

特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度

社員と会社が元気になる休暇制度 導入事例集 2018

より多様に
より柔軟に



特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度を導入しましょう

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、働く人の健康の保持、家族の団らんや家事・育児・介護、能力開発や地域活動等に必要とされている時間と労働時間等を柔軟に組み合わせ、心身ともに充実した状態で、意欲と能力を十分発揮できる環境を整備していくことが必要です。このことは、働く人にとって好ましいだけでなく、企業経営の効率化と活性化、国民経済の健全な発展に寄与する

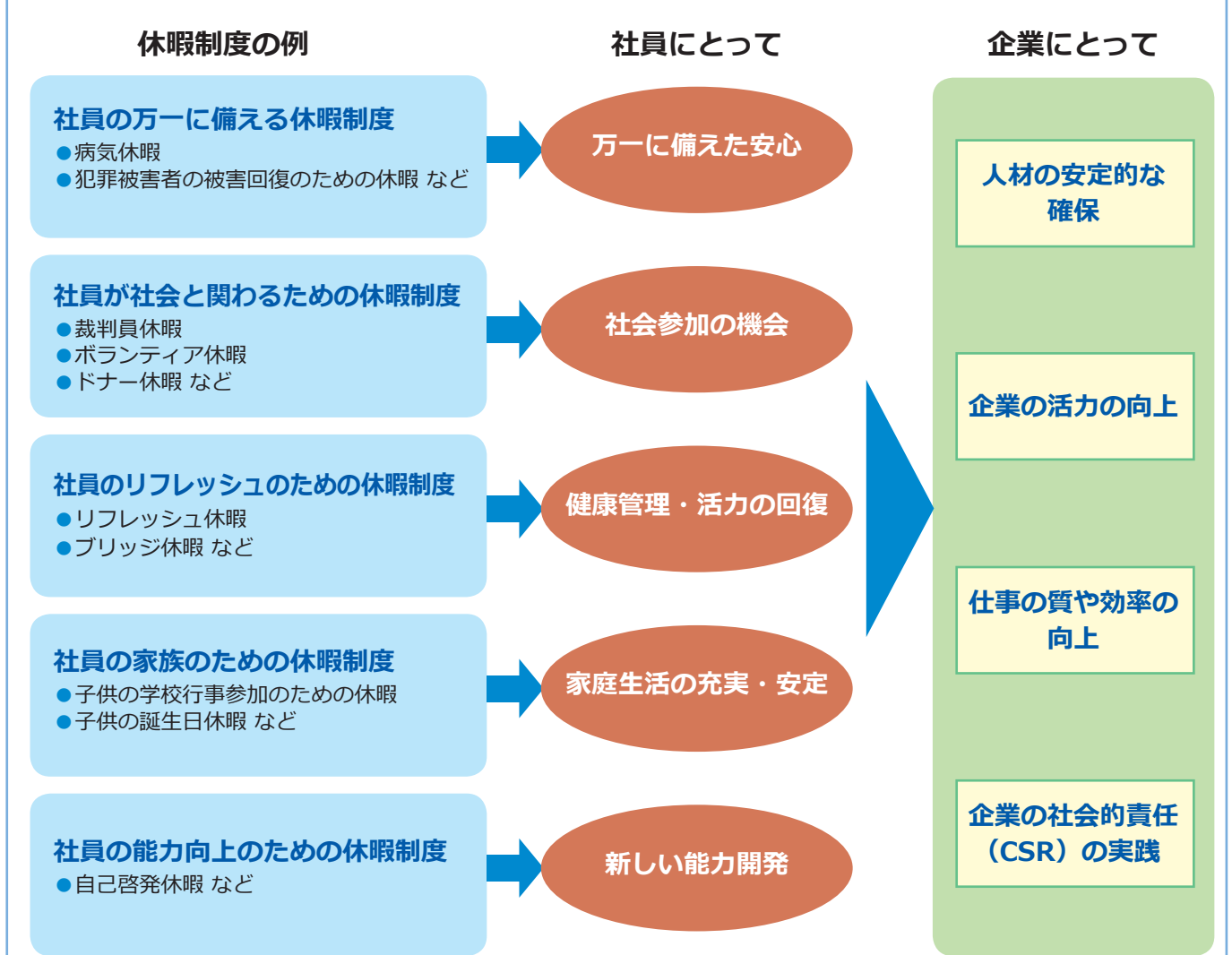
ものです。

年次有給休暇の取得促進に加え、万一に備える休暇制度、社会と関わるための休暇制度、リフレッシュのための休暇制度など、働く人のさまざまな事情に対応した「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度」の創設を、企業と従業員の対話から、スタートしませんか。

特に配慮を必要とする労働者の例

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| ①特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者 | ⑤単身赴任者 |
| ②子の養育又は家族の介護を行う労働者 | ⑥自発的な職業能力開発を図る労働者 |
| ③妊娠中及び出産後の女性労働者 | ⑦地域活動等を行う労働者 |
| ④公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者 | ⑧その他特に配慮を必要とする労働者 |

特別な休暇制度の導入・活用で、こんな効果が期待できます！



特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度導入事例集 2018

– INDEX –

業種	企業名	地域	従業員規模	ページ
建設業	大和リース株式会社 ＜ボランティア休暇＞	大阪府	1,000人～5,000人	4
	ワカムラ電機株式会社 ＜病気休暇・ボランティア休暇＞	岐阜県	1～300人	6
製造業	丸源飲料工業株式会社 ＜裁判員休暇＞	東京都	1～300人	8
	日本ケミファ株式会社 ＜ボランティア休暇・積立休暇＞	東京都	300～1,000人	10
	河村電器産業株式会社 ＜有給休暇の積立（育児・介護等に使える）＞	愛知県	1,000人～5,000人	12
	コマツ ＜ライフサポート休暇＞	東京都	5,001人～	14
	蛇の目ミシン工業株式会社 ＜罹災休暇・リフレッシュ休暇＞	東京都	1,000人～5,000人	16
	日本光電工業株式会社 ＜骨髄ドナー休暇＞	東京都	1,000人～5,000人	18
	大栄システム株式会社 ＜病気休職・裁判員・罹災休暇＞	茨城県	1～300人	20
情報通信業	新光商事 LSI デザインセンター株式会社 ＜罹災休暇・転任休暇＞	北海道	1～300人	22
	iYell 株式会社 ＜病気休職・裁判員・自己啓発・罹災休暇・サプライズ休暇＞	東京都	1～300人	24
	株式会社藤崎 ＜災害休暇・罹災休暇＞	宮城県	300～1,000人	26
卸・小売業	株式会社伊東商会 ＜ファミリーケア休暇（ペットまで含む）＞	東京都	1～300人	28
	アフラック生命保険株式会社 ＜リボンス休暇・傷病ストック休暇＞	東京都	1,000人～5,000人	30
金融・保険業	東京建物株式会社 ＜有給休暇の積立（病気等の長期休暇、妊娠・出産・子供の看護、家族の介護等に使える）、永年勤続休暇、自己啓発休暇＞	東京都	300～1,000人	32
不動産業	社会福祉法人松寿園 ＜リフレッシュ休暇＞	石川県	300～1,000人	34
	社会福祉法人愛知県厚生事業団 ＜リフレッシュ休暇・ボランティア休暇・療養休暇・結婚休暇・配偶者出産休暇＞	愛知県	1,000～5,000人	36
医療・福祉業	株式会社ジオコード ＜夏季特別有給休暇・四半期評価に連動した特別有給休暇＞	東京都	1～300人	38
	株式会社ウエディングパーク ＜「家族へありがとう10（とぅ）」や「休んで5（ファイブ）」の特別休暇＞	東京都	1～300人	40
サービス業	公益社団法人京都犯罪被害者支援センター ＜犯罪被害者等の被害回復のための休暇＞	京都府	1～300人	42
その他				44
ツール参考例				44

ボランティア休暇で幅広い地域貢献活動に参加

取組の
ポイント

- ・ボランティア休暇制度を導入し、従業員のボランティア活動を支援。
- ・ワーク・ライフ・バランス推進を目的として、計画的年次有給休暇、リフレッシュ休暇、子育て休暇、積み立て有給休暇等、様々な休暇制度を導入。



取組の目的・概要

- ・ボランティア休暇は、ボランティア活動への参加を目的として、年5日（最大）、有給で取得できる休暇制度である。
- ・ボランティア休暇は、地域のお祭りなどのイベント参加や地域貢献活動のために利用されている。また、過去には海外貢献のボランティアに参加した従業員もいる。
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進を目的に、年次有給休暇を利用した独自の休暇制度として、自身のリフレッシュや家族との団らんを促進することを目的とした計画的年次有給休暇、ワーク・ライフ・バランスを推進することを目的としたリフレッシュ休暇、子が生まれたタイミングで男性従業員が取得する子育て休暇（ハローパパ休暇）を導入している。
- ・年次有給休暇のほか、失効した年次有給休暇を積み立てる積立有給休暇（最大100日）を導入している。使用目的は、私傷病、出産・育児、家族の介護・看護など、会社が認めた場合である。
- ・積立有給休暇以外に、家族の看護休暇、褒賞休暇、アラ還休暇（＝60歳到達者に対する特別休暇）を導入している。

企業概要

[設立] 1959年
 [事業内容] 規格建築事業等
 [所在地] 大阪府大阪市
 [従業員数] 2,346名 (2018年4月現在)

[年次有給休暇の取得率] 71.0% (2017年度実績)
 [年間休日数] 123日
 [URL] <http://www.daiwalease.co.jp/index.html>

取組内容と特徴

休暇制度の導入で幅広いボランティア活動を支援

- ・ボランティア休暇は、就業規則で定める特別休暇制度の1つであり、ボランティア活動への参加を目的として、年5日（最大）取得できる有給の休暇制度である。
- ・今年度は4月から3月までの間で84人101日の取得があり、スポーツイベント、地域のお祭りなどのイベント、教育支援、清掃活動等の地域貢献活動が中心となっている。ボランティア休暇の取得目的には地域性があり、例えばだんじり祭りでは、その地域で生まれ育った従業員が祭りの準備なども含めると平日から休みを取って参加することもある。また、京都支店では、祇園祭の清掃などに参加する従業員もいる。このような取組を通じて、従業員の地域貢献の意識は高まっている。
- ・ボランティア休暇取得者の中には、海外貢献に参加する従業員もいる。大和ハウスのグループで住宅も扱っており、家づくりの手伝いは帰国後の仕事にも役立つということから、平成25年に「カンボジアの家族と家建てよう8日間」というイベントにボランティア休暇として4日間の休暇を取得し、参加した。

イントラネットのシステムで休暇制度の運用を効率化

- ・ボランティア休暇も含め、休暇制度の取得は全てイントラネット上の勤務システムで届け出をする形となっている。これにより、事業所ごとに休暇制度の取得状況も集計することができる。
- ・休暇取得状況のほか、社会貢献活動の内容も登録することになっている。特に取得後のレポートは提出する必要はなく、Web上で内容を報告するだけでよい。

ボランティア休暇以外にも豊富な特別休暇を導入

- ・2018年度の有給休暇取得率は73.1%で、目標としている70%を2期連続達成した。様々な休暇のメニューを取り揃え、従業員が休みやすい環境を整えている。ワーク・ライフ・バランスの推進には、働き方に加えて休み方も改革していくことが重要だと考えている。このため、年次有給休暇の取得促進として計画的年次有給休暇、リフレッシュ休暇、プレミアムアフター3（15：00以降帰宅できる日を自由に設定できる日）等を導入しているほか、100日を上限として失効した年次有給休暇を積み立てることができる積立有給休暇を導入している。
- ・男性従業員の育児参加に取り組んでおり、子育て休暇（ハローパパ休暇）は子が生まれたタイミングで男性従業員が取得する5日間の連続休暇（慶弔休暇（配偶者分娩休暇）として2日間、「年次有給休暇」として3日間）であり、男性従業員が育児にかかわるきっかけを作り、仕事と家庭の両立を考える機会とすることを目的としている。平成29年度は対象従業員の約80%が取得している。
- ・独自の特別休暇として、「アラ還休暇（＝アラウンド還暦休暇／60歳到達者に対する特別休暇）」というのがあり、61歳を迎える期初の1か月間（4月1日～30日）をアラ還休暇とし、心身のリフレッシュを図り、新たな気持ちで仕事に取り組むことを目的とした休暇制度である。
- ・家族の看護休暇は、家族の看病・介護を目的に取得できる。対象は配偶者、子、父母、祖父母、配偶者の父母、祖父母であり、年5日（最大）の特別休暇が付与される。
- ・褒賞休暇は、永年誠実に勤務した者が取得できる特別休暇で、20年勤務者は連続3日間、30年勤続者は連続5日間が付与される。



Habitat for Humanity（世界70カ国以上の国で住宅支援を行う国際NGO）の日本支部と旅行代理店が企画したカンボジア・バタンバンでの住宅建築ボランティアツアーに参加しました。

参加することで資金と労働力の提供を行うプログラムでした。現地では、高校生から社会人までの幅広い世代で構成された10数名のチームで、家の床のモルタル張りや寝室の壁のレンガ積みを実施しました。

当初は通常の有給休暇にて実施予定でしたが、当時の仕事（途上国の低所得者住宅調査）に知見を活用できることや、社会貢献活動を制度化して奨励していることを知りボランティア休暇を取得しました。

制度利用者の声



会社や地域の特性を考慮し、柔軟に休暇取得を促進

取組の ポイント

- ・人手不足が課題となる中、育児や病気等での離職を防ぐため、個別に丁寧な事情を把握したうえで臨機応変に休暇の付与や休職の期間を定めている。
- ・日ごろから年次有給休暇の取得率を向上させ、休みやすい雰囲気醸成されていることで、育児や病気等を抱える従業員も休暇・休職について相談しやすい環境となっている。



取組の目的・概要

- ・配電盤部品加工などを手掛けるワカムラ電機は、女性従業員数が男性を上回り、パートの従業員も含めて貴重な戦力となっている。このため、女性が働きやすい環境を整えることは重要なテーマとなっている。
- ・病気によりやむを得ず休職する必要がある場合は、個別に相談し、休職する期間を決めている。特に規定で期間を設けることはせず、個人個人が抱える事情を考慮した対応をすることで、病気による離職も防いでいる。実際に、複数年にわたり1か月、2か月と長期の休職が必要となった社員もいたが、この対応により離職せずに現場に復帰できている。
- ・地域の特性から、20代、30代を中心に消防団に所属する従業員もおり、急な火事等で職場を離れる必要が生じた場合も、その都度状況を確認し、必要に応じて特別休暇を付与する等、地域貢献の後押しも行っている。
- ・これらの柔軟な対応は、正社員だけでなく、重要な戦力であるパート社員にも適用され、雇用形態にかかわらず人材の確保に向けて運用されている。

企業概要

[設立] 1968 年
 [事業内容] 製造業
 [所在地] 岐阜県加茂郡八百津町
 [従業員数] 89 名 (2018 年 3 月 31 日現在)

[年次有給休暇の取得率] 82.0%
 [年間休日数] 109 日
 [URL] <http://www.wakamura.co.jp/>

取組内容と特徴

会社や地域の特性を考慮した柔軟な休暇取得の促進

- ・パートの従業員も含め、女性が6割を占めていることから、女性が働きやすい環境の整備は重要なテーマとなっている。
- ・子育ての状況に合わせて短時間勤務やフレックスタイムによる働き方も可能としている。
- ・女性に限らず、人材の確保は重要な課題となっている。病気等で長期間職場を離れる必要が生じた場合も、特に規則等で期限を決めることはせず、個別に状況を把握した上で、最善の休職期間を決めている。このような柔軟な対応により、病気による離職を防ぎ、人材の確保につなげている。
- ・地域特性から、20代、30代を中心に消防団に加入している従業員もいる。消防団の活動による休暇についても、その都度状況を把握した上で、時間単位の年次有給休暇の取得とするか、特別休暇を付与するか等を判断している。

