



株式会社クリーブウェア

所在地：大阪府

設立年：2008年

業種：情報通信業

事業概要：システム受託開発業務

従業員数：128名 ※グループ連結
(時点：2022年7月1日)



Cleaveware

POINT

- 生理による体調不良のほか、不妊治療や子どもの学校等の行事参加時にも男女問わず利用できる休暇としてライフサポート休暇を導入
- ライフサポート休暇は月1日を有給で付与。時間単位での取得も可能
- 短時間の学校行事等にも男女問わず幅広く活用されており、採用活動でのアピールにも寄与。日頃より休みやすい風土・体制づくりを行っており、ライフサポート休暇導入後も年次有給休暇取得率は向上

導入背景

従業員ファーストの姿勢で働きやすい会社にするための様々な制度を検討・導入

- 従業員ファーストの姿勢で、働きやすい会社にするための様々な制度をスピーディに検討・導入している。フレックスタイム制のほか、2020年には在宅勤務制度も導入し、柔軟な働き方ができる環境を整備した。管理職もフレックスタイム制や育児休業等の制度を利用しており、様々な制度が活用しやすい風土も定着している。年次有給休暇の取得促進や残業削減等の働き方改革の取組も継続的に実施しており、ワーク・ライフ・バランスをとりながら働くことが可能になっている。
- 制度に関する従業員の声や要望等は、上司を通じて管理部署に直接伝えられることもあれば、月1回実施している幹部会で議論されることもある。1on1ミーティング等も実施しており、従業員が意見をあげやすい風土もある。あがってきた要望等は、管理部署でも優先順位を付け、対応が必要と思われる意見についてはスピーディに検討するようにしている。

生理休暇をより使いやすくしたいと考え、制度を見直し。不妊治療や子どもの学校等の行事参加時にも男女問わず利用ができる休暇として、ライフサポート休暇を導入

- 以前は「生理休暇」という名称で、月1回の有給としていたが、男性が多い職場で言いづらいという声や、1日単位の取得であるため就業中に体調が悪くなった場合は使いにくいという声があった。
- そこで、2020年より半年程度かけて制度見直しを行った。検討にあたっては、時間単位での取得を可能にすることや複数日に分けて取得できることで、急な体調不良などにも対応できると考えた。併せて、以前より男性の家事育児への参加促進や不妊治療時に使用できる休暇の必要性を感じていたため、取得要件を広げる検討も行った。生理日の就業が困難な場合だけでなく、不妊治療や子どもの学校行事への参加でも取得できるようにすることで、対象者を女性に限定せず利用可能とし、名称は「ライフサポート休暇」に変更した。

ボランティア休暇も導入

- 災害が頻発していたこともあり、2019年にはボランティア休暇も新設した。1年で3日以内の取得を可能（無給）としている。無給の休暇であるため、年次有給休暇が優先して使われているのか、利用実績はまだない。
- また、感染症休暇や、リフレッシュ休暇、夏季休暇等も導入している。

制度・運用の特徴と効果

ライフサポート休暇は毎月1日を有給で付与。時間単位の取得も可能

- ライフサポート休暇は2021年5月に導入。毎月1日が有給で付与される。翌月への繰り越しはされない。年次有給休暇の取得も促進したい思いがあったため、付与日数は毎月1日とした。なお、生理による体調不良で1日を超える休暇が必要な場合、1日を超える分は無給の生理休暇となる。
- ライフサポート休暇の取得要件は、生理日の就業が著しく困難な場合、不妊治療、もしくはそれに関連する検査で通院が必要な場合、子どもの学校等の行事に参加する場合（入学式、卒業式、参観日等）としている。休暇の取得単位は時間単位とし、生理による急な体調不良や不妊治療による複数回の通院、短時間の学校行事等にも柔軟に取得できるようにしている。
- 申請にあたっては勤怠システムで申請することとしており、取得の事由等は特に記載しなくてよい形にしている。

生理による体調不良のほか、子どもの学校行事等に男女問わず幅広く活用。

採用活動でのアピールにも寄与

- 2021年5月に導入後、約1年で22人利用した。共働きの者も多く、子どもの学校や保育園の面談や行事等で取得するケースも多い。男性も積極的に活用している。また、時間単位で活用できるため、生理による体調不良の場合、体調が回復した後に仕事に戻ることも可能である。
- 日常的にコミュニケーションが盛んな社風であるため、従業員の経験談を共有する機会も多く、制度は十分浸透している。新入社員にも入社時に説明しており、皆が知っている休暇となっている。
- ライフサポート休暇については、SNS等で社外に向けた発信もしており、プライベートとの両立を目指す応募者も多い中で、採用活動でのアピールにもつながっている。以前は男性が圧倒的に多い会社であったが、今年の採用はライフサポート休暇等をアピールした効果もあってか、女性の新卒社員が例年よりも多くなっている。

日頃より休みやすい風土・体制づくりを行っており、ライフサポート休暇導入後も年次有給休暇取得率が向上

- 2020年度の年次有給休暇取得率は6割、2021年度は7割弱であり、ライフサポート休暇の導入後も年次有給休暇取得率は伸びている。学校行事等に備えて年次有給休暇を残しておく必要がなくなった効果もあると考えられる。
- 年次有給休暇取得推進の取組については、毎月の幹部会で年次有給休暇の取得状況を報告し、取得促進の働きかけをしている。また、管理職が率先して休暇を取得している。
- チーム単位で動くことが多く、休みを取得する際にはサポートしあえる体制を普段から構築している。ジョブローテーションによって様々な業務の経験を積むことにしており、それぞれの従業員がカバーできる範囲が広く、場合によってはチーム外からサポートに入ってもらうこともある。日頃からそれぞれの従業員が自分だけしかできない仕事を作らないようにも心がけており、その結果長期休暇等も取得しやすい風土がある。

従業員のニーズに耳を傾けながら、利用事由の範囲等については今後も継続的に検討

- ライフサポート休暇の運用面で、現時点での課題は特にない。将来的には、介護等のニーズにどう対応していくのか、どこまで利用事由を広げていくのか、という点は検討が必要である。
- 他の休暇も併せて、今後制度をどのように発展させていくべきか、引き続き議論を重ねていきたいと考えている。

制度利用者の声

共働きで子どもを育てているのですが、子どもの運動会が雨で土曜日から水曜日に延期になったことがありました。その際に、上司に相談し、すぐにライフサポート休暇を取得できたことで、平日の運動会にも参加することができました。また、妻が急遽子どもの学校の三者面談に参加ができなくなった際にも、時間単位でライフサポート休暇を取得し、面談後にまた仕事に戻ることができました。年次有給休暇を取得して対応することも可能なのですが、年次有給休暇は旅行等で計画的に使いたいという思いもあり、こうした急な事態にライフサポート休暇を取得できることは非常にありがたいです。

ライフサポート休暇があることで、安心して年次有給休暇を取得できるようにもなっています。