



アマタホールディングス株式会社

所在地：京都府
 設立年：2010年
 業種：サービス業(他に分類されないもの)
 事業概要：循環型の社会デザイン事業を展開。廃棄物の減量・リサイクルのほか、環境コンサル・認証審査も
 従業員数：221名※連結（時点：2022年3月現在）



- ソーシャル・タイムとして社会活動に参加できる休暇を年20日付与し、自治会・PTA等での役職遂行や地域での相互扶助活動、幅広いボランティア活動等を支援。また、ライフワーク休暇でリフレッシュ・自己研鑽も後押し
- 育児や介護等しながら働き続けることをサポートするAMITIME制度や、裁判员・ドナー・罹災等の様々な特別休暇も充実
- これらの休暇制度は「持続可能な社会の実現」をミッションとする会社のイノベーション力・価値創造力の向上につながっている。また、結果的にユニークな休暇として社内外からの評判もよく、採用活動の魅力のひとつにもなっている

導入背景

従業員の生活を豊かにすることが会社の成長につながると考え、よりよい働き方を模索する中で様々な特別休暇を導入

- 「未来デザイン企業」として、「持続可能な社会の実現」をミッションとしており、自然資本（事業活動を通じた環境負荷の低減や自然環境・生物多様性の保全等）と人間関係資本（すべての人と人とのつながり）の増加に資する事業を行うことを宣言している。従業員の生活を豊かにすることが会社の成長にもつながると考え、必要と考えられる様々な休暇を導入している。

社会活動や自己研鑽等に活用できる休暇のほか、育児や介護等しながら働き続けることをサポートする休暇、裁判员・ドナー・罹災等の様々な事由で活用できる特別休暇も充実

- 社会課題の解決に関心が高い従業員が多く、会社としても従業員が社会貢献につながる活動を行うことで社外でのネットワークが広がったり、通常の業務では得られない経験が獲得できると考え、2020年にボランティア活動等の社会的な活動に利用できる休暇制度「ソーシャル・タイム」を新たに導入。それ以前は、失効した年次有給休暇を積み立てて社会活動等に使用できる休暇（ソーシャル・スタディ休暇）を導入していたが、年次有給休暇を使い切っている従業員や付与日数が少ない新入社員等は使いづらいという課題があった。また、以前の制度は1日単位でしか取得できなかったこともあり、休暇の利用率が非常に低かった。そこで、付与日数を年20日とし、休暇の取得事由も拡大した上で、半日単位の取得も可能な休暇として刷新した。
- また2020年には「リフレッシュ休暇」を、自社の目的や理念にも貢献できるような形で活用してもらいたいと考え、利用目的をリフレッシュだけでなく、自己研鑽にも拡大して「ライフワーク休暇」として刷新した。
- 多様な働き方の実現と互助精神の向上に寄与する目的で、失効した年次有給休暇をグループ全体で貯蓄し、育児や介護などの理由で通常勤務ができない従業員が休業取得・短時間勤務をする際に活用することができるAMITIME制度も導入。育児や介護等しながら働き続けるためのサポートとしても機能している。
- その他、公傷、罹災、交通遮断、女性の生理日、妊娠中の体調不良、裁判员としての職務遂行、ドナー登録・提供、新型インフルエンザ等及びそれに準ずる感染症、コロナウイルスの感染防止（小学校等の休園・休校時の子の世話も含む）等を取付事由に定めた特別休暇制度もあり、様々なケースに対応できるようにしている。

制度・運用の特徴と効果

ソーシャル・タイムとして社会活動に参加できる休暇を年20日付与。自治会・PTA等での役職遂行や、地域での相互扶助活動でも取得可能

- ソーシャル・タイムはボランティア活動等の社会的な活動に利用できる休暇として、年20日を有給で付与している。付与日数は、

過去に災害復旧のために1週間程度ボランティア活動を行った者がいたことなども勘案して設定した。半日単位での取得も可能である。

- ソーシャル・タイムの取得事由としては、非営利団体(NPO・NGO)の活動への参加、自治会・PTA・保護者会での役職遂行、従業員の有志による活動、その他相互扶助(例:地域の高齢者の買い物サポート)などである。
- 具体的な活動としては、清掃ボランティアや、子ども食堂、高齢者の買い物の補助・サポートが多い。自身が役職に就いているPTA・自治会等の活動で取得することもできるため、そうした目的で活用している人もいる。
- 休暇取得後は、活動による学びや体験について社内システムで報告をあげてもらい、グループ全体の知見として共有し活かしている。
- 社会活動は、従業員が自発的に行うことに意義があると考えている。従業員アンケートでソーシャル・タイムを利用しない理由を聞いたところ、そもそも制度を理解していないという理由のほか、ボランティア活動の情報がない、一人では参加しにくい、きっかけがないという声が多かった。そこで、制度の認知度を高めてきっかけを作ることができれば取得率が向上するのではないかと考え、取得促進の策として、人事部門からボランティア活動に関する定期的な呼びかけ、社内でのボランティアコミュニティの立ち上げなどを行っている。また、ボランティア活動の情報をカレンダー形式で示して、いつどのようなボランティアがあるかがわかるような仕組みも検討している。

ライフワーク休暇でリフレッシュ・自己研鑽も後押し

- ライフワーク休暇は、自己研鑽やリフレッシュを目的として、年10~14日を有給で付与している。付与日数は社員の等級によって異なるが、新入社員も対象である。規定上は「自己研鑽やリフレッシュ等」という記載で、詳細な条件等は定めていない。本人やそれを認める所属長にも、休暇の趣旨に沿うかどうかを考えて判断してほしいというメッセージも込めている。
- ライフワーク休暇を取得する場合は、勤怠システムで申請する。取得事由として、リフレッシュ、自己研鑽のためなどをシステムのコメント欄に記載するか、口頭で上司に説明して、上司が取得の可否を判断する。2021年のライフワーク休暇の利用者は80人で、1人1回あたりの平均利用日数は5日であった。

育児・介護等をしながらか働く従業員を互助・共助の精神でサポートするAMITIME制度

- AMITIMEは、未利用で失効した年次有給休暇をグループ全体で貯蓄し、育児や介護等の理由で通常勤務ができない従業員が休業できる制度である。例えば、AMITIMEを時短分に充てることで、給与の減額なく短時間勤務を利用することも可能で、実際にそうした活用も多い。AMITIMEの運用にあたっては、制度の利用可否を検討する審議員を定め、審議組織を組成している。希望者がいた場合、審議員が審議を行い、3分の2以上が同意すると利用が認められる。
- 現在利用者は7人おり、大半が育児事由での短時間勤務であるが、病気休職からの復職時に短時間勤務で利用している従業員もいる。利用者からは評判が良く、「互助・共助」の精神が実現できている。

裁判員・ドナー・罹災等の様々な事由で利用できる特別休暇制度

- 特別休暇制度の取得事由の一つとして、裁判員としての職務遂行や、ドナー登録・提供、罹災、交通遮断等を定めている(詳細は「導入背景」の項を参照)。裁判員としての職務遂行については、裁判員候補者として裁判所に出頭する場合や、その後の裁判に必要な日数を与えることとしている。
- 罹災については、火災・震災・風水害それらに類する災害に罹災した際に、会社が必要と認める日数を与えるものである。罹災や交通遮断の事情で出勤ができないのは、本人の責に帰すことではないため、特別休暇としている。

年次有給休暇の取得促進と併せてソーシャル・タイムやライフワーク休暇の取得も促進

- 利用者からも、「こうした休暇があってありがたい」という声も聞かれるが、会社としては取得者をもう少し増やしていきたい思いがあり、制度の浸透と利用できる環境づくりが課題と考えている。
- 年次有給休暇の取得率は2021年は4割強であったが、取得率は上昇傾向であり、休暇を取得しやすい雰囲気は醸成されてきている。年次有給休暇の取得も促進しつつ、ソーシャル・タイムやライフワーク休暇も積極的に活用してほしいと考えており、そのための工夫を今後も継続していく。

制度利用者の声

ソーシャル・タイムが導入されて以降、数回利用しています。最初に利用した際には、学生時代から参加していたフードバンク活動に関するボランティアができないかと考えました。調べたところ、フードバンク活動を行う団体が野菜等を必要な先に届けるために農地で野菜を育てていることを知り、社内でも広く声をかけ、5名でソーシャル・タイムを利用して農業ボランティアに参加しました。一緒に参加した社内のメンバーは、20代から50代まで幅広く、初対面でしたが、農作業をしながら他部署の仕事の話なども聞くことができ、新たなつながりを作ることができました。また、他の企業からの参加者とも交流ができ、他業種の話や仕事の枠を超えた話などが大きな刺激となりました。

ソーシャル・タイムはPTAや地域活動にも半日単位で利用できるため、街の美化推進委員の活動として、月2回程度、午前中のみ駅周辺のごみ拾いに参加したこともあります。ソーシャル・タイムを利用することで、新たなつながりが生まれ、当社の理念でもある「人間関係資本の増加」にもつながればよいと思っています。