「休めることが当たり前」の風土を醸成

- ・ワカムラ電機株式会社は、年次有給休暇の計画年休を導入するなどの工夫により、その取得率が毎年80%～90%と高い数値となっており、皆が休暇を取得するから自分も取得しやすいという風土ができている。このため、育児や病気等で休暇・休職が必要となった際も、相談しやすい環境が整っている。
- ・正社員に対しては、衛生管理者が頻繁に現場を巡回しており、従業員と対話する機会も多い。その際に、病気や育児の他、特別な事情で休暇・休職が必要となった際の要望等について相談を受けることにしている。パートの従業員に対しては、年に2回の契約見直しのための面談を行っており、その際に休暇取得の要望についての相談も受けている。従業員一人一人に対し、対話を重視することで、柔軟な休暇・休職の取得を可能としている。

休暇を取得しやすくする工夫

- ・育児や病気等で休職中の従業員に対して、毎月作成している社内報（右図参照）を送っている。これにより、現在の会社の雰囲気も把握することができ、気後れすることなく現場に復帰できるように工夫している。
- ・工場では、プレス等を行う機械部門と、部品の組み立てを行う機器部門とに分かれている。仕事量が親会社からの発注により左右されることから、繁忙期と閑散期が不規則となるため、柔軟に部署を跨いで人員の調整ができるように多能工化に取り組んでいる。このため、育児や病気等で従業員の欠員が出た際も、比較的柔軟に人員の調整ができる体制が整っている。
- ・育児休業等に関する規定等は、従業員がよく目にする掲示板にも掲示することで、従業員への制度の周知に役立っている。



2人目の出産の時に育児休暇を取得しました。長い休暇がとれたので安心して育児に専念することができました。

初めは3月までの休暇でしたが、上の子が4月から小学生に入学し、1か月は午前授業で帰宅するので、仕事復帰が難しいと思っていましたが、休暇期間を延長していただけたので、とても助かりました。

下の子も、ならし保育をしてから仕事復帰する事ができたのでよかったです。

制度利用者の声

会社の思いを確実に伝え、特別休暇の導入・推進を実施

取組の ポイント

- 「地元への貢献」「子供の教育問題」「公益性重視」等の会社の思いを実現するため、「リフレッシュ休暇制度」「教育特別休暇」「裁判員休暇」を導入。
- 朝礼を活用した社長からの従業員への呼びかけや、特別休暇の付与対象となった従業員へ個別にメールで周知するなど、会社の思いや情報を確実に伝えている。



取組の目的・概要

- 創業から下町で地域密着型の企業として成長してきており、創業当時の従業員数は十数人規模であったこともあり、従業員は家族同様の付き合いで従事していた。そのため、労働時間の制限等もあまり検討されていなかったが、会社の成長に伴い、社員の生活をゆとりあるものとする必要性も高まったため平成3年よりリフレッシュ休暇制度を導入した。
- また、大きな社会問題となっている「子供たちの教育」にも熱心に関わっており、社内的にも子育て中の社員を応援するため、「家庭の教育」支援制度を導入し、その一環として「教育特別休暇」を導入した。
- 裁判員制度の開始に伴い、平成20年に裁判員制度の体制作り着手し、従業員が裁判員に選出されて参加するときは、特別休暇扱いにすることを定めた。
- リフレッシュ休暇制度は、勤続10年目で3日、20年目で5日、30年目で7日付与される特別休暇で、リフレッシュ休暇に対する援助制度もあり、取得率は100%となっている。
- 教育特別休暇は、中学3年生までの子供を持つ社員に対し、年2日付与される特別休暇である。小学生・中学生の子供を持つ社員に対し、子供の職場訪問を受け入れる制度と併せて、「家庭の教育」支援制度として推進している。

企業概要

[設立] 1947年
 [事業内容] 製造業
 [所在地] 東京都墨田区
 [従業員数] 160名 (2018年3月31日現在)

[年次有給休暇の取得率] 49.9 %
 [年間休日数] 120日
 [URL] <http://www.marugen.com/>

取組内容と特徴

社員の生活をゆとりあるものとするため、リフレッシュ休暇制度を導入

- ・創業（大正5年（創立は昭和22年））から東京都墨田区の下町で地域密着型の企業として成長してきた背景があり、創業当時は従業員数も十数人であったことから、従業員とは家族同様の付き合いで仕事に従事していた。経済成長の中で仕事量も多かったこともあり、労働時間や休暇制度に関する検討はそれほど成されていなかった。その後、会社が成長していく中で、このままの制度ではいけないとの問題意識が高まり、社員の生活をゆとりあるものとする為、平成3年からリフレッシュ休暇を導入した。
- ・リフレッシュ休暇は勤続年数によって付与日数と援助金が決められている。対象となる従業員の情報を事前に全社メールで流すことにより、まわりの理解を得られるように工夫している。援助金も出ることもあり、取得率は100%となっている。
- ・夏の飲料が売れる時期は多忙になるなど、年間を通じて繁忙期と閑散期で分かれることから、リフレッシュ休暇はできるだけ繁忙期を避けて取得することで、まわりへの影響を最小限に抑える工夫をしている。

「子供の教育」という社会的な問題にも熱心に関わり、教育特別休暇を導入

- ・地元密着型の企業として成長してきた背景もあり、経営者自ら教育委員会やPTAといった教育関係の取組も熱心に取り組んでいる。さらに、企業として教育の支援を行うため、「家庭の教育」支援制度を導入した。

- ・「家庭の教育」支援制度は、「教育特別休暇」と「職場訪問」の2つの取組から構成されている。「教育特別休暇」は中学3年生までの子供を持つ社員に対し、年2日の特別休暇を付与するもので、子供の学校行事への参加や、子供と一緒にボランティア活動に参加する等、子供の教育を目的とした休暇とし、その取得を奨励している。
- ・その他、育児のための時短勤務は、通常は小学校にあがるまでのところを、本人の希望により延長することを認めているなど、特別休暇と併せて子育て世代の労働環境改善に取り組んでいる。

公益性を重視する会社としての姿勢から裁判員休暇制度を導入

- ・東京商工会議所が主催した裁判員制度の説明会に参加したことをきっかけに、平成20年から裁判員制度の体制作り着手した。就業規定に従業員が裁判員に選出されて参加した時は、特別休暇扱いとすることを規定した。従業員の家族が選出され、従業員の協力があれば参加できる場合も同様としている。
- ・裁判員制度に対しては、社長から朝礼で会社の姿勢を明言した上で制度の概要等を説明したことにより、裁判員制度に対する理解の醸成が図られ、特別休暇の導入も円滑に実施することができた。
- ・公益性を重視する会社としての姿勢を伝えていることから、裁判員として裁判に参加するかどうかの最終的な判断は個人に任せるものの、辞退する場合は仕事を理由にしないように伝えている。そのため、裁判員休暇制度には日数の規定は設けず、かかった日数分の特別休暇を付与している。

経営企画室 購買需給管理グループ 荒井 宣行 さん

制度利用者の声



リフレッシュ休暇制度を利用して、念願であった東京離島に旅行してきました。一番行きたかった所は、小笠原諸島でしたが諸々の条件が厳しかったこともあり、今回は八丈島にしました。当初は、船旅を目論見ましたが、妻の猛反対で往復飛行機です。その分、島の滞在時間が多くとれ、八丈島の美しい自然と今の住まいでは決して見る事の出来ない圧倒する星空に癒され、五つの温泉にも浸かり、ゆったりのんびりと島の時間を過ごし、心身ともにリフレッシュができました。また、八丈島だけでは、休暇を使い切らず、残った休暇でJRの観光列車（おいこっと・HIGH RAIL・リゾートビューふるさと）による旅をし、各地の名産・銘酒・温泉などたっぷり楽しみました。リフレッシュ休暇により日頃の疲れと充分な？家族へのサービスができ、明日からも引き続き鋭気に満ちた業務に励みたいと思った次第です。

社員の個性や能力を活かし、安心して働き続けられるボランティア休暇や積立休暇

取組の ポイント

- ・ボランティア休暇は、天災や事故の被災地救済、老人介護などの社会福祉活動、骨髄提供や臓器移植に関わる検査や入院のための活動に利用可能。
- ・積立休暇は、長期療養、家族の看護、不慮の事故等の場合に使用が可能。



本社ビルと研究業務活動の様子

取組の目的・概要

- ・同社は、性別、国籍、働き方や価値観の違いといった社員の多様性が、企業の活力および成長の基盤となり、さらには企業価値の向上へと繋がると確信し、社員が持つさまざまな個性や能力を活かせる企業風土の醸成に努めている。企業の持続的な成長は、社員一人ひとりの成長によって支えられていると考え、入社後のOJTや研修制度で人材力を育成するとともに、人権を尊重し家庭と仕事の両立を推進している。
- ・社員一人ひとりが持てる能力を発揮し、安心して働き続けることができるよう、さまざまな特別な休暇制度を導入しており、ボランティア休暇制度は被災地での救援活動や社会福祉活動などのボランティア活動に社員が積極的に参加することを奨励している。
- ・また、積立休暇は、長期療養、家族の看護、不慮の事故等の場合に使用可能な制度である。
- ・同社ではワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ノー残業デーの設定、20時以降の時間外労働の原則禁止や朝残業の推奨など10年以上前（平成20年（2008年）以降）から長時間労働防止への取組を継続的に行っている。平成29年度10月以降は、時間外労働を行う場合は事前に上司にメールで承認を得る（CCに人事部長も含める）仕組みを徹底させ、時間外勤務の削減に繋げるなど、プライベート時間確保のために定時退社しやすい風土醸成を促すとともに、社員の業務効率化への意識を高めてきている。

企業概要

[設立] 1950年
 [事業内容] 医療用医薬品・臨床検査薬の製造・販売及び輸出入業／健康・医療関連事業
 [所在地] 東京都千代田区岩本町

[従業員数] 816名（2018年3月31日現在）
 [年次有給休暇の取得率] 約39.0%
 [年間休日数] 126日
 [URL] <http://www.chemipharm.co.jp/>

取組内容と特徴

病気休暇、ボランティア休暇等の概要

- ・ボランティア休暇は年3日の休暇（有給）を取得できて、被災地での救援活動や社会福祉活動などに利用できる。また、骨髄提供、臓器移植に関わる検査や入院のために、このボランティア休暇を充てることができる。
- ・積立休暇は失効する未使用有休を最大30日まで積み立てできる制度であり、長期療養、家族の看護、不慮の事故等の場合に使用可能である。使用に際しては会社の承認を得る仕組みとなっており、例えば犯罪被害を受けた社員が被害によるダメージを回復する期間に適用可能である。
- ・リフレッシュ休暇は、勤続15年、25年、35年の節目にそれぞれ2日、3日、5日の休暇を取得できる。
- ・傷病休職は、最大で3年6か月（勤続年数15年以上の社員）の休暇取得が可能な制度になっている。一方で、長期間の通院等を要する病気（がん、ウイルス性肝炎、糖尿病など）の治療を行いながら仕事も続ける労働者に対して、他の病気よりも特別な配慮を行う規定を新たに検討する必要があると考えている。

女性活躍の推進

- ・女性の採用および管理職への登用に積極的に取り組むことで、さまざまな視点からの気付きや柔軟な考え方を事業運営にも取り入れていきたいと考えている。生き生きと活躍する先輩女性社員の姿に刺激を受け、若手女性社員が女性管理職に自身の将来を投影させ、働きがいを感じられる職場づくりを推進している。
- ・また、女性活躍推進に関する社員の意識とニーズについて社員の意識調査を行ったり、育児をする女性社員の座談会や男性育児休暇取得者の対談など家庭と仕事の両立に関する話題を社内報で取り上げたりと、社員への啓発活動にも力を入れている。なお、男性育児休暇（5日間までは有給）については、平成31年度から

対象者全員に最低3日の取得が義務付けられる予定である。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ノー残業デーの設定、20時以降の時間外労働の原則禁止や朝残業の推奨など10年以上前（平成20年以降）から長時間労働防止への取組を継続している。また、平成29年度から有給休暇取得推奨や時間外勤務削減・管理をさらに徹底（前述）し、継続的に職場をフォローしている。
- ・また、社員一人ひとりが持てる能力を發揮し、安心して働き続けることができるよう、さまざまな制度を導入してきている。業務の状況に応じて始業・終業時刻を変更できる「フレックスタイム制度」や、業務の遂行状況により自身で柔軟に勤務時間を管理する「裁量労働制」も導入している。育児や介護、配偶者の転勤などにより一度会社を離れた従業員の復職を促進する仕組み「カムバック登録制度」や、定年後の再雇用も65歳を超えて契約する例も多くあるなど、一人ひとりの能力、事情、希望に応じて働く環境を考慮するとともに、それぞれの持つ経験とノウハウを十分に活かせる制度を取り入れている。平成29年4月には育児関連の規程を改正し、育児休暇の一部を有休としたことで、男性社員の育児休暇取得者も増えてきている。
- ・年次有給休暇取得の促進については、取得率が伸びない現状に問題意識を持ち、管理職が率先して休暇を取得するように働きかけるとともに、各部署の休暇取得率を定期的に所属長に通知し使用促進を喚起、更に有給休暇の計画的利用制度を設け、全社員が最低5日の休暇を事前登録させるなど、休暇取得の促進を図っている。また、長期休暇を取得することにより、必然的に業務のマニュアル化やセンターファイル化が進むという業務効率化の効果も期待している。



陸前高田でのボランティア活動の様子

・H24年 ボランティア休暇制度新設後、すぐに東北沖地震のボランティアに利用した社員の声

「既に個人で色々な活動をしている人も多いと思いますが、今回会社がこういう制度を導入したことで、さらに一人でも多くの社員がボランティア活動に意識を向け、行動に繋がるきっかけに生まれればと願っています。」

・H30年 育児休暇を取得した男性社員の声

「育休中に取引先とのチャンスを逃してしまうのではないかと心配しましたが、その点は上司とよく相談し問題ありませんでした。」「妻から、男性でも育児休業が取れるなんて良い会社だねと言われました。」

制度利用者の声

・H30年 育児休暇を取得した男性社員の上司からの声

「部下も上司もまずは制度のことをよく知る必要があります。そして取得者が取得することのメリットを発信してゆけば徐々に浸透すると思います。上司は、部下からはなかなか言い出しにくいということを認識し、子供の誕生を控えている部下に対して介入し過ぎない程度に声をかけてあげるなど普段からの環境づくりが必要だと思います。」

取組の
ポイント

- ・「女性ランチミーティング」「女性活躍プロジェクト」「ワーキングマザープロジェクト」などにより女性が活躍できる環境整備の一環として「休暇制度の見直し」を推進。
- ・休暇制度の分かりやすい資料を作成し、全国の拠点で人事・総務の人間が丁寧に休暇制度の説明をすることで、従業員の理解を醸成。



取組の目的・概要

- ・政府が推進する働く環境面の法制度に対応すべく、カワムラグループでは、第12次中期事業計画、年度方針へ人事ポリシーに基づいた「女性活躍」と「働き方改革」を掲げる。
- ・推進活動として「女性ランチミーティング」「女性活躍プロジェクト」「ワーキングマザープロジェクト」などがあり、そこから得られた意見により休暇制度の見直しを実施。
- ・職場環境、上司の理解、付与日数、その他の制約といった観点から、法定の休暇だけでなく、法定外の休暇制度についても意見をまとめている。
- ・「看護休暇」「介護休暇」「リフレッシュ休暇」を「家族休暇」に統合することで、それぞれの付与日数を融通できるようにした。
- ・リフレッシュ休暇は、55歳以下の社員が勤続10年を迎えた場合に3日間、20年を迎えた場合に6日間、30年を迎えた場合に9日間、社員が満59歳を迎えた場合に3日間が付与される。取得権利の期間を「休暇権利付与から1年間」から「満10年、若しくは次回付与日の前日まで」とし、取得しやすい条件に改善した。
- ・積立有給休暇は、有給休暇付与から2年以上が経過し、権利が消滅した有給休暇を上限60日まで積み立てられ、自分の療養1週間以上や家族看護などに利用することができる。
- ・子の看護休暇の対象を法定で定められた「小学校就学前」から「小学校6年生まで」に拡大するなど、法定以上の条件で休暇取得をしやすいようにしている。

企業概要

[設立] 1919年
 [事業内容] 製造業
 [所在地] 愛知県瀬戸市
 [従業員数] 1,857名 (2018年3月31日現在)

[年次有給休暇の取得率] 42.3%
 [年間休日数] 124日
 [URL] <https://www.kawamura.co.jp/>

取組内容と特徴

女性の声を聞く様々な取組から休暇制度を改善

- ・第12次中期事業計画で掲げた「女性活躍」と「働き方改革」の具体的な推進活動として、「女性ランチミーティング」「女性活躍プロジェクト」「ワーキングマザープロジェクト」などを実施しており、会長自らが女性社員の意見に耳を傾けている。このようなトップのイニシアチブが、取組を推進する大きな力となっている。
- ・休暇制度については、法定の休暇制度に加え、積立有給休暇やリフレッシュ休暇等の法定外の休暇制度についても意見を聞き、職場環境、上司の理解、付与日数、その他の制約について意見を取りまとめ、休暇制度の改善に役立っている。
- ・具体的には、「リフレッシュ休暇があるが、忙しくてまとめて取ることができない」という意見に対しては、これまで取得期間が「権利から1年間で、リフレッシュ期間にまとめて使用する」との条件を、「付与後、10年間有効とし、分割して取得することも可能」とすることで、取得しやすい環境を整えた。
- ・この他、子の看護休暇に関して「対象者の範囲を小学校卒業まで拡大してほしい」との意見に対しては、これまでの法定どおりの「小学校就学前」という条件を「小学校6年生まで」とし、法定以上の条件に改善した。

看護休暇・介護休暇・リフレッシュ休暇を「家族休暇」に統合し、柔軟性を強化

- ・従業員の意見は、抜本的な休暇制度の改善にも役立っている。中でも大きな改善として、これまで看護休暇・介護休暇・リフレッシュ休暇と、それぞれの取得事由が特化された休暇制度を「家族休暇」として統合した。

- ・これにより、それぞれの休暇制度で付与された日数を融通することが可能となった。例えば、小学校の子供の予防接種、運動会、授業参観、風邪引きなどで「子の看護付与5日」では足りないところを、「家族休暇」や「リフレッシュ休暇」の付与日数も使うことができるようになり、個人の生活に合わせた休暇の取得が可能となった。
- ・取得事由を、「子どもの病気、怪我、予防接種、健診、学校行事への参加等」「要介護状態にあるご家族の通院の付き添い、介護に関わる全般」「個人のリフレッシュ」と拡大することで、「子供の病気以外に保育園や学校行事で使える」「病院の付き添いや、介護の認定を受ける面談手続きにも使える」といったメリットがもたらされた。

従業員への丁寧な説明で理解を醸成

- ・様々な休暇制度を導入する一方で、「いろいろな休暇があるが、使用条件が厳しく、使用しづらい」との意見もあった。このため、例えば積立有給休暇の使用条件を、本人の傷病の場合は「診断書の提出」から「入院計画書」などで取得可能とし、家族の看護の場合は「診断書の提出」から「病院への通院がわかるもの（領収書）」などで取得可能とした。
- ・このような制度の改善だけではなく、従業員の理解を得るために、休暇制度専用のパンフレット（巻末のツール参照）を作成し、全国の拠点で人事・総務の担当者が休暇制度に関する説明を行った。このパンフレットは、社内報を活用して従業員の家族にも配布し、理解を得るようにしている。

総務部 危機対応課 安全衛生係 都竹 千絵 さん

制度利用者の声

復帰後は、職場の理解や会社、職場全体で社員の子育てをしようという経営層の考えもあり、子どもの急な体調不良にも家族休暇を取得することにより、母として子どもに寄り添うことができています。また、在宅勤務制度も利用することにより、家事や育児に集中する時間と仕事に集中できる時間を自身でスケジュールリングしメリハリをつけ、ワーク・ライフ・バランスを保っています。出産・育児というライフイベントを安心して迎えられる会社の制度となっており、家族休暇は法定を上回る10日付与されることから、子どもの行事や保育園の当番など幅広く利用することもできています。今後も、会社や職場全体で子育てをする土壌のある河村電器産業で更に活躍できる女性や社員が増えて欲しいと思います。

私傷病・出産・育児・介護のために利用できるライフサポート休暇

取組の
ポイント

- ・私傷病、出産、育児、介護のために利用できる有給休暇制度を導入。
- ・年次有給休暇とは別に、毎年5日を新規付与し、最大40日まで積立可能。



世界で活躍するコマツの建設機械



国内最大の栗津工場（石川県）

取組の目的・概要

ライフサポート休暇の制度は、下記を目的として平成26年度より導入。

- ①個人事由（私傷病・出産・育児・介護）による欠勤に対するセーフティーネット強化
 - ⇒ 上記事由により欠勤する社員へのセーフティーネットを強化する。また、それに伴い社員が安心して年次有給休暇を取得できる環境を作り、年次有給休暇取得促進につなげ、ワーク・ライフ・バランスを向上させる。
- ②社員に分かりやすい制度へ整理
 - ⇒ 複数ある休暇制度をシンプルな制度へまとめ、分かりやすく使いやすいものとする。

<制度の内容>

- ・年次有給休暇とは別に、毎年5日を新規付与し、最大40日まで積立が出来る。
- ・下記事由発生時にのみ利用可能とする。（半日での取得も可とする）

取得事由	内容	事例
1 私傷病	・社員本人が私傷病欠勤する時 (通院、リハビリを含む)	・風邪を引いたため、欠勤する必要がある場合
2 出産	・社員本人が妊娠している時 (妊娠が分かってから産前休暇取得まで) ・社員の妻が妊娠している時 (妊娠が分かってから出産後2週間まで)	・妊娠によるつわりにより、勤務が出来ない場合 ・妻の妊娠による通院への付き添いを行う場合
3 育児	・中学3年までの子の養育にあたる時 (学校行事への参加を含む)	・子どもが体調不良により家で寝ており看病する場合
4 介護	・家族を介護する時 (介護は広義に解釈する)	・要介護者である家族を病院へ送迎する場合

○突発的な事情のための特例措置

上記事由による突発の事情が生じたことで、やむを得ず遅刻あるいは早退となる場合は、実働と重複して休暇が取得できる。

企業概要

[設立] 1921 年
[事業内容] 建設、鉱山機械、小型機械、
林業機械、産業機械などの事業
[所在地] 東京都港区赤坂二丁目3番6号

[従業員数] 59,632 名 (連結) (2018 年 3 月末現在)
[年次有給休暇の取得率] 96.8% (2017 年度)
[年間休日数] 128 日
[URL] <https://home.komatsu.jp/>

取組内容と特徴

特別な休暇制度導入までの背景と取組概要

○背景

- 平成 25 年の労働協約改定交渉当時は、それまでの労使議論によって休暇・休業制度を拡充させてきた結果、休暇の取得事由や取得方法などが複雑化していた。⇒休暇制度全体を整理し、制度の簡素化を図る必要があった。
- ライフサポート休暇の前身は、「積立年休制度」という、前年度年休繰越分の残存日数を積み立て、以下の事由に限り、1日単位のみで取得できる制度であった。⇒取得事由が限られており、利用しにくい制度となっていた。

取得事由	取得限度日数
私傷病欠勤が1週間以上に及ぶ(見込みがある)とき	制限なし (1日単位)
当年度の通常年休なく私傷病欠勤するとき	
未就学の子の看護	5日 (1日単位)
家族介護	

○導入までの取組

- 制度導入にあたり、各事業所の労務担当者向け説明会や管理職・監督職(主任・センタ長・班長)に対し、休暇制度改定の説明会を実施し周知を図った。また、具体的なケースを例示したQ & Aを作成するなど分かりやすい資料とし、取得者数の増加を図った。導入後、ライフサポート休暇の取得者数は平成 26 年度 1,070 人、平成 27 年度 1,627 人、平成 28 年度 1,931 人、平成 29 年度 2,295 人となり、導入当初と比較して 2.14 倍に休暇取得者が増加している。

その他の特別休暇制度について

①リフレッシュ休暇

社員のリフレッシュを目的とした連続5日間の年休取得促進をするもので、勤続15年、25年、35年の年には例年の付与に加えて新規に連続5日間の年休が付与される。

②ボランティア奨励制度

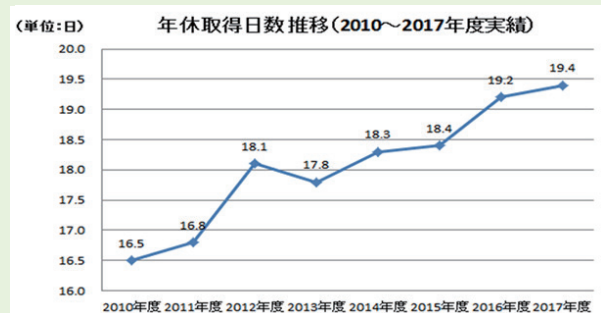
長期休暇として最大2年間、短期休暇として年間12日間取得が可能である。利用者は、平成26年度で79人、平成27年度で92人、平成28年度で95人、平成29年度で71人。主な取得事由は、災害被災地ボランティアなどである。

③配偶者転勤帯同休職制度

配偶者の国内・海外転勤により、現勤務地に通勤することが出来ない遠隔地へ転居する社員は、最大3年間の休職を1回に限り取得できる。社員が会社生活を続けながら、一定期間を家族生活の充実に重きを置くことが出来る選択肢を提供し、社員の勤続に対する意欲向上を目的としている。

ワーク・ライフ・バランス推進の取組

- 社員が持つ力を最大限に発揮してもらうためには、仕事と生活のバランスをとることが不可欠であると考えている。よって、同社では社員の「ワーク・ライフ・バランス」の向上を目的に総実労働時間の削減や各種制度の整備の両面から取り組んでいる。
- 総実労働時間の削減に向けては労働組合と協調し、①年間2,100時間未満、②年次有給休暇18日以上取得、という具体的な数値目標を掲げ、効率的な働き方の実現に向けた取組を進めている。(年休取得日数の実績は下図参照)



- 働きやすい職場の証である、厚生労働省の次世代育成支援企業認定マーク「くるみん」を平成19年に取得し、育児休業、短時間勤務などの制度を整えている。同社ではその後も社内にて「少子高齢化関連施策研究会」等を発足させ、育児支援制度の拡充活動に継続して取り組んでいる。
- 育児休業に関しては、平成23年に休業期間の延長(最大3年まで)、配偶者の転勤による育児休業といった休業制度の充実を行い、介護に従事しながら働く社員に対しては平成25年に経済的支援として介護休職中に受給できる介護休業手当を導入した。平成26年からは育児と介護に従事する社員を対象にした在宅勤務を導入している。さらに育児や介護をしながら高いモチベーションで働き続けられるよう、育児や介護に関する短時間勤務や休業期間に応じてきめ細やかに目標設定や評価を実施するなどの人事評価制度の見直しも行っている。

ライフサポート休暇の制度は、子どもが急に熱を出して保育園から連絡があった時にも使えますし、入・卒園式や保育参観といった行事への出席にも利用することができます。基本的には事前申請して利用する制度ですが、子どもの具合が悪くなった時など突発的な時でも、事後申請で使うことが出来るためとても利用しやすいです。

最近では周りの社員でも利用者が増えてきているので、周囲もすぐに状況を理解し協力してくれるので、とても利用しやすい制度となっています。

制度利用者の声

罹災休暇、交通遮断休暇で働く社員を支援

取組の ポイント

- 道路が寸断されて会社に来ることができない場合には罹災休暇を、交通手段が不通で通勤できない場合には交通遮断休暇で、働く社員の安心感を高めている。
- また、罹災休暇や交通遮断休暇は、社員の安全を確保するための休暇制度でもある。



取組の目的・概要

- ジャノメグループ行動憲章には、「従業員の尊重」として「私たちは、従業員の人格、個性を尊重すると共に、すべての従業員にとって安全で働きやすい職場環境の確保・維持に努め、ゆとりと豊かさを実現します。」とあり、従業員の安全を確保するための制度として、罹災休暇と交通遮断休暇は従前から制度化されている。
- 道路が寸断されて会社に出社することが難しい状況や、交通手段が不通になってしまい通勤できなくなってしまうなどの状況が少なからず発生してしまう地域性もあり、罹災休暇と交通遮断休暇はそのような状況に遭遇した社員が安心して会社を休めるようにした制度である。
- また、同社は、社員が、男女の性差なく仕事と家庭の両立をさせることができる働きやすい職場環境をつくることによって、男性だけではなく、女性社員もその能力を発揮できるようにすることをねらいとして、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる。
- 明日のジャノメを担う人材の育成に独自の教育研修プログラムを採用し、またワーク・ライフ・バランスを考慮して、ライフステージに合わせた働き方を支援する制度を整えている。

企業概要

[設 立] 1950 年
 [事業内容] ミシン及び産業機器等の製造・販売
 [所在地] 東京都八王子市狭間町
 [従業員数] 3,031 名 (連結従業員数) (2018 年 3 月 31 日現在)

[年次有給休暇の取得率] 70.0% (2017 年度)
 [年間休日数] 126 日
 [U R L] <https://www.janome.co.jp/>

取組内容と特徴

罹災休暇と交通遮断休暇の概要

- ・罹災休暇は、震災や火災などの災害により住んでいる家屋が損壊した、あるいは道路が寸断されたなどで出勤することが難しい場合に休暇を取得できる制度である。休暇取得日数については、罹災状況の程度が様々であるため、それぞれの申請状況に対して柔軟に日数が設定されている。
- ・交通遮断休暇は、電車などの交通手段が不通になったときに利用可能な休暇制度である。交通手段の不通については、数時間程度の範囲内での復旧もあり、半日単位でも休暇取得可能な制度になっている。
- ・罹災休暇や交通遮断休暇の申請は、社内グループウェアでの Web 申請により、該当休暇を選択して申請することとなっている。

その他の特別な休暇制度

- ・その他の特別な休暇制度としては、勤続年数に応じたリフレッシュ休暇（勤続 10 年で 3 日、勤続 20 年および 30 年で 5 日の休暇を付与）や介護のための短期休暇（基本としては年間 5 日以内、最大で 10 日以内の休暇を付与）がある。
- ・また、2 年間で時効消滅する年次有給休暇を最大 45 日まで積立保存できる積立保存休暇制度があり、私傷病による休業や育児休業中に最高 20 日を限度として休暇取得可能な制度である。
- ・休暇制度の周知や休暇の取得促進のために、社内では必要に応じてテーマを変えて年に 1 回程度の研修会を実施している。昨年は、育児休業制度について研修会を実施し、休暇取得者がパネリストとなり、参加した社員に休暇取得の働きかけを実施した。一昨年の研修会では、介護をテーマとしている。

ワーク・ライフ・バランスの推進や女性活躍推進への取組

- ・同社は、ワーク・ライフ・バランス推進の観点から育児休業制度や介護休業制度を設けており、またフレックスタイム制度等の整備を進め、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する「くるみんマーク」を平成 20 年に取得した。復職後も子供が小学 2 年生の年度末に達する前まで短時間勤務をすることが可能で、多くの社員がこの制度を利用している。平成 29 年度では 8 名が育児休業を取得した。
- ・この他、女性社員に対するキャリアアップ研修・階層別研修等を進め、管理職候補の女性社員の意識・スキル向上を図るため、「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」を策定し、平成 32 年までに女性管理職を 10%（平成 27 年 3 月現在）から 20%にすることを目標に掲げている。
- ・また、労働時間の適正化のため、年次有給休暇連続取得運動を継続的に実施して、社員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。

制度利用者の声

平成 27 年 9 月に起きた関東・東北豪雨により実家が床上浸水に遭い、多くの家具や家電、車などが使えなくなりました。

浸水により使えなくなった家具や家電、泥水を吸った畳などを廃棄したいが、重くて両親だけでは運ぶことができませんでした。さらに、近隣も同じ床上浸水の被害に遭っていましたので、ボランティアは期待できない状況でした。

突然訪れた天災で、休暇を取得できるかとても不安でしたが、人事から迅速な罹災休暇の許可が下りて助かりました。また、被害の後始末が落ち着くまで休みが取れましたので、安心して帰郷することができました。

罹災休暇を取得できたことは非常に良かったです。親子共々罹災休暇を取らせてくれました会社へ感謝しております。

社会貢献の一貫として骨髄ドナー休暇を制度化

取組の
ポイント

- 日本骨髄バンクからのドナー特別休暇制度の導入を要請する文書が届いたことがきっかけで、会社の経営理念とも合致していたこともあり、「骨髄ドナー休暇」が特別休暇に追加された。
- 骨髄ドナー休暇制度は、勤続1年以上の正社員、常勤嘱託社員、臨時社員が対象で、最大で10日（有給で）付与される。



平成29年新入社員向け講演会での骨髄移植経験者による講演の様子

取組の目的・概要

- 同社は、平成27年8月に骨髄ドナー休暇制度を導入した。同社は、国内外に拠点や工場を有し、グループ全体で社員数約5,000人を数える医療機器メーカーである。
- 導入のきっかけは、日本骨髄バンクからのドナー特別休暇制度の導入を要請する文書が届き、同社の経営理念とも合致していたため、執行役員人事部長が中心となって検討を始めた。
- 同年11月には、日本骨髄バンクを介して移植を受け、元気になった移植経験者の講演会を開催するなど、制度を導入しただけではなく、社員の骨髄バンクへの理解を醸成した。
- さらに、翌平成28年の新入社員研修プログラムで「骨髄バンク講演会」を実施した。この講演を通じて若年ドナーの登録が緊急課題であると知り、若い人に伝えて真剣に取り組むべきことであるとの認識から、平成29年と平成30年にも新入社員研修で講演会を開催した。
- 同社は、社員のドナー登録が増えて、骨髄ドナー休暇を利用して提供者が増えることを願い、本社や工場で行っている献血会に合わせてドナー登録会も開催している。
- 「骨髄バンク講演会」の受講者からは、「医療機器メーカーの社員としてどうあるべきか見えた」「病魔の克服に貢献できるようドナー登録したい」「一歩踏み出す大切さを学んだ」などの感想があり、ドナー登録について考える良い機会となっている。

企業概要

[設立] 1951年
 [事業内容] 医療機器メーカー
 [所在地] 東京都新宿区西落合1丁目
 [従業員数] 3,358名（2018年3月31日現在）

[年次有給休暇の取得率] 44.8%
 [年間休日数] 126日
 [URL] <https://nihonkohden.co.jp/>

取組内容と特徴

骨髄ドナー休暇制度の概要

【対象者】

勤続1年以上の正社員、常勤嘱託社員、臨時社員
(休職中および直近1年間の出勤日数が就業日数の8割に満たない者は除く。)

【適用範囲】

骨髄および末梢血幹細胞の提供に伴う通院・入院に要する期間(ドナー候補としての確認検査、採血後の健診を含む。)

【付与日数】

最大10日(有給)

【取得単位】

半日もしくは1日

【申請方法】

- ①ドナー候補者になったら申請書と証明書を提出
- ②ドナーとしての確認検査から採血後健診まで終了したら報告書と証明書を提出

社会貢献活動の一環として骨髄ドナー休暇制度を導入

- ・骨髄ドナー休暇は、骨髄移植のための骨髄・末梢血幹細胞の提供に要する期間を特別休暇として取り扱い、就業上の負担を軽減し、ドナーとなる社員への支援を行うものである。
- ・移植を必要としている患者さんが、毎年少なくとも2,000人を超えと言われており、骨髄ドナー休暇が「ドナー登録の啓発」「ドナー候補者への職場の理解」という環境面での支援につながればと願い、骨髄バンクへの登録や骨髄および末梢血幹細胞移植に関する見識を深めて頂くために

「日本骨髄バンク講習会」を社内で平成27年から開催し、新入社員向けの骨髄ドナー説明会を平成28年から毎年開催している。また、本社や工場で行っている献血会に合わせてドナー登録会を開催している。

- ・その他、社会貢献活動を支援する特別休暇制度として、1年間で通算5日まで利用できるボランティア休暇制度がある。勤続1年以上の全社員が対象で、地域貢献活動や社会福祉活動、自然・環境保護活動、災害地復興支援活動などに利用されている。

働き方改革への取組

- ・同社では、業務改善や柔軟な働き方で、長時間労働に依存せずに最大限の成果を上げるとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現した働き方を目指すため、「働き方改革」に取り組んでいる。平成29年から「働き方改革推進プロジェクト」を設置して、業務改善活動や働きやすい制度づくりについて様々な職場からなる構成員で検討し、「フレックスタイム制度」や「在宅勤務制度」を平成30年に導入開始している。
- ・また、時間単位の年次有給休暇制度を導入し、より柔軟な働き方を実現させるとともに、定時退社日の徹底、年次有給休暇の取得促進などを通じて、ワーク・ライフ・バランスに向けた業務効率化、創造性向上を推進している。さらに、労働時間を削減してプライベート時間を創出することで、自己投資、自己研鑽、人脈形成、健康管理、家族サービス、趣味、ボランティア活動として有効活用してもらい、社員一人ひとりが、健康で豊かな生活を実現していく「健康経営」を推進している。

富岡物流センター Aさん

制度利用者の声

平成27年秋、骨髄ドナー休暇制度を利用して骨髄提供したAさんは、「提供に迷いはなかったのですが、休める環境があったから提供できたと思います。」と当時を振り返っています。

有給休暇等の休みが取りやすい会社ですが、さらに上司や同僚もAさんを快く送り出してくれたからと言っています。「上司に適合したことを報告した時、“すごいね”と言われました。」と当時を思い出します。

骨髄ドナー休暇制度があるからとはいえ、極力、職場に迷惑がかからないように調整したそうです。「コーディネーターさんに月末の予定は避けてもらいました。会社が休みやすい環境を作ってくれないと、ドナーはなかなか提供できないと実感しています。」

健康経営の取組と社内の風通しをよくすることで、休暇制度を利用しやすい環境を整備

取組の ポイント

- 健康経営に取り組むことで従業員の心と身体の健康維持・増進を実現。
- 風通しのよい社風を醸成することで、社員同士のコミュニケーションを深め、休暇取得や休職制度利用などの相談をしやすくしている。
- 法令対応、時流に沿って就業規則や制度運用を見直すことで、休暇・休職制度をより使いやすい環境に整えている。



取組の目的・概要

- IT業界は就労時間が長く、健康診断においても有所見者が多い傾向にあることから、10年ほど前より積極的に健康経営に取り組み、制度面では病気休職制度が整備されている。身体または精神の疾患により業務遂行が困難と認められた場合、勤続年数1～5年未満で3か月、5年以上は半年間の休職が認められている。
- 特別休暇は、慶弔休暇のほかに災害休暇と公務休暇がある。
- 災害休暇は、火災、水害、地震などの災害時に取れる休暇で、家屋、家財が全焼・全壊で、生計の主体者の場合は有給で2日間、無給で3日間の計5日間付与される。生計の補助者の場合は無給で2日間付与される。半焼・半壊で生計の主体者の場合は無給で2日間、生計の補助者の場合は無給で1日間付与される。一部損壊の場合はいずれの従業員も無給で1日付与される。
- 公務休暇は、裁判員、証人、参考人等で裁判所に出廷する場合に、無給の休暇が付与される。
- このほか、育児、介護などの場合においても育児・介護休暇の法令遵守はもちろん、従業員の状況を考慮して柔軟に対応されている。

企業概要

[設立] 1991年
 [事業内容] 情報通信業
 [所在地] 茨城県鹿嶋市
 [従業員数] 100名 (2019年3月現在)

[年次有給休暇の取得率] 68.2%
 [年間休日数] 126日
 [URL] <https://www.daiei-sys.co.jp/>

取組内容と特徴

健康面が心配される IT 業界において、積極的に健康経営に取り組み、万が一のときは病気休職制度で対応

- IT 業界は就労時間が長く、健康面が心配される業界である。10 年ほど前、実際に健康診断の結果を確認してみると、結果が思わしくない従業員が散見された。数年前まではメンタル面から体調不良となる従業員も見られ、健康経営への取組が必要とされた。
- そこで、各現場に配置されているリーダーが従業員の残業時間を週次でチェックする取組を始めた。職場環境により精神的な負担が大きいと思われる従業員がいれば、体制や分担などを見直し、負担軽減を図っている。こういった従業員の現状把握のため、必要に応じて上司による面談などを実施している。
- 残業時間の削減に取り組み、当期の実績では全社平均残業時間が 20 時間を切るという目標も達成間近である。また、残業時間が 2 か月連続で 60 時間を超えた場合には産業医の面談を行うこととしているが、これまでに実施例はない。
- このような取組を推進しても、病気等の万が一に備える必要もあるため、病気休職制度が整備されている。客先に常駐して業務を行っていた従業員が自宅で脳出血が原因で倒れたことがあったが、病気休職制度により 5 か月間の療養のあと、復帰することとなった。復帰後は本社勤務とし、週に何日かの就業から始め、徐々に就業日数を増やしていき無理のない働き方を本人と相談し、数か月後には客先に復帰することができた。
- 日々の健康への取組により残業時間の低減や周りの問題解決のフォロー体制を構築することと万が一に備えた病気休職制度により、従業員の安心を確保している。結果として、離職率の低下、健康診断結果の改善が図られ、メンタル面から体調不良となる従業員も現在はいなくなっている。

風通しのよい社風を醸成する取組

- 同社では、課ごとの懇親会補助制度や年 2 回の全社での新入社員歓迎会、その他社内旅行やスポーツレクリエーション、スポーツ同好会など、積極的に社員間の交流の場を創出することで、風通しのよい社風を醸成している。また、スポーツ関連の取組においては健康経営の一環として従業員の運動不足解消にも役立っている。
- 風通しのよい社風を醸成することは社員同士のコミュニケーションを深め、休暇取得や休職などの相談しやすい環境づくりに繋がっている。

よりよい制度作りのため、必要に応じて就業規則を見直し

- 法令に基づき、かつ時流に沿い、休暇・休職制度を含めた就業規則等の見直しを適宜行っている。また、制度を制定した後、実際に運用を開始した結果、使い勝手の悪さなどが確認されれば、運用ルールの見直し等をその都度行っている。こうして会社として従業員のためのよりよいルール作りができています。
- 制度に関する改善は、総務部が日々の業務を通じて気付いた点を改善していくほか、従業員や課長からも意見を吸い上げている。
- 部下からの意見は、風通しのよい社風が醸成されているほど、多く吸い上げることができる。前述の風通しのよい社風は、休暇・休職制度の利用促進に加え、制度改善のための意見の吸い上げにも役立っており、休暇・休職制度を運用するにあたり、好循環を生み出す重要な取組となっている。
- これまでの健康経営に対する取組により国の健康経営優良法人に認定されているが、今後は従業員の健康増進に向けた更なる取組として、有給休暇取得率を向上させるため、積極的に休暇を取得できる環境を整えていくことを目標としている。



第 4 開発部第 1 課 大川 さん「育児休暇制度の利用について」

制度利用者の声

1 人目の子供を妊娠中に総務の方から育児休暇制度について説明を受けて、利用させていただくことにしました。保育園への途中入園が難しく、育児休暇を延長する必要が生じましたが、会社と相談したところ、延長を認めてもらい、保育園の入園が決まった後、仕事に復帰しました。育児休暇中は子育てに専念することができ、子供の成長を楽しみながら充実した日々を送ることができました。また、休暇中も月次で会社の状況等を知らせていただけたので、復帰するにあたり大きな不安は特に感じませんでした。

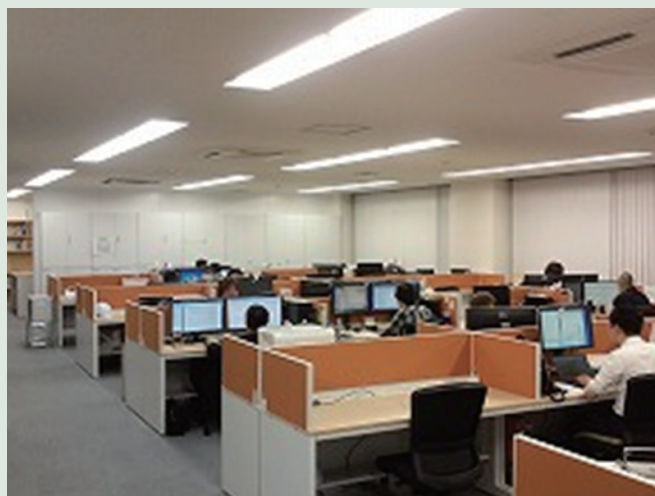
復帰後、時短勤務制度を半年間利用させていただき、また仕事量も調整していただいたので、復帰後は気持ち的にも余裕を持つことができました。

新光商事 LSI デザインセンター株式会社

フレックスタイム制度との組合せで柔軟な休暇取得を促進

取組の ポイント

- ・ 転任休暇や療養休暇など、従業員の負担を軽減する休暇制度を充実させている。メンタルヘルスへの対応も含め、誰もが安心して働ける職場環境の構築に取り組んでいる。
- ・ コアタイムなしのフルフレックス制度を導入しており、普段から柔軟な働き方ができている。結婚休暇や看護休暇など、取得できる環境が整っている。



取組の目的・概要

- ・ 新光商事グループとして法令を遵守し、社員の豊かな生活を実現させるため、特別休暇の導入を実施してきた。親会社の新光商事株式会社が導入する休暇制度に倣って導入することもあるが、商社と設計会社との業態の違いもあり、オリジナルの取組も検討していく。
- ・ 法定外の特別休暇には、「転任休暇」、「結婚休暇」、「罹災休暇」、「療養休暇」、「看護休暇」など多数あり、充実した休暇制度となっている。
- ・ 転任休暇は、家族を帯同するときは6日以内、単身で赴任するときは3日以内、結婚休暇は本人が結婚する時に5日以内などとなっており、社員のニーズにあわせて連続休暇を取りやすい日数が確保されている。
- ・ 療養休暇や看護休暇なども導入されており、本人や子どもに何かあった場合でも、安心して休暇を取得することができ、メンタルヘルスの観点からも効果をあげている。
- ・ コアタイムなしのフルフレックス制度を導入しており、普段から柔軟な働き方ができているため、比較的休暇は取得しやすい環境にある。ただし、高いスキルを持った社員が休暇を取得する際の代替要員の確保が課題となっている。今後は社員間で融通し合える体制を整えることを検討している。

企業概要

[設立] 1997 年
 [事業内容] 組み込みソフトウェア・ASIC/FPGA 開発
 [所在地] 北海道札幌市北区
 [従業員数] 67 名 (2018 年 3 月 31 日現在)

[年次有給休暇の取得率] 78.2%
 [年間休日数] 126 日
 [URL] <https://www.sld-shinko.co.jp/>

取組内容と特徴

従業員の負担を軽減し、安心して働ける環境を整える休暇制度を導入

- ・同社は東京都と兵庫県に事務所を有し、拠点間の異動があり、転任に備えて「転任休暇」を導入している。家族を帯同するときは6日以内、単身で赴任するときは3日以内となっており、有給の休暇制度となっている。
- ・本人が病気等になった時に備え、「療養休暇」を導入している。社員が、私傷病により1か月以上就業できない見込みのときは、療養休暇が支給される。勤続年数に応じて、取得できる期間が異なる（1年未満のものは1か月、10年以上のものは6か月など）。
- ・療養休暇は医師の診断書があればメンタル疾患にも適用される。1か月～2か月の療養期間をとることで、心身ともにリフレッシュされ、職場に復帰するケースも見られ、離職の抑制にも効果をあげている。
- ・休暇制度のほか、残業時間の削減にも取り組んでいる。残業を申請制にすることで、社員の意識として「その日に絶対にしなければいけない作業は何か」を考えるようになり、結果として残業時間の削減につながった。休暇制度の導入と作業の効率化でワーク・ライフ・バランスの取組を推進し、安心して働ける職場環境の構築につなげている。

フレックスタイムとの組合せで柔軟に休暇を取得

- ・もともとフルフレックス制度を導入していることもあり、社員の都合に合わせて柔軟な働き方を心がけている面があ

る。小学校就学前の子を養育する社員で、子の病気・ケガの看護を実施するときは、有給の看護休暇（子どもが1人であれば年5日以内、2人以上であれば年10日以内）が与えられるが、フルフレックス制度をうまく活用して、自分の都合に合わせて時間を融通するよう工夫していることもあり、男性でも看護休暇を取得できている。こうした柔軟な働き方を実践していることにより、看護休暇にかかわらず、会社全体として休暇を取得しやすい雰囲気になっている。

- ・結婚休暇は5日以内となっているが、取得するものは概ね5日取得できている。比較的仕事が落ち着いている期間に、土日や年次有給休暇と併せて長期休暇を取得する社員も見られる。

専門性の高い従業員の代替や介護離職対策が今後の課題

- ・柔軟な働き方を実践できている一方、プロジェクトリーダーや高いスキルを持つコア人材が長期間の休暇を取るとなると、代替要員の確保は容易ではない。今後は、社員が安心して休暇を取得できるよう、お互いに仕事を融通し合えるなど、改善に取り組む必要性は感じている。
- ・コア人材は年齢的に近い将来介護の問題を抱える社員も多いと考えられる。休暇制度の充実や社員の多能工化など、介護離職を抑制する取組を検討していく。

ソフト開発二部 開発一課 秋田 秀樹 さん

制度利用者の声

第二子の出生が第一子の小学校入学と重なることになったのですが、実家は遠く、頼れる人もいなかったため、育休制度を利用してみたいと思いました。

制度を利用するにあたっては、急な仕事で呼び戻されたり、早期復帰を求められたりしないか不安でしたが、幸いそんなこともなく、地域との繋がりや、ママ友ができたこともあって、会話や日常が新鮮でした。

また、育児と家事の両立が、母親にとって相当なストレスであるということを感じることができ、自分が育休を取ったことで、妻の心身の負担の軽減に繋がったこと、育児に対する理解が深まったことは良かったと思います。

今後の課題としては、復職後の慣らし保育への対応を考える際、育休中でも保育園に預けられたり、会社側で育休後1か月くらいは有給を使わせてもらえたりするような、フレキシブルな対応があると良いなと思いました。

育児は育児で大変なことも多いのですが、毎日家族と過ごせる幸せを実感しました。



iYell 株式会社

「iYellらしさ」を表すバリューに則り、サプライズ休暇を導入

取組の
ポイント

- 元々社員ファーストを掲げており、社員が楽しく働けるように福利厚生を導入していたが、社員の家族も大切にしたいという思いから、サプライズ休暇を導入した。
- 社員から社長や幹部へのコミュニケーション手段が豊富にあり、休暇制度を含む福利厚生に対する改善のための意見を吸い上げる仕組み、風土が備わっている。



取組の目的・概要

- 同社では、経営方針として「iYellらしさ」を表すバリューを仕事と人柄の両面から定めている。その中に、「相手を喜ばすサプライズを起こすこと」というバリューもあり、家族に喜んでもらうための「サプライズ休暇」を導入した。
- サプライズ休暇とは、年次有給休暇とは別に設けられた有給の休暇制度である。取得できる事由は4つあり、1つ目は、本人もしくは配偶者の誕生日に1日の休暇が付与される。2つ目は子供、両親、祖父母、兄弟の誕生日に半日の休暇が付与される。3つ目は本人の結婚記念日に1日の休暇が付与される。4つ目は会社が認めたお祝い（例えば、結婚を考えている相手の誕生日）で1日の休暇が与えられている。いずれの事由も、必ず当日に休まないといけないというわけではなく、その月であればいつでも取得が可能である。対象は正社員と契約社員に付与される休暇制度となっている。今後は、家族以外も対象とした休暇制度とするニーズを見極め、制度の拡充を検討する。
- このほか、病気休職や裁判員休暇等の特別休暇も就業規則に定められている。病気休職は勤続1年以上3年未満で3か月、勤続3年以上で6か月の休職期間がある。さらに長い期間が必要となった場合は、柔軟に対応している。裁判員休暇は必要日数分の休暇が与えられ、有給の休暇制度となっている。

企業概要

[設立] 2016年5月
 [事業内容] 不動産サービス業
 [所在地] 東京都渋谷区
 [従業員数] 104名 (2019年2月現在)

[年次有給休暇の取得率] 64%
 [年間休日数] 120日以上
 [URL] <https://iyell.co.jp/>

取組内容と特徴

「iYellらしさ」を表すバリューから、サプライズ休暇を導入

- ・「iYellらしさ」を表すバリューを備えた人材を「iYellists（イエリリスト）」と呼んでおり、この頭文字をとって「仕事」、「人柄」それぞれに9つのバリューを定めている。「人柄」のバリューの中に「surprise」（驚かす心）が定められており、「恥ずかしがらず、相手の喜ぶサプライズを起こすこと」というものがある。このバリューから、「サプライズ休暇」を導入した。社員だけでなく家族にも感謝を伝えたいという会社の想いも含まれている。
- ・企業風土として「日本一ちょうど良い」ベンチャー企業を目指しており、無茶な働き方はせずに、「働く」、「休む」のちょうど良いバランスを保ち、働きやすい雰囲気を醸成するように努力している。
- ・社員にバリューを浸透させるため、「iYellists」らしいエピソードを、毎日チャットツールを利用して投稿する仕組みがある。このほか、バリュー合宿やバリューが書かれたパーカーの着用などを行っている。
- ・バリューが浸透することにより、家族のために休暇を取得することや、お祝いをする気持ちが社員に浸透してきている。家族だけではなく、友達等の身近な人をお祝いする気持ちにもつながり、会社の価値観にあった人材の育成にもつながり、結果としてサプライズ休暇の取得の促進にもつながっている。

社長も含め会社全体でコミュニケーションが活発であり、休暇取得もしやすい雰囲気が醸成

- ・毎日の業務日報もチャットツールを活用して書いており、社長にも共有できるようになっている。この日報の中で、サプライズ休暇をとったことを書くことがあり、誰がどのようなサプライズ休暇を過ごしたかが分かるようになっている。チャットツールで休暇の情報を共有することで、社

員間のコミュニケーションも活発になり、お互いさまの気持ちも醸成され、社員全体が休暇を取得しやすい雰囲気となっている。

- ・誰かが休暇を取得する際は、チームでカバーできる体制を構築しており、お互いに助け合うことで休暇がとりやすい環境づくりに心がけている。この結果、社員からも休暇取得の要望があがってくる。
- ・チーム内だけでなくとどまらず、部署間を超えての交流も多い。会社の忘年会や社員旅行の企画などのプロジェクトは、全部署から募集して実施し、全て1から社員で考えて企画を立てており、部署間の交流を活性化している。

月に1回、新たな福利厚生を作るなど、制度のブラッシュアップも積極的に行う。

- ・月に1回社員からの意見等を基に福利厚生を導入する取組をしている。サプライズ休暇についても、社員の意見に家族以外のお祝いも事由に含めてほしいとの意見が多ければ、制度の拡充を検討する。
- ・社員からの声を集める方法は、「社長の手紙」という制度がある。どんな内容でも社長に手紙を送ることができ、福利厚生の要望などもこれで伝えることができる。
- ・このほか、月1回全社員で会議が実施され、経営情報や福利厚生に関することが協議される。社員との質疑応答の中でも社員の意見を聞くことができる。会議のあとは懇親会もあり、社員とのコミュニケーションを図っている。
- ・社員から出された意見は、使う人がみんな幸せになれるかという点から、会社が採用・不採用を判断する。今はまだタイミングが早いと判断された場合も、将来的な導入も含めて検討される。
- ・これまでの休暇制度は、働きやすさを実現することに注力していたが、今後は自己啓発のための休暇制度等、働き甲斐を高められるような休暇制度の導入も検討していく。



コーポレート統括本部 石黒さん

サプライズ休暇を利用し、母と自分の誕生日祝いを兼ねて日帰りで温泉に行きました。

温泉につかり、美味しいご飯を食べながらリラックスして、普段はあまり話さないようなことも話すことができました。

休暇を頂けること自体嬉しいことですが、母のために何をしようかなと考える機会ができたので、サプライズ休暇があってよかったと思いました！

制度利用者の声

取組の
ポイント

- 災害の程度により適当と認められた日数を取得できる災害休暇。
- 本人の現住する家屋が災害を受けた場合に有給休暇を取得できる罹災休暇。



取組の目的・概要

- 同社は、創業以来、地域の発展に寄与することを第一の使命とし、さまざまな地域・社会貢献に取り組んでいる。地域を活性化していくために、顧客がワクワクする新しい商品や情報を提供し、同時に社員もワクワクしながら働ける環境を創造していくことを目指している。
- 社員が安心してワクワクしながら働ける環境としては、福利厚生面では災害休暇と罹災休暇が制度化されている。災害休暇は、制度化されて40年以上が経っており、社員が安心して長く働ける環境づくりの休暇制度になっている。
- 平成23年3月11日に発生した東日本大震災では、公共交通機関の不通により出勤出来ない等の社員に災害休暇が適用された。
- 罹災休暇は、現住する家屋が災害を受けた場合に有給休暇が与えられる制度で、災害休暇が制度化された後に社員への手厚い制度として作られたものである。
- 社員には人事・福利厚生の制度に関する冊子が配布されており、災害休暇・罹災休暇が利用できることが周知されている。

企業概要

[設立] 1912年
 [事業内容] 百貨店業
 [所在地] 宮城県仙台市一番町
 [従業員数] 730名 (2018年3月31日現在)

[年次有給休暇の取得率] 26.0%
 [年間休日数] 111日
 [URL] <http://www.fujisaki.co.jp/>

取組内容と特徴

災害休暇・罹災休暇の概要

- ・災害休暇は、災害の程度により適当と認められた日数を取得できる制度で、1970年代の初めには既に制度化されていたものである。災害の程度に応じた日数が取得できるため、被災された社員にとっては安心できる制度である。
- ・罹災休暇は、本人の現住する家屋が全半焼・全半壊・流出等の災害を受けた場合、世帯主の場合は連続7日以内（休日を含む）、世帯主以外の場合は連続5日以内（休日を含む）の有給休暇を取得でき、また、本人の現住する家屋の一部が焼失・破壊または床上浸水等の災害を受けた場合には、世帯主の場合は連続5日以内（休日を含む）、世帯主以外の場合は連続3日以内（休日を含む）の有給休暇を取得できる。但し、特に必要のある場合は、会社・組合協議の上、その日数を延長することができるようになっている。

看護・介護をするための看護・介護休暇とストック有給休暇

- ・社員が安心して長らく働ける環境づくりの制度として、災害休暇や罹災休暇の他には看護・介護休暇の制度がある。小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員に、その子の負傷または疾病による看護のために、年次有給休暇とは別に、1人につき年間5日間、2人以上の場合年間10日間を限度として有給休暇を1日単位もしくは半日単位で取得できる。また、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、対象家族（配偶者、父母および子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫）を介護する社

員には、介護休暇として1人につき年間5日間、2人以上の場合年間10日間を限度に、年次有給休暇とは別に有給休暇を1日単位もしくは半日単位で取得できる。

- ・ストック有給休暇は、配偶者および一親等以内（実父母・義父母・子）の親族または同居の親族を看護・介護するために休業する場合は、60日を限度として一定の手続きのもと取得できる。平成31年度からは、不妊治療にも適用拡大される。
- ・その他、同社では年次有給休暇の計画的取得を目的として、年2回上期・下期に分けて連続休暇用として年間4日まで、パーソナル休暇用として年間2日までの休暇を取得できる制度もあり、休暇を取り易い職場環境づくりに努めている。なお、具体的な日数は年間協定により決定されている。また、国の定める裁判員制度の裁判員に選任された場合、裁判員としてその職務に従事する相当な期間について有給休暇を付与する「裁判員特別休暇」がある。

長年勤続社員には、表彰を行うとともに慰労休暇を付与

- ・長年勤続社員には表彰を行うとともに、慰労のための休暇を付与している。勤続満20年に達した社員には「20年勤続慰労休暇」として、当該年度中に連続7日間（週休日を含む）の休暇と慰労旅費が支給される。また、勤続満30年以上かつ満55歳以上の社員には「永年勤続慰労休暇」として、当該年度中に連続14日間（週休日を含む）の休暇と慰労旅費が支給される。

Aさん：

- ①災害休暇取得期間：平成23年3月12日～4月30日
- ②取得理由：通勤に使用していたJR仙石線が津波により不通
- ③交通手段がなく大変助かった。また、バスが運行し通勤は可能になったが、自宅の復旧作業で腰痛もひどくなった。災害休暇を取得でき体を休めることができて良かった。

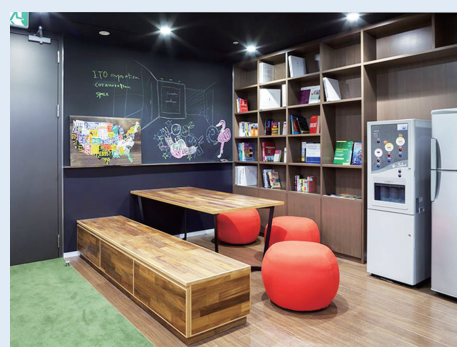
Bさん／Cさん：

- ①災害休暇取得期間：平成23年3月12日～3月28日／平成23年3月12日～4月15日
- ②取得理由：通勤に使用していたJR仙石線／JR常磐線が津波により不通
- ③自宅も被災し、避難所生活を送りながら自宅の片づけを行った。自家用車も流され交通手段がなかった。仕事もあったが、災害休暇が取得できて自宅の片づけに集中ができた。

制度利用者の声

取組の
ポイント

- ・「家族（ファミリー）」とは、第二親等までの家族（おじいちゃん、おばあちゃん、孫など）と、内縁関係のパートナー、そして同居しているペットを含めた範囲と定義。
- ・家族のケアが必要な場合に通常の有給休暇とは別に、有給休暇を付与。
- ・具体的には、家族の看病、通院付き添い、家族の健康診断、予防接種、介護など。



同社正面と、写真右は社員のアイデアがきっかけでできた社員の憩いスペースの「コラボレーションエリア」。

取組の目的・概要

- ・同社は平成 31 年に創立 66 周年を迎える。現在は第二創業期と位置づけ、様々な仕組み、制度の導入を積極的に行っている。
同社が掲げるバリューステートメントにその源泉が垣間見られる。
- ・ファミリーケア休暇制度導入のきっかけは、育児・介護休業法の改正にある。法改正通りの制度を導入するだけでなく、一人一人の多様な働き方がある中「社員がより能力を發揮できる環境作りを目指す企業でありたい」という想いを制度に反映させた内容になっている。
- ・制度の特徴は 2 つ。年度付与の有給休暇とは別に家族のケアに特化した休暇があること、そしてもう 1 つは家族の定義を最大限広げている点である。事実婚、同居ペットも同社の規程では家族と定義されている。社員にとって家族のケアと仕事、どちらも重要であると考え、その両立を自らの工夫で対応することができる。様々な背景をもった社員の働き方をサポートすることが、能力發揮できる環境作り

へ繋がると考えている。

- ・ファミリーケア休暇制度は、中途採用社員による社内提案制度を利用しての提案だった。他社で働いた経験を通し、働く環境を良くするためという視点がこの提案へと繋がり、形となった制度でもある。

【ITO のバリューステートメント】

- ✓ 多様性がもたらす価値を理解し、互いを尊重すること（性別・国籍・文理・若手ベテラン・経験などの違いを問わないこと）
- ✓ 他者の挑戦をサポートし、励ます和の文化を育むこと
- ✓ 仕事だけでなく、家族や社会も大切にし、共に人生の充実を目指すこと
- ✓ 意欲ある人々に、雇用・能力開発・昇進の機会を差別なく提供すること
- ✓ わたしたちの行動は常に公正かつ道義にかなったものであること

企業概要

[設立] 1953 年
 [事業内容] 産業機械の提案・販売
 [所在地] 東京都中央区京橋
 [従業員数] 132 名 (2018 年 12 月時点 ※海外拠点含む)

[年次有給休暇の取得率] 72.0% (2018 年 12 月末)
 [年間休日数] 124 日
 [URL] <http://www.itnet.co.jp/>

取組内容と特徴

ファミリーケア休暇とは

- ・ファミリーケア休暇：家族（＝ファミリー）の看護、ケアをしなければならない場合、必要に応じて有給休暇を付与する制度
- ・付与日数：利用対象者1名について、1年間に5日（最大10日）を限度として取得することができる
- ・利用対象範囲：第二親等にあたる家族、内縁関係 / 事実婚、同居しているペット
- ・ケアの例：介護、看病、通院付き添い、家族の健康診断、予防接種、ケアマネージャーとの打ち合わせ等
- ・休暇の取得方法：社内ワークフローで申請。いつ、誰に、どんな理由で、何回目の利用かを記載し申請
- ・その他：半日の利用が可能 事前申請が基本だが、突発的な場合は事後申請も許可

ダイバーシティの推進

- ・同社は「経営戦略」としてダイバーシティ推進を掲げている。企業理念に基づいた「社員および関わる人すべてがワクワクする組織」を実現するために、社員が性別・国籍・世代・経歴の違いによる多様な価値観を認め合い、お互いを尊重する企業風土作りを目指している。
- ・社員一人一人が持っている力を最大限に発揮できる環境を整えることが、顧客へ新しい価値を提案し、イノベーションを起こし続ける国際企業へと成長していく重要な要素になっている。
- ・実際に、同社では多様性のある幅広い世代が活躍している。多様な価値観、文化が融合することで自由な発想が生まれ、目指すべき組織へと進化している。
- ・ファミリーケア休暇制度は、このような多様性を重視し

た環境で社員の能力発揮を最大化する環境づくりに寄与している。現在も新たな取組としてリモートワーク導入に向け、試験運用も開始されている。

コミュニケーション活性化施策

- ・インナーコミュニケーション施策の「アクティブランチ」は、仕事での接点が少ない同僚や、部署間を超えたアイデアが欲しい時に有効で、会社からランチ代として1,000円が支給される。

「ダイレクトランチ」は、役員と社員のコミュニケーションの場として活用されている。年間を通し実施され、1回につき、社員数名と役員が食事をする場となる。社員は年1回この機会がセッティングされ、普段抱えている困りごとや、疑問、アイデアなどをざっくばらんに役員と話すことができる。他部署からの参加社員と複数名での実施となるため、部署を越えたコミュニケーションも活性化する。アクティブランチ同様、ランチ代として2,000円支給される。本社以外の拠点はランチよりもディナーでコミュニケーションできる「ダイレクトディナー」の活用が可能となっている。会議という堅苦しい場ではなく、フランクにコミュニケーションできる仕組みと言える。

誰でも存分に活躍できる環境づくり

- ・フレックスタイム制度を活用し、社員がタイムマネジメントを主体的にコントロールできる環境を整えている。
- ・ファミリーケア休暇制度は中途採用社員からの提案がきっかけであったように、フレックスタイム制導入も同様となる。同社は多くの施策を社員の声から導入しており、その他、オフィスグリーンの設置、5S活動の始動、健康活動提案など社員の声からの制度導入、活動実施例は多岐に渡る。

① 営業本部所属

妻の妊婦健診に付き添いたいが、「妊娠は病気でないから・・・それに1日休暇は要らず、半日で十分で・・・」と相談したところ、「ファミリーケア休暇で半日利用しなよ!」と勧められ活用しました。初めての子供だったこともあり、妻も付き添いを喜んでくれました。たまたま居合わせた役員に、「男性社員の育児休暇第1号になるのもいいのでは?」とも言われ、居合わせた社員で話題になりました。

② 営業本部所属

子供が急な熱を出すことがあります。3人の小さな子供のいる我が家ですが、妻が元気な子供を連れての診察は中々の大仕事となります。そんな時、ファミリーケア休暇を活用し、妻は家で子供2人の相手をし、発熱している子供を私が病院へ連れて行くことができています。

③ 企画・マーケティング本部所属

両親も年を重ね、ケアマネージャーとの日中の打ち合わせが必要となりました。そんな時に利用したことがあります。

④ 営業本部所属

やんちゃなワンコが我が家にあります。やんちゃ故、怪我が絶えず・・・ワンコの通院時に利用させてもらっています。

⑤ 営業本部所属

両親は日本語が話せず、また病院までの足の確保がままならず、送迎とドクターとの通訳に同席するときなどに、ファミリーケア休暇を利用しています。

⑥ 企画・マーケティング本部所属

子供がインフルエンザにかかりました。解熱は早く安心したものの、登園制限期間もあり、数日間仕事を休まざるを得ませんでした。頼れる身内が遠方ということもありましたし、入社したばかりで有給日数も少く、どう乗り切ろうか、仕事の整理に加え頭を悩ませた日がありました。ファミリーケア休暇を活用させて頂いたことで、夏には有給休暇でしっかりリフレッシュできました。

制度利用者の声

アフラック生命保険株式会社

がん（傷病）治療と仕事の両立を支援する「リボズ休暇」をはじめとした休暇制度と、時間や場所に捉われない柔軟な働き方

取組の ポイント

- がん治療のために柔軟に取得できる「リボズ休暇」（取得日数は無制限）を新設。あわせて、失効した有給休暇を最大 60 日まで積み立てできる「傷病ストック休暇」も利用できる。いずれも短時間の通院等でも使いやすいよう 1 時間単位で取得可能。
- がんをはじめとした傷病の治療と仕事の両立支援のため、時間や場所に捉われない柔軟な働き方ができるフレックスタイムやテレワークの制度およびインフラを整備。



All Ribbons のマークと All Ribbons 定例会議の様子

取組の目的・概要

- がん保険で、「生きるための保険」を切り拓いてきた同社は、『『生きる』を創る』保険会社として、社会に必要とされる存在であり続けるためには、それを成し遂げる社員の心身の健康が不可欠と考え、平成 28 年 12 月に「アフラック健康経営宣言」を策定した。
- 同社は、がんをはじめとする傷病の治療と仕事の両立に向けた支援をすべく、さまざまな就労支援制度の拡充を行ってきた。平成 29 年 12 月に、がんを経験した社員によるコミュニティ「All Ribbons」を設立し、メンバー達の体験をもとに、多様ながん治療にも柔軟に

利用できる休暇制度「リボズ休暇」を平成 30 年 9 月に新設した。また、最大 60 日まで積み立てできる「傷病ストック休暇」も利用できる。いずれの休暇も、短時間の検診や外来通院などの治療と仕事を両立する際に柔軟に利用できるよう、1 時間単位で取得可能である。

- これに加えて、がんや傷病の際に、本人・上司・産業医・人事部が連携し、仕事との両立を支援する体制を整えている。

企業概要

[設 立] 1974 年
 [事業内容] 生命保険業
 [所在地] 東京都新宿区西新宿
 [従業員数] 4,946 名（2018 年 3 月 31 日現在）

[年次有給休暇の取得率] 81.7%
 [年間休日数] 119 日
 [U R L] <https://www.aflac.co.jp/>

取組内容と特徴

「がん就労支援」の取組とリボンス休暇新設、傷病ストック休暇見直し

- ・同社では、これまで様々な制度を設け、がんに限らず、病気やけがをした社員が治療に専念しながら安心して働ける環境づくりに努めている。
- ・同社の「がん就労支援プログラム」の一環で、平成 29 年 12 月、がんを経験した社員自らがその貴重な経験を活かし、がん治療と仕事の両立に悩む社員をサポートすることなどを目的として、がんを経験した社員のコミュニティ「All Ribbons」が立ち上げられた。「All Ribbons」は、20 名以上のメンバーが参加しており、がん治療と仕事の両立に悩む社員のサポート（「がん両立体験談」の公開や「社員相談窓口」の開設）や、がん就労支援に関する各種制度の充実に加え、ビジネス領域での新たな商品・サービスの開発支援などに取り組んでいる。
- ・がん治療のためのリボンス休暇は、All Ribbons のメンバーの体験をもとに新設された。取得日数は無制限（連続取得は 30 暦日まで）で、通算 10 日分までは有給扱い（11 日目以降は無給扱い）、1 時間単位で取得できる。平成 30 年 9 月に運用開始された新しい制度につき休暇の申請方法や使い勝手などは利用者の声を聞きながら、見直すべきところは随時対応していく予定である。
- ・がんに限らず傷病一般において利用できる休暇・休職制度としては、①年次有給休暇、②傷病ストック休暇、③傷病欠勤、④療養休職 が整備されている。これらの制度も平成 30 年 9 月に要件の見直しが行われ、②傷病ストック休暇（利用できなかった有給休暇を最大 60 日まで積み立てて利用できる制度）は、短時間の検診や外来通院のために柔軟に利用できるよう、1 時間単位での取得が可能になった。
- ・がんや傷病の、社員の罹患状況については人事部内でも限定された社員のための把握とする運用とし、厳格な情報管理を徹底している。また、リボンス休暇はがん治療のための休暇であることから、罹患者であることがわからないよう、システム上では「その他特別休暇」という名称で管理されている。

柔軟な働き方が実現できる環境の整備

- ・働きながら治療を行うために利用できる制度として、①在宅勤務、②サテライト勤務、③時間休、④シフト勤務、⑤短時間勤務、⑥フレックス制度 がある。各制度は組み合わせた利用も可能であり、組合せ次第で様々な柔軟な働き方が可能である。これらの制度は、病気に限らず、全社員が事由に関係なく使える環境を整えている（短時間勤務は、療養・育児・介護の事由のみでの利用）。多様な人材が活躍できる環境・風土を育てていくための制度でもある。
- ・年次有給休暇の積極的な取得も推奨しており、平成 29 年度の年次有給休暇の平均取得日数は 15.5 日、有給休暇取得率は 80%以上である。
- ・その他、利用できなかった有給休暇を積み立てたものは、積み立ての上限内であれば、先の「傷病ストック休暇」だけでなく、リフレッシュ・介護・子ども看護・育児など様々な事由に利用できるよう整備している。

制度や取組の啓発・周知

- ・平成 29 年 11 月には、がん・傷病就労支援に関する職場環境の整備に向けて、「がん・傷病就労支援ハンドブック」を作成し、社員に配布している。この冊子では、がんをはじめとした傷病と仕事の両立についての相談窓口や利用できる制度、周囲のサポートのあり方などが紹介されている。
- また、社内イントラネット上に「がん・傷病就労支援ポータルサイト」を作成し、情報を一元化することで必要な情報をすぐ閲覧できる環境を整えている。当事者以外にもがんや病気になっても安心して働けることを知ってもらうことが大切であると考え、社内報での取組発信や、e-ラーニングを定期的実施するなど、全社員に向けた周知の取組を行っている。
- ・制度の整備だけでなく、本人・上司・産業医・人事部が連携し、各種制度を組み合わせる利用できるように案内したり、復職前の「両立支援プラン」を策定したりするなど、仕事との両立に向けた支援を行う体制を整えている。制度を実際に活かしていくためには、現場の上司の理解が重要であると考えており、管理職向け研修も実施している。

A さん：（リボンス休暇について）

一言で言うてありがたかった。毎週 1 回、治療通院している。朝 6 時半に家を出て、7 時半から検査が始まり、主治医の診断などを受けていると、夕方 4 時まで 1 日拘束されてしまう。療養休職から復職後、あっという間に有給休暇を使い切ってしまう不安があった。制度が出来て、無給であっても雇用継続が確保されることを聞き、安心して働くことが出来るようになった。

人事部：リボンス休暇は制度開始後、さっそく 2 名の利用があり（平成 30 年時点）、他のがん罹患経験のある社員からも、「何かあった時に有給休暇がなくなってしまうのが不安だったため、安心できる」との声も上がっている。

制度利用者の声

トップダウンとボトムアップの両方から休暇制度を改善

取組の ポイント

- ・従業員の代表である労働組合と、会社の窓口である人事部とが綿密な協議を行うことにより、トップダウンとボトムアップの両方の意見を取り込み、従業員にとって相応しい制度を構築すべく改善に取り組んでいる。
- ・育児休暇等の長期休暇取得後は、できるだけスムーズに仕事復帰できるよう、復帰する従業員に加えて、受け入れる側の上司に対する研修も行うなど、持続的な職務遂行に向けた支援に取り組んでいる。



「働き方改革」労使検討会議の様子

取組の目的・概要

- ・労働組合と共に『働き方改革』労使検討会議を設置し、会社として相応しい働き方改革を実行すべく、労使間の協議を積極的に行ってきた。休暇制度についても会社と労働組合が協議を重ね、都度改善を図っている。
- ・失効する有給休暇を積み立て、病気等で長期の休暇が必要な時に使用することができる休暇制度がある。最大で60日まで積み立てることができ、有給休暇とあわせると最大で100日間の休暇を取得することができる。この積み立て休暇は、以前は長期の病気療養等で使うことが前提であったが、今は妊娠・出産・子供の看護や、本人の癌等の病気治療に必要な場合は、1日単位で取得することが可能であり、様々な状況に置かれた社員が安心して仕事を続けるための制度となっている。
- ・このほか、永年勤続休暇（10年・20年で3日、15年・25年で10日）、や夏期休暇（7～9月の期間中に3日）、一定の資格試験受験のための自己啓発休暇などがある。
- ・当社では労使間のコミュニケーションが円滑であり、従業員の声を反映して、より使い勝手の良い制度にすべく、ブラッシュアップに努めている。例えば、育児関係の制度も随時見直しており、育児休暇も3歳になった次の春までとし、法定以上の期間が設定されている。休暇制度以外にも、「時短勤務」制度や「時短勤務かつフレックス」とする制度を小学校3年の学年末まで延長するなど、社会全体の動きや従業員のニーズ等から、制度の改善に取り組んでいる。

企業概要

[設立] 1896年
 [事業内容] 不動産業
 [所在地] 東京都中央区
 [従業員数] 588名（2018年3月31日現在）

[年次有給休暇の取得率] 50.3%（2018年実績）
 [年間休日数] 121日（2018年実績）
 [URL] <https://tatemono.com/>

取組内容と特徴

トップダウンとボトムアップの両方から制度を改善

- ・東京建物では、労働組合と共に『働き方改革』労使検討会議」を設置するなど、労使間の協議を積極的に行っており、業務遂行における生産性や効率性の向上に取り組んでいる。休暇制度についても協議を重ねており、使い勝手の良い制度にすべく、改善を重ねている。
- ・制度に対する改善の意見は、社会全体の流れから会社側が必要と判断提案されるトップダウン型と、労働組合から従業員のニーズの声を吸い上げて提案されるボトムアップ型とがある。労使間で協議する場が設置されていることで、様々な視点から制度の改善を図ることが可能となっている。
- ・最近では、育児や介護の事情は、従業員一人ひとり異なることから、必要となる休業期間は様々であり、育児や介護を理由とする休業期間の上限を最長3年間と長期に設定している。これにより、ライフイベント等で従業員が人生の転換期に直面したときに、キャリアを断絶することなく、柔軟に継続できるように配慮している。
- ・このほか、失効する有給休暇を最大60日まで積み立てることができる制度において、以前は長期で使うことが前提だったものを、病気や育児休暇取得者の「復帰しても治療や育児は続き、仕事との両立が困難」という声に応じ、今は介護や育児、傷病・指定難病治療が理由であれば1日単位で取得可能にするなど、様々なところで制度のブラッシュアップに取り組んでいる。
- ・特別休暇の設定の他、年次有給休暇の取得率や健康診断受診率に目標値を設定するなど、ワーク・ライフ・バランスの取組を積極的に行い、「健康経営優良法人ホワイト500」に3年連続で認定されるなど、外部からも高い評価を受けている。

研修等で休暇に対する理解を醸成

- ・育児休暇は法定を超える子が3歳になるまで取得することができるが、実際はキャリアの面から早期に復帰を望む従業員も多い。このような従業員へのニーズにも応えることで、結果として休暇制度の改善につながっている。
- ・具体的には、外部からの講師を招き、復帰する社員に対する研修を実施している。周りの人にある程度負担をかけてしまうことを理解し、自分でできる準備は確実にし、感謝の気持ちを持って周りの人とコミュニケーションをとることが重要であることを説明している。
- ・復帰する従業員のほかにも、受け入れる側の理解も重要と考え、上司に対する研修も計画している。これらの取組に加え、国の対策等もあり、出産を理由に退職する従業員は減ってきている。

日頃の業務から多様な経験を積むことで、お互いにカバーしあえる体制を構築

- ・休暇を取得しやすくする方策として、マルチタスク化などがあげられるが、東京建物では日々の業務の中で様々な経験ができるようにキャリアプランを組み立てている。定期的実施される異動を活用し、できるだけ業務の属人化を排除するようにマネジメントしている。
- ・キャリアプランの形成は、主に面談を通じて行い、若手の育成では10年間で3部署程度経験させることが多い。このほか、ジョブチャレンジ制度を利用することで、自分の希望する部署への異動が可能となる。
- ・特に休暇を取得しやすくするために実施しているわけではないが、日々の多様な経験を積ませるキャリアプランの設計が、結果として欠員が出た場合に各部署で融通しあって対応することが可能になるなど、休暇を取得しやすい職場環境の構築につながっている。

制度利用者の声

私は娘を出産した際に、産前産後休業・育児休業を合わせて8か月程取得しました。復帰時は時短制度を使い、保育園で延長保育を利用できるようになる1歳の誕生月からフルタイムに戻し勤務をしております。仕事と育児の両立への不安がありましたが、フレックス制度・テレワークトライアル制度を使った柔軟な働き方や周りの理解があるためメリハリのあるワーク・ライフ・バランスが取れていると感じています。

また、娘の通院や急な発熱などで休暇を取らなければならない際には失効年給の取得ができるため、夏休みは安心して有給を使った家族旅行ができリフレッシュできました。会社主催の育児休業明け社員向けの研修においては、講師の方からの話もさることながら、同じ境遇の社員と知り合い・情報交換をする場にもなりました。



「平等」、「柔軟」、「効率化」で休暇取得を促進

取組の
ポイント

- 正規従業員、非正規従業員を問わず、約 400 名の従業員全員を対象に、年度毎に 2 日間のリフレッシュ休暇を与えている。平成 30 年度当初から導入し、これまでの取得日数は計 311 日。
- 無線 LAN の整備やタブレット端末の配布などを行い、業務の効率化を図ったことにより、休暇の取得を促進できている。



取組の目的・概要

- 平成 30 年度当初から、全従業員を対象としたリフレッシュ休暇を導入。年度毎に 2 日間与えられ、特に連続休暇にする必要もなく、使用目的も定められていないため、自分の都合に合わせて柔軟に取得することができる。なお、次年度への繰り越しはできない。
- 手続きは休暇承認願に記載し、14 日前までに各事業所の所属長に決裁をもらう。
- 検討当初は、「勤続年数 5 年ごとに連続 5 日間」「勤続年数 10 年ごとに連続 10 日間」などのリフレッシュ休暇制度を検討していたが、福祉（老人介護・障害福祉・児童福祉）サービス事業所の運営法人の特徴から、連続して職員が長期にわたり勤務から外れると、シフト勤務がうまく回らないとの考え方や意見が出たため、「日数は短くても毎年付与できる休暇制度」の導入に踏み切った。
- 正規従業員・非正規従業員を問わず、約 400 名の従業員が年間 2 日間、合計約 800 日のリフレッシュ休暇を取得できるが、年度当初の開始から 10 月の時点までで 311 日が取得されている。最終的には 7 割程度の取得率を目指している。
- 無線 LAN の整備やタブレット端末の配布などにより、業務効率の向上を図っている。この結果、休暇を取得しやすい環境になり、リフレッシュ休暇導入後の年次有給休暇の取得率が下がることもなく、運用できている。

企業概要

[設立] 1899 年 2 月 19 日
 [事業内容] 社会福祉事業
 [所在地] 石川県小松市
 [従業員数] 403 名 (2018 年 12 月現在)

[年次有給休暇の取得率] 47.9%
 [年間休日数] 114 日
 [URL] <http://care-net.biz/17/syojyuen/>

取組内容と特徴

雇用形態にかかわらず、全従業員に平等にリフレッシュ休暇を付与

- ・同園は、石川県内に介護老人福祉施設やデイサービスセンターなど9つの施設があり、正規従業員260名、非正規従業員140名の合計約400名の従業員が従事している。雇用形態にかかわらず、全ての従業員平等にリフレッシュ休暇が付与される。
- ・リフレッシュ休暇は年度単位（毎年4月～3月）で2日間付与される法定外の特別休暇（有給）であり、平成30年度から開始された。400名の従業員に2日間与えられるため、最大で800日の特別休暇の取得が可能であるが、10月の時点で311日の取得となっており、順調に取得日数は増えている。
- ・雇用形態にかかわらず平等にリフレッシュ休暇を付与することで、職場環境の改善にもつながっている。従業員からは、「自分も使用したので、同じフロアー（同じ部署）の職員にも躊躇せず使用してほしい。職員間の関係を良くしようと思えるようになった」との声も聞かれ、休暇を取得しやすい職場環境の構築につながっている。
- ・今後は、さらに雇用形態の一律化を目指すとともに、お互いのことを思いやる雰囲気醸成し、育児休業関係の充実や女性活躍に関する取組も強化していくことを検討している。

福祉サービス事業所の特徴を考慮した柔軟な休暇制度を導入

- ・もともとは年次有給休暇の取得促進策として「夏休み休暇」を立ち上げ、「毎年7月～9月の期間に2日間の

取得を促進する」という取組をしていたが、従業員から年次有給休暇の枠外で休暇を付与してほしいとの要望があり、リフレッシュ休暇に関する検討を開始した。

- ・検討当初は、「勤続年数5年ごとに連続5日間」「勤続年数10年ごとに連続10日間」等のリフレッシュ休暇制度の導入を検討したが、福祉（老人介護・障害福祉・児童福祉）サービス事業所の運営法人は、24時間、365日の勤務体制を必要とされるため、職員が長期に渡って勤務から外れてしまうとシフト表がうまく回らないとの考え方や意見が出た。
- ・このため、日数は短くても毎年付与できるリフレッシュ休暇制度の導入に踏み切った。リフレッシュ休暇は特に取得事由を定めることなく、本人の都合に合わせて取得することができる。また、連続して取得する必要もなく、1日ずつでも取得することを可能としており、柔軟に休暇を取得できる制度となっている。

業務の効率化で休暇取得を促進

- ・業務内容を見直して、労働時間の削減を図ったことも、休暇取得を促進する要因となっている。全ての施設で無線LANの整備を行い、タブレット端末も施設ごとに少なくとも10台程度配布を行い、ムリ・ムダ・ムラを削減した。
- ・業務内容を見直したことに伴い、人員配置や制度についても見直しを行った。これにより、必要なところに必要な人員を割くことができるようになった。

制度利用者の声

- ・年次有給休暇・公休・リフレッシュ休暇と、前後に組み合わせて取得することができ、長期休暇の取得が可能。
- ・シフトを気にして取組初めは不安感もあったが、取得実績が上がることで、不安感も取り除かれていった。
- ・取得に対するハードルも特に無い（使用目的は自由）ため、同僚にも気分よく勧めることが出来る。
（自分と同じように気分転換をしてほしいと感じるようになった）
（ゆとりができると仲間を気に掛けることも可能になる）
- ・休み方だけでなく、働き方（労働する時間や仕事の内容等）に対しても柔軟な考え方ができるよう取り組んでほしい。

職員が安心して働くための法定を上回る多様な特別休暇制度

取組の
ポイント

- ・リフレッシュ休暇やボランティア休暇で多様な自己実現も可能。
- ・最大 90 日まで取得可能な療養休暇や結婚休暇、配偶者出産休暇など、安心して働き続けられる制度が充実。



運営する特別養護老人ホーム「愛厚ホーム設楽苑」外観

取組の目的・概要

- ・介護・福祉事業の業界は、夜勤など不規則勤務で働く看護師、介護員が多い職場である。同事業団は、介護福祉職員の約 7 割が女性ということもあり、安心して働き続けられ、多様な自己実現ができるような制度づくりが必要であった。
- ・このため、女性職員が出産や育児等で離職することのないような制度、全職員が心身ともに健康で働ける職場環境づくりを目指して、ワーク・ライフ・バランスに関する制度の充実に取り組んでいる。
- ・平成 23 年度に一新した経営計画(第 2 期)において、ワーク・ライフ・バランス向上が重要課題としてあげられ、

平成 28 年度からの「経営計画(第 3 期)」での 5 年間では、利用者にとって安全、安心、快適な生活づくりとともに、職員にとって安全、安心、快適な職場環境づくりを掲げて、更なる取組を長期的に行っている。

- ・職員が安心して働くための法定を上回る特別な休暇制度としては、出産休暇、忌引休暇、リフレッシュ休暇、結婚休暇をはじめとして、子の看護休暇、配偶者出産休暇、選挙等休暇、療養休暇、ボランティア休暇、災害休暇、感染交通遮断休暇、骨髄移植休暇などが制度化されている。

企業概要

[設立] 1964 年
 [事業内容] 介護・福祉事業
 [所在地] 愛知県名古屋市東区
 [従業員数] 1,051 名 (2018 年 3 月 31 日現在)

[年次有給休暇の取得率] 24.3%
 [年間休日数] 120 日
 [URL] <http://www.ai-kou.or.jp/>

取組内容と特徴

法定を上回る充実した多様な休暇制度

- ・職員が安心して働くための制度としては、法定を上回る多様な特別休暇が充実しており、主な特別な休暇制度の概要は以下の通りである。
- ・ボランティア休暇は、自発的に、かつ報酬を得ないで、社会に貢献する活動を行う場合に、1年度につき5日以内の有給休暇が取得できる。
- ・リフレッシュ休暇は、年次有給休暇とは別に4日以内の有給休暇が取得できる。
- ・5日間取得が可能な結婚休暇があり、年次有給休暇と合わせて新婚旅行などに利用が可能である。結婚休暇は、結婚の日前後1か月の期間内に5日間以内で取得が可能である。
- ・骨髄移植休暇は、骨髄移植のため骨髄液の提供希望者として登録の申出を行い、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子および兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合、必要と認められる期間の有給休暇が取得できる。
- ・災害休暇は、地震、水害、火災その他の災害により現住居を滅失され、又は損壊された場合、もしくは地震、水害、火災その他の災害または交通機関の事故等により交通を遮断された場合、必要と認められる期間の有給休暇を取得できる。
- ・感染交通遮断休暇は、感染症の予防および感染症の患者に対する医療に関する法律の規定により交通を制限され、又は遮断された場合、必要と認められる期間の有給休暇を取得できる。
- ・また、傷病の療養が必要な場合に利用できる療養休暇は、最大で90日間の有給休暇が取得可能である。

女性の活躍支援への取組

- ・子の看護休暇は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をする場合、1年度につき5日以内、子が2人以上の場合には10日以内の有給休暇が取得できる（時間単位取得可）。
- ・配偶者出産休暇は、妻の出産時に3日以内の有給休暇が取得できる。
- ・その他、無給ではあるが、妊産婦の保健指導・健康診査休暇、妊娠中の女性職員の通勤緩和休暇、妊娠障害休暇も整備されている。
- ・同事業団では、女性活躍に関する委員会を毎年1～2回実施して、女性が安心して長く働き続けて、活躍できる環境づくりに努めている。今後は、ライフスタイルの変化に対応した制度の見直しにも取り組んでいく予定である。

ワーク・ライフ・バランスにつながる様々な取組

- ・年次有給休暇は、1時間、2時間など時間単位で取得可能なこと、および取得計画を含めた勤務表を作成して、年5日を計画的に取得できるようにしている。
- ・年4日のリフレッシュ休暇の取得率はほぼ100%、毎週水曜日、給料日、ボーナス日は定時退社でノー残業デーを実施している。そして、業務の効率化を図るための検討会を年1～2回実施して、事務の合理化を検討して実施してきている。
- ・このように、ワーク・ライフ・バランスに取り組んできたことで、職員の意欲向上と業界ではかなり低い離職率を維持している。同事業団では、全職員に職員意識調査を3年に1回実施して、調査結果を制度改定に反映させ、また社員が抱える悩み、不満、満足している点などを把握して、問題点の指導・改善に取り組んでいる。



愛厚ホーム小牧苑 介護職員の皆さん

- ・年間休日は120日あるのに加え、リフレッシュ休暇は毎年4日、年次有給休暇は5日取得しているので、年間約130日は休み。プライベートの時間もしっかり確保できます。
- ・結婚休暇と年次有給休暇を使って、海外へ新婚旅行に行くことができました。
- ・子の看護休暇が有給であることも使いやすいポイントです。

制度利用者の声

社員の声も活かして休暇制度を柔軟に改善

取組の
ポイント

- ・全社員を対象とする「夏期特別有給休暇」に加え、「評価連動特別有給休暇」を導入し、結果を出す社員を優遇。
- ・社員の声を活かして、休暇制度を含めた福利厚生や人事制度を柔軟に改善して運用。



取組の目的・概要

- ・企業理念として「社会の模範となる、唯一無二の魅力的な会社を創る」ことを掲げる同社では、社員の要望を踏まえて、夏期特別有給休暇、評価連動特別有給休暇、永年勤続表彰制度、サッカー休暇を導入している。
- ・夏期特別有給休暇は、お盆の時期に、平日の3日間を一斉休暇とする夏休みの他に、8～10月に2日間有給休暇を取得することができ、社員の休暇取得率は、ほぼ100%となっている。
- ・3か月(四半期)毎の人事評価面談を通じて、5段階評価(S、A、B、C、D)を行っている。B以上の評価を得た社員は、次期四半期に、特別休暇を毎月1日、取得することができる評価連動特別有給休暇を2年前に導入した。
- ・社員約140名のうち、B評価以上の6割程度の社員が対象

となっている。対象社員の休暇取得率は、ほぼ100%となっている。

- ・勤続年数に応じ、賞金と特別有給休暇を付与する永年勤続表彰制度を導入している。全社会議で慣例的に実施していたが、平成30年9月に制度化し明確にした。特別有給休暇は、5年で5日間、7年で10日間、10年で20日間付与され、まとめて取得することが条件となっている。
- ・サッカー日本代表を応援しており、ワールドカップ、オリンピックの本戦で、日本が引き分けか勝利した場合、翌日を有給休暇にできる。社内のスペースで観戦した社員が対象となり、参加は任意である。有給休暇の消化、コミュニケーションや一体感の醸成を狙いに、平成22年に導入した。

企業概要

[設立] 2005年
 [事業内容] サービス業
 [所在地] 東京都新宿区
 [従業員数] 140名 (2018年3月31日現在)

[年次有給休暇の取得率] 70.0%
 [年間休日数] 126日
 [URL] <https://www.geo-code.co.jp/>

取組内容と特徴

評価と連動した休暇制度を導入し、結果を出す社員を優遇

- ・同社では、3か月（四半期）毎の人事評価面談を通じて、5段階評価（S、A、B、C、D）を行っている。B以上の評価を得た社員は、次期四半期に、特別休暇を毎月1日、取得することができる評価連動特別有給休暇を2年前に導入した。
- ・以前は、5～7月に月3日の有給休暇を取得できるエンドレスサマー制度を導入していたが、全員を一律に対象とする制度から、人事評価と連動し、結果を出す社員を優遇する仕組みに変更し、評価連動特別有給休暇制度に切り替え、エンドレスサマー制度は廃止した。
- ・社員約140名のうち、B評価以上の6割程度の社員が対象となっており、対象社員は遠慮することなく休暇を取得しており、休暇取得率は、ほぼ100%となっている。

社員の声も活かして、柔軟に制度改善。働きがいのある会社ランキングにもランクイン

- ・エンドレスサマー制度を廃止して評価連動特別有給休暇制度を導入したことなど、制度の見直し、改善はこまめに行っている。従業員の声に耳を傾け、休暇制度を含めた福利厚生制度に活かしている。
- ・社員を対象に実施したアンケート結果を受けて導入したものに、平成24年に開始した無料軽食制度がある。16:30から16:50の休憩時間に、毎日無料でおにぎりなどを提供している。
- ・サッカー休暇は、仕事以外にも熱中するものを持つの方が仕事でも成長するとの考えを有する社長の発意でトップダウンで導入した。

- ・第三者が社員へのアンケートを実施して評価を行う「働きがいのある会社」ランキングで、平成30年は12位となったが、平成29年以前は4年連続でトップ10に入賞した。
- ・採用時の求人票や会社説明会で、有給休暇消化率などを積極的にPRできるようになった。
- ・働きやすくプライベートの時間も取りやすい環境に寄与し、定着率向上、満足度向上につながっている。

手続きの簡素化など休暇を取得しやすい工夫を取り入れるとともに、ICTを活用し効率的な業務遂行をサポート

- ・有給休暇を取得しやすいように、申請に当たり、取得理由を書かずに空欄で申請しても可としている。また、基本的に上長1人の承認としている。
- ・チャットワークやグーグルドライブといったクラウドサービスを活用しており、いつでもどこでもメンバー間でのやりとりや情報共有、進捗管理や必要時の作業代行などが可能となっている。業務マニュアルも整備し、効率的に業務ノウハウを共有できるように工夫している。
- ・自社開発して製品化したクラウド型交通費精算ツール「ネクストICカード」、クラウド型営業支援ツール「ネクストSFA」を社内システムでも活用している。「ネクストICカード」は、交通系ICカードにより出退勤管理や交通費の月次精算を自動化するもので、業務の効率化を図っている。

■ 夏期特別有給休暇

- ・全社共通の3連休（お盆休み）にプラス別時期に2日間はスゴい！
- ・お盆休みはどこも混雑していて休んだ気がしない、これが本当の休暇
- ・混雑時や猛暑時を避けて休めるのが嬉しい

■ 評価連動特別有給休暇

- ・有給消化じゃないのが良い
- ・結果に連動しているのでやる気やモチベーションにつながる
- ・人事評価と連動しているので正当な評価を受けていると実感できる
- ・土日とくっつけて快適に旅行を楽しめた。大型連休だと高いし、混んでるで大変

制度利用者の声

「家族へありが10(とう)」や「休んで5(ファイブ)」で休暇取得を促進

取組の
ポイント

- ・家族へありが10(とう)は、自分の家族へ感謝の気持ちを伝える特別休暇(1日)が取得できる制度。
- ・休んで5(ファイブ)は、入社3年目以上の正社員が毎年5日間の特別休暇を取得できる制度。



ウエディングパークエントランス



せどつくプレゼンの様子

取組の目的・概要

- ・同社では、「21世紀を代表するブライダル会社を創る」ために、社員一人ひとりが常に挑戦し続けており、その挑戦へのサポートとしての社内制度や、長く働き続けられる人事制度の両立が必要と考えている。「家族へありが10(とう)」や「休んで5(ファイブ)」の制度は、そのような長く安心して働き続ける環境を形成するものとして制度化された。
- ・「家族へありが10(とう)」の制度は、「せどつく」という新規社内制度の立案コンテストで提案された制度である。「せどつく」は「制度をつくる」の略称で、新卒1年目の社員による新規社内制度の立案コンテストである。新卒1年目の社員が、半年間で感じたウエディ

ングパークのカルチャーの良さ・今後の課題を探り、それに対する施策としての制度を提案する活動である。

- ・同社は、「せどつく」の他にN1という新規事業創出プログラム(全社員参加で事業プランを提出)を行うなど、若手の新規事業責任者の輩出、経営者人材の育成にも注力している。N1は、「せどつく」などと共に「自ら考えて動く」当事者意識を促す取組となっている。また、月末表彰や半期に一度の社員総会での表彰を開催し、積極的に褒める機会を創り、一体感を醸成している。今後も社員がさまざまな機会働きがいを感じていけるよう、このような活動を継続してきている。

企業概要

[設立] 1999年
 [事業内容] 結婚準備等の情報サイトの企画・運営
 [所在地] 東京都港区南青山
 [従業員数] 145名(2019年2月28日現在)

[年次有給休暇の取得率] 47.4%
 [年間休日数] 126日
 [URL] <https://www.weddingpark.co.jp/>

取組内容と特徴

「家族へありが10（とう）」と「休んで5（ファイブ）」の休暇制度の概要

- ・社員一人ひとりが常に挑戦し続けていくためには、その挑戦へのサポートとしての社内制度や、長く安心して働き続けられる人事制度の両立が必要と考えて、「家族へありが10（とう）」や「休んで5（ファイブ）」の制度が設けられた。
- ・「家族へありが10（とう）」の制度は、自分の家族へ感謝の気持ちを伝えるための特別休暇で、1日の休暇が取得できる制度である。家族へ感謝の気持ちを伝える1日の特別休暇ということで、里帰り、親の還暦のお祝い旅行、奥さんの出産後の退院時など様々な形で活用されている。休暇を利用した日の出来事は、社員がSNSで家族への「ありがとう」の気持ちとともにその様子をシェアしている。
- ・休んで5（ファイブ）は、入社3年目以上の正社員が毎年5日間の特別休暇を取得できる制度である。入社3年目から、毎年5日間の特別休暇を取得できるので、この期間を利用して例えばパリに行くなど、旅行する社員も多い。
- ・このような休暇制度を取得した社員がSNSを利用して休暇利用の報告をしていることが、他の社員の休暇取得を促すことにも役立ち、また休暇を取得するための部署内での仕事の調整も容易な環境づくりにもつながっている。

長く安心して働き続ける環境をつくる制度

- ・「家族へありが10（とう）」や「休んで5（ファイブ）」の制度の他に、働きがいを持って長く安心して働き続ける環境をつくる制度としては、
 - 「結婚準備休暇」：結婚準備者対象に1日の休暇が付与される制度。そのほか、入籍から1年以内に取得できる5日間の特別休暇「結婚休暇」もある
 - 「祝って22（ふうふ）」：結婚記念日（1周年、10周年、25周年）でお祝い金を2人分付与する制度
 - 「8活（はちかつ）」：朝の時間を有効活用することを奨励し、朝早く出社した社員に朝食を支給する制度
- などの制度が整備されている。制度の名称には、かなり拘り、社内周知を促進。社内ポスターでの周知・広報も図っている。

新入社員が「新しい社内制度」を考える社内イベントを毎年開催

- ・同社の「制度をつくる」の略で“せどつく”は、新入社員が「新しい社内制度」を考える活動として平成24年（2012年）から毎年開催されている。“せどつく”は、新卒1年目の社員による新規社内制度の立案コンテストで、新卒1年目の社員が新鮮な目線で半年間で感じた同社のカルチャーの良さ・今後の課題を探り、それに対する施策としての制度を提案するイベントである。立案コンテストの提案会には、社員の誰でもが参加できて、これからどのような新しい制度ができるのかが判り、新たな制度の周知につながっている。
- ・この“せどつく”の活動で、「家族へありが10（とう）」の制度の他に、「祝って22（ふうふ）」や「8活（はちかつ）」も提案されて制度化された。その他、休暇制度ではないが提案されて制度化されたもので「カレーファミリー制度」がある。これは新入社員のメンター制度で、親担当、きょうだい担当と部署横断の3人の仮想の家族をつくり、カレーを食す会を開催して、新入社員の仕事での悩みや成長へのアドバイスをし、社員間の親交も深めている。
- ・さらに、仕事と家庭・子育ての両立支援として、育休取得後の社員の仕事復帰前の面談を強化したり（コーヒープレイク面談）、社員間での相互理解を深める（仲間の多様性を理解する）ための全社でのダイバーシティ・ワークショップを開催したり、あるいは会社の事業拡大や社員の来ライベントに合わせた制度を検討するなど、社員がさまざまな機会に働きがいを感じて長く働いていけるための環境づくりを継続してきている。



「家族へありが10」の休暇を取得して、1歳半になる娘の保育園の入園式に参加しました。

入園式が終わった後は、産休 & 育休で頑張った妻への家族サービスでテーマパークに行きました。1年以上仕事を離れて家事育児に専念してくれた妻にも感謝の気持ちを伝えることができ、良かったです。取得後、素敵な会社・制度で幸せに働いているねと、夫婦で話しました。」

制度利用者の声

犯罪被害者等の被害回復のための休暇

取組の ポイント

犯罪被害者の方々には、

- ・被害によって生じる心身の不調等の回復
 - ・警察の事情聴取や裁判などの刑事手続きや出廷のほか、その準備にも多くの時間が必要
- のための休暇制度が必要です。



毎年開催している「犯罪被害者支援京都フォーラム」の様子

取組の目的・概要

- ・京都犯罪被害者支援センターは、平成10年に全国で10番目の民間被害者支援団体（任意団体）として設立され、2年後の平成12年には社団法人として組織を確立し、電話相談、面接相談その他の活動を通じて、犯罪及び犯罪に類する行為、災害等により被害を受けた者並びにその家族及び遺族（以下「被害者等」という。）が抱える悩みの解決及び被害者等の心のケア等を支援するとともに、社会全体が被害者等をサポートできる環境づくりに寄与することを目的として支援活動をしています。
- ・同センターは、被害者支援を行う地域に根ざした支援組織として、京都市が開催している「企業向け人権啓

発講座」において、企業においても従業員やその家族が犯罪の被害に遭った場合の支援として、例えば休暇の取得に配慮するなど、犯罪被害者等の置かれている状況を理解した対応が求められることを講演するなど、啓発活動を行っています。

- ・被害者は、犯罪による直接的な被害だけでなく、精神的被害や経済的被害など様々な被害に対する救済や支援・援助を求めており、被害者のサポートは公共機関だけではカバーできない部分も多く、被害者相談の受け皿として活動を続けておられる、同センター事務局長の富名腰由美子さんに同センターの活動状況をお聞きしました。

組織概要

[設 立] 2000 年
 [事業内容] 京都府公安委員会指定 犯罪被害者等
 早期援助団体
 [所在地] 京都府京都市上京区

[従業員数] 相談員 46 名、研修生 18 名
 (2018 年 10 月 16 日現在)
 [U R L] <http://kvsc.kyoto.jp/>

取組内容と特徴

犯罪被害者等の人権 ～企業が理解し、配慮すべきこと～

- ・犯罪被害に遭うと、生命や身体、財産等に対する直接的な被害だけでなく、精神的ショックや身体の不調、医療費の負担や失職等による経済的困難、捜査や裁判の過程における精神的・時間的負担、周囲の人々の無責任なうわさ話やマスコミの取材・報道等、それまでに経験したことの無い様々な問題に苦しめられます。これらは二次的被害とされています。
- ・特に、警察や検察での事情聴取、弁護士と裁判の打合せなど時間的負担も大きく、治療などのためにも休暇を取らざるを得ないことがあります。体調不良による仕事への影響、人間関係への支障など職場での配慮や理解が求められます。安心して休暇を取ることができ、精神的負担を感じずにすむ環境づくり、何より仕事を続けられることが、その後の生活を支える大きな基盤です。本人のみならず家族が犯罪の被害に遭った場合の支援としても、休暇の取得に配慮するなど状況に応じた対応が求められます。

被害者支援活動

- ・被害者から電話相談を受けた後、あるいは警察からの情報提供などがあると、まずは被害者や遺族に会って面接相談を行います。面接相談の中で支援として必要なことを確認し、弁護士やカウンセラー、精神科医などの専門家につなぐ場合があります。さらに裁判傍聴の付添い、代理傍聴及び報告、証人席等での付添いな

ど直接支援も行います。大切にしていることは、じっくり話を聴くこと、適切な所につなぐこと、一人にしないこと、二次被害を与えないこと、必要な情報を提供することです。

- ・無関心が一番怖いと被害者は言われます。被害者の置かれた状況について知っていただくことが理解の始まりだということを痛感しています。事件や事故などの報道を見て、事件の向こうに被害者やその家族がいることを想像してほしいです。関心を持って、持ち続けてほしいです。

貴重な人材を確保する観点からも 被害回復・負担軽減の支援となる休暇制度を

- ・職場における理解と配慮について、安心して刑事手続きにかかわれるような休暇制度と周囲の配慮が重要です。
- ・奥さんと子供さんを亡くされた男性が、事件後、検察や弁護士との打合せ、裁判、取材等のために多くの時間が取られましたが