



株式会社ダンクソフト

所在地：東京都

設立年：1983年

業種：情報通信業

事業概要：WEBサイトコンサルティング・
制作・構築他

従業員数：24名（時点：2022年4月1日）



- 従業員の育児・介護をサポートするとともに、その経験を製品開発に生かすことも想定して育児・介護有給休暇を導入
- 子どもの学校や保育園等の臨時休校（休園）、妊娠・出産関連の通院（配偶者の通院を含む）、不妊治療のための通院にも利用可能
- 旅行や自己研鑽のための年次有給休暇と、育児・介護のための休暇の使い分けが進む



導入背景

「時間は人生のために」を企業理念として掲げ、従業員のモチベーションやクリエイティビティ向上をめざす

- 2003年から就業規則の見直しに着手した。2022年に創業40周年を迎えており、2003年時点では既に創業から20年が経過していたことになるが、就業規則は創業時から全く変更していなかったため、従業員のニーズを反映しつつ、社会の動向にも対応する形で、見直しを行うことにした。
- 2006年には、「時間は人生のために」を企業理念として掲げた。ヨーロッパでは多くの人々が長期休暇を取得するが、それでも社会は動いている。自分の未来のために何をするか、そのためにどのように休暇を取得するか、仕事と休暇のバランスをどう考えるか。当時の日本社会には、まだそのような雰囲気はなかったが、従業員のモチベーションやクリエイティビティ向上のためには、そのような方向性を示すことが重要であると考えた。

従業員の育児・介護をサポートするとともに、その経験を製品開発に生かすことも視野に入れた育児・介護有給休暇

- 育児・介護有給休暇は、2010年頃に導入した。育児については、当時子どもが生まれた男性従業員が多く、配偶者の体調不良などで子どもの世話をする必要が生じることが多かったことが背景にある。介護については、対応の必要が生じるのはおそらくこれからだが、日本ではまだまだ家族で介護をこなしていかなければならないのが現実であるため、早くから意識してもらう必要性を感じたことが理由である。
- また、育児も介護も、デジタル技術の活用によって負担を削減することができると考えている。自社で提供するサービスとして、自分たちが必要とするものを作ることで、同時に社会全体の利便性を高めることができるという経営的視点も、導入の背景にある。

ボランティア休暇も整備

- ボランティア休暇は、2011年の東日本大震災をきっかけとして導入した。最大10日まで取得可能で、5日は有給、5日は無給としている。また1日単位、半日単位のいずれかで取得可能である。
- 社長自らも様々なボランティア活動を積極的に行っている。ボランティア休暇の利用実績はまだないが、少子高齢社会では、今後ますます担い手が減少することが予想され、災害時に限らず、地域活動を含めた様々な社会活動に関わることが求められる。そのような状況を従業員が意識するためにも、制度化が必要と考えた。

制度・運用の特徴と効果

育児・介護有給休暇は20日間まで取得でき、子どもの臨時休校(園)時等にも利用可能

- 法定の子の看護休暇及び介護休暇の要件にあてはまるケースも含めて、有給休暇として制度化している。1日単位で取得ができ、2021年は7人が取得した。
- 育児・介護に加えて、子どもの学校園の臨時休校(園)、妊娠・出産関連の通院(配偶者の通院を含む)、不妊治療のための通院にも利用できる。不妊治療を対象としているのは、実際に不妊治療のために通院していた従業員がいたことや、子どもや介護が必要な家族がいない人との公平性を担保することが理由である。
- 有給での取得可能日数は20日だが、法定の子の看護休暇及び介護休暇の要件にあてはまる場合のみ、20日を超えて取得することも可能である(ただし20日を超える部分については無給になる)。

子育て中の従業員は全員育児・介護有給休暇を活用、取得事由はニーズに応じて追加

- 従業員は全員育児・介護有給休暇制度の存在を認識しているため、要件に該当する従業員は取得している。また、「このようなケースは要件にあてはまるのか」という問合せが所属長に入るため、マネージャー会議で内容を共有している。
- 休暇制度の種類を増やしすぎると混乱が生じるため、育児・介護有給休暇に事由を追加する形で運用している。

旅行や自己研鑽のための年次有給休暇と育児・介護のための休暇の使い分けを促進

- もし育児・介護有給休暇が無給であれば、年次有給休暇を取得すると思われるため、有給の育児・介護有給休暇取得が、年次有給休暇取得の代替になっている可能性はゼロではない。
- ただし、計画的な年次有給休暇の取得を促進しており、2021年度の年次有給休暇取得率は約7割である。年に2回開催する全社会議では、年次有給休暇の取得率に加えて、事前申請率を共有している。体調不良による申請は事後だが、旅行や自己研鑽のための申請は事前になるためである。「子どもの看護や介護には育児・介護有給休暇を利用し、年次有給休暇は自分のために使おう」という考え方で、休暇取得を促進している。

社長の積極的な休暇取得とチームワークのレベル向上により、休暇を取得しやすい風土を醸成

- 休暇の取得しやすさは、上層部の行動によるものが大きい。社長がサッカー愛好家で、1998年のワールドカップフランス大会観戦のために2週間、2002年の日韓大会の時にはボランティア活動のために1か月の休暇を取得しており、またテニスのグランドスラムも全て観戦するなど、かなり積極的に休暇を取得している。そのため、従業員も長期休暇を取得してアフリカを旅行したり、結婚時に1か月休暇を取得したり、積極的に年次有給休暇を取得しており、休暇を取得することが当たり前という風土が確立されている。
- 休暇を取得しやすい環境をつくるためには、チームワークのレベルを向上しなければならないため、従業員同士のコミュニケーションが非常に密である。日本では、介護の話など、個人の事情をあまり人に話さない風土があるが、お互いが状況を知ることで助け合える。小さなことだが、それによって組織全体の働きやすさが決まってくると考えている。
- また、企業風土の醸成も含めて、ツールをうまく活用することで、従業員それぞれが働きやすく、ひいては社会全体が働きやすい環境になってほしいと考えている。そのような意味では、自社を一つの実証実験の場であると捉えている。

制度利用者の声

子どもが小さい頃は、健診や予防接種をはじめとして対応しなければならないことが多いため、年間5日程度、育児・介護有給休暇を取得していました。子どもが体調を崩しがちな場合は、20日取得する人もいます。やはり、有給だからこそ、休暇を取得しようとするのだと思います。

年次有給休暇は計画した旅行などの時に利用したいと思いますし、年次有給休暇をしっかりと取得すれば次年度への繰り越しが少なくなることが心配になるかもしれませんが、育児・介護有給休暇だけで20日取得できるため、「年次有給休暇を残しておかなければならない」と思うことはありません。その点がこの休暇の最大のメリットだと思います。