休暇制度や新たに設けてほしい休暇制度等の意見を聴取した上で、従業員が本当に必要とする休暇制度の把握に努めている。その結果と各休暇の取得実績を踏まえ、年度ごとに特別休暇の見直しを行っている。

- ・ ライフサポート休暇の導入初年度の2016年度は、本人の傷病や家族等の看護の際に利用できるナイチンゲール休暇、不妊治療のための通院等に利用できるエフ休暇等からなる制度であった。また、2017～2018年度には、ボランティア休暇や、堂々と部活動休暇の導入も行った（現在は廃止）。従業員アンケートの結果等から制度を見直し、2021年度は、ナイチンゲール休暇（年3日）、がん等の命に係わる疾患によって比較的長期の休暇が必要となった場合に利用できるナイチンゲールファンド休暇（年10日）、休職から復職した後の治療と就業の両立を支えるためのダブルエール休暇（年12日）、エフ休暇（年8日）、従業員本人の価値観で「特別な日」に使えるアニバーサリー休暇（年1日）の5つの制度を設けている。
- ・ 中でも、ナイチンゲール休暇は9割の従業員が「継続してほしい」と回答しており、ニーズが高い特別休暇である。また、エフ休暇も、「制度があることで、もしもの時に安心ではある」との声が一定数あり、現在も継続している。

## 取組内容と特徴

### 病気や看護の際に使用できるナイチンゲール休暇を設けることで、年次有給休暇を安心して使いきれるよう配慮

- ・ ナイチンゲール休暇は、年次有給休暇を子の看護に備えて残している従業員が多かったことから、当初は、育児中の従業員を対象にした休暇として検討を始めた。しかし、育児中の従業員から「育児のみを対象とした休暇は利用しづらいため、誰でも使える休暇が欲しい」という声があがり、「本人・家族・パートナー」のための休暇として、ナイチンゲール休暇を導入した。
- ・ ナイチンゲール休暇は、本人の傷病や家族等の看護の際に利用できる休暇として年3日（入社初年度や週所定労働日数が少ない従業員の付与日数は別途設定）が有給で付与される。規定では、本人の他「家族・パートナー・共に人生を歩んでいきたい人」の看護のために使えると定めているので、家族関係にない相手（友人等）の看護の際にも利用することができる。なお、半日単位での取得が可能である。
- ・ 自身や家族が病気にかかったときに、ナイチンゲール休暇を取得するのか、年次有給休暇やその他の法定休暇（子の看護休暇や介護休暇等）を取得するのかは従業員の判断に任せている。ナイチンゲール休暇は、病気や看護に備えて年次有給休暇を残すことなく安心して使い切れるように、との思いもあって設定していることから年3日としている。
- ・ ナイチンゲール休暇の取得にあたっては、勤怠システムから休暇を申請することになっている。2020年度の取得者率は約6割（161名付与、95名取得）、取得日率は約5割（464日付与、212.5日取得）であった（2021/3/16時点の実績）。

### 従業員が安心して働き続けられるよう、がん治療と就業の両立を特別休暇制度でサポート

- ・ 2017年に自社商品としてがん保険をリリースするにあたり、当社でもがん治療と就業の両立をサポートする制度を導入する必要性を感じ、休職までの期間に使えるナイチンゲールファンド休暇と、復職後のサポート休暇であるダブルエール休暇を導入した。
- ・ ナイチンゲールファンド休暇は、命に係わるような疾病の罹患時に、休職に至るまでのサポートとして設定されており、年に10日利用できる有給の休暇である。
- ・ ナイチンゲールファンド休暇は、会社全体で利用されていないナイチンゲール休暇を2年間積み立て、通院等のために一定の休暇が必要となった従業員に拠出する制度である。保険における相互扶助の精神を休暇で実現しようとした制度であり、「ファンド」という名称となっている。万が一、ファンドが枯渇した場合は、当該年度のナイチンゲール休暇の未使用分を従業員の任意により寄付ができる規定を設けているが、実際にはまだそのような事態になったことはない。

- ・ダブルエール休暇は、復職後の治療と就業の両立をサポートする休暇として設定されており、年に12日付与される有給の休暇である。
- ・各制度の設計時には、対象とする範囲について深く議論した。会社としてはこれまで制度がなくとも個別の従業員に柔軟に対応してきたこともあり、柔軟性を維持しつつも、制度の趣旨が誤解されないようにするにはどのようにしたら良いかを検討する必要があった。
- ・ナイチンゲールファンド休暇やダブルエール休暇の対象となる疾病は、がんに限定せず、命に関わるような疾病と捉えた上で柔軟に運用できるようにしている。なお、いずれの休暇も半日単位の取得ができ、利用にあたっては、主治医の診断書の提出を求めている。
- ・各制度の導入にあたり、制度が形骸化しないよう、名称を工夫した。また、周知においては「特定の事由を有する従業員のための特別休暇」ではなく、従業員全員のために制度を設けたという点を伝えることを意識している。中途入社者の中には、「本当に休んでいいのか」と不安に思う従業員もいるが、入社時の人事労務担当者との面談時に、特別休暇制度についても丁寧に説明を行うことで、不安を解消している。
- ・会社全体として「しっかり休む」文化が根付いており、2019年度の年次有給休暇の取得率は8割程度であった（2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響から取得率がやや低下している）。

### 特別休暇が従業員を適切にサポートするためのコミュニケーションのきっかけに

- ・治療と就業の両立等は個人的なことでもあるため、従業員が「会社に伝えてもよいことなのか」と迷ってしまう可能性も考えられる。しかし、ナイチンゲールファンド休暇やダブルエール休暇があることで、休暇の取得を希望する従業員とコミュニケーションをとるきっかけができ、適切なサポート体制を構築することができている。
- ・同様に、エフ休暇の取得にあたっても、希望者が人事労務担当者と相談をし、休暇取得について、誰にどこまで伝えるか等を確認し合うようにしている。
- ・会社が従業員のライフイベント等に最大限寄り添うことは、長く働いていく上での安心感にもつながる。当社には定年制度がないこともあり、子育て、兼業、勉強、治療等、その時々に応じて、会社がサポートをしながら長く働いてパフォーマンスを発揮してもらいたいという思いがある。特別休暇について従業員から感謝を伝えられることもあり、制度を通して会社が従業員に寄り添う姿勢や、長く働き続けてもらいたいというメッセージを伝えることができている。

#### 制度利用者の声

当社には2019年に中途入社しました。子育てをしている従業員への配慮があることも入社理由の1つでした。ナイチンゲール休暇は、自身や子ども、パートナーの体調不良の際に利用しています。入社初年度は年次有給休暇の日数が13日であるため、初年度からナイチンゲール休暇が年3日付与されていることはとても助かりました。子どもの看護のために年次有給休暇を残しておく必要がなくなり、気持ちの面でもゆとりができました。従業員への調査をもとに、1年ごとに特別休暇の制度を見直している点もとても合理的だと思います。

元々当社には、年次有給休暇を取得しやすい風土があり、ナイチンゲール休暇の取得にも経営層や部門長、職場の理解があります。取得にあたって証明書類を求められることがないため、申請もスムーズで利用しやすいです。