

01 恒栄電設株式会社

所在地 東京都
設立年 1955年
業種 建設業
事業概要 電気工事業
従業員数 267名(時点:2023年7月31日)



POINT

- ◆主に三大疾病に罹患した場合に、年間10日の有給休暇(通院治療休暇)を付与。さらに、退職からの復職者には復職後3か月ごとに2日ずつ、上限6日の有給休暇を追加的に付与
- ◆通院治療休暇は、年次有給休暇の残日数が足りなくなる場合のセーフティネットとして機能。従業員の安心感につながっている
- ◆通院治療休暇をはじめとして、その他の様々な特別休暇も整備。「従業員を大事にしたい」というメッセージの発信にもつなげている

導入背景

高齢になっても安心して働ける環境を整備

- 当社では長年勤務している従業員が多い。60歳の定年後、65歳までを嘱託での再雇用期間としているが、本人と会社双方の希望により、65歳を超えても仕事を続ける従業員が出てきている。
- 従業員の高齢化が進む中で、健康上の課題を抱える者も増加傾向にある。休暇取得推進や残業削減に加えて、従業員の安全・健康にも気を配り、安心して働ける環境を整備するようにしている。

貴重な戦力であるベテラン従業員が安心して仕事を継続できるよう、通院治療休暇を導入

- 65歳までの継続雇用をする中で、三大疾病に罹患して退職する従業員も徐々に増えてきており、特に60歳以上の従業員で顕著であった。退職明けには年次有給休暇を使い切ってしまう、欠勤にならざるを得ないケースもあり、課題意識を持っていた。
- 人手不足が続く中で、ベテラン従業員は貴重な戦力である。病気になっても安心して働き続けられるよう、2019年に通院治療休暇を導入した。

制度・運用の特徴と効果

通院治療休暇は年間10日を有給で付与。退職からの復職者には、年間6日の有給休暇も追加付与

- 主に三大疾病に罹患し、通院が必要になった場合に、通院治療休暇を年間10日有給で付与している。規定上は、退職・入院を条件にはしておらず、通院だけでも利用可能である。
- 「主に」三大疾病と表現しているのは、就業規則に個別の疾病の名称を列記することが難しかったためであり、三大疾病以外にも、会社が認める疾病は対象としている。
- 取得にあたっては、当該疾病の治療のために通院していることが証明できる書類の提出を求めているが、診断書には限定していない。
- 利用者は2021年に3人おり、全員が10日取得している。取得者は中高齢の従業員が多い。
- 年次有給休暇とのすみ分けを図るため、年次有給休暇を10日取得した後に通院治療休暇を利用できるようにしている。ただし、退職を経ずに通院治療休暇を取得した従業員はこれまではおらず、退職明けには年次有給休暇を使い切っていることがほとんどであった。
- 退職すると出勤率が低下し、年次有給休暇の付与条件が満たせなくなることもある。退職明けに年次有給休暇の残日数が足りなくなる場合において、従業員が安心して働けるようにする意味でも、通院治療休暇は重要な制度であると考えている。
- なお、上記の疾病に伴う退職からの復職者には、通院休暇とは別に、復職後3か月ごとに2日ずつ、上限6日の有給休暇を追加付与しており、退職した場合はどちらも活用可能である。年次有給休暇の残日数が少ない従業員の多くはこの休暇も利用している。

有給の通院治療休暇の存在が従業員の安心感につながっている

- 通院治療休暇は、万が一病気になっても年次有給休暇とは別に取得できる休暇として、高齢の従業員はもちろんのこと、60歳未満の従業員にとっても、安心材料になっている。
- 会社としても、年次有給休暇は、リフレッシュなど本来の目的のために使ってほしいという思いがある。治療に特化した休暇を特別休暇として設けて取得しやすくすることで、年次有給休暇も取得しやすくなっている。通院治療休暇をはじめとする特別休暇を設けることは、「従業員を大事にしたい」というメッセージの発信にもなっている。

災害休暇、ボランティア休暇、骨髄ドナー休暇、裁判員休暇等も有給で整備

- 各種の特別休暇（災害休暇、ボランティア休暇、骨髄ドナー休暇、裁判員休暇等）も有給で整備している。
- 災害休暇は、重大な災害があった際には、2労働日付与される。以前よりあった休暇であり、2011年の東日本大震災の時にも、被災地域では活用された。
- 東日本大震災をきっかけに、ボランティア休暇を新設した。大規模災害時に現地にボランティアに行く際に活用することを想定している。大規模災害に限定していることもあり、利用者はまだいない。
- 骨髄ドナー休暇も導入しており、検査入院のために必要な日数を付与することとしている。
- 裁判員休暇も有給で設けている。
- 新型コロナウイルス感染症が流行した際には、コロナ関連特別休暇も一時的に設けた。子どもが発熱した場合などに利用できるものとして、上限20日を有給で利用できることとした。

新入社員には入社時点で10日の年次有給休暇も追加付与

- 入社したばかりの従業員にも、法定の年次有給休暇が付与されるまでの期間限定で入社時3日、3か月後に7日の計10日の年次有給休暇を付与し、大型連休や夏休みの帰省等に利用できるようにしている。また、入社後半年までの間に体調不良等で休みが必要になった場合にも、欠勤になることなく、安心して休むことができる。こうした取組は、採用においてもプラスになっている。

年次有給休暇の取得促進や顧客との調整等により、従業員のワーク・ライフ・バランスを向上

- 労務担当者が全員の年次有給休暇の取得状況をチェックし、付与から6か月が経過した時点から、取得率が低い従業員を毎月個別にフォローするとともに、所属部署の部長からも取得を促している。それもあって、2022年度の年次有給休暇取得率は約8割弱であった。
- 「用事がなければ年次有給休暇を使わない」という意識を変えるため、社長が先頭に立ち、年次有給休暇をリフレッシュ休暇としてまとめて取得することを推奨している。工期中は年次有給休暇を取得できないことも多いため、工期が終わった後にまとめてリフレッシュ休暇を取得する風土があり、中には2週間取得する従業員もいる。
- 従業員が休暇を取得しやすくなるよう、業務を効率化したり、社長自ら顧客や元請け業者に働きかけたりと、ワーク・ライフ・バランスのさらなる向上に努めている。

制度利用者の声

60歳を過ぎて三大疾病にあたる病気に罹患し、10日ほど入院しました。退院後も2年間、4週間に1回のペースで通院していました。当時は制度についてあまり知りませんでしたが、年次有給休暇を使いきってしまい、困っていたところ、会社から通院治療休暇について教えてもらい利用することにしました。

通院は、往復で2〜3時間、病院での点滴が2時間かかるため、ほぼ終日かかりましたが、通院治療休暇を取得できて大変助かりました。また、診断書がなくても通院していることを証明できる書類を提出すればよいので、負担も小さかったです。上司も快く取得に応じてくれたので、気兼ねなく取得することができました。通院治療休暇のおかげで欠勤にならずに済んだこともあり、とてもありがたく思っています。

三大疾病も様々ですが、1〜2週間程度入院した後、仕事をしながら通院・治療ができる状態になることもあります。年齢を重ねると健康上の課題がいろいろ出てきますので、同年代の同僚にも、通院治療休暇があることを知らせるようにしています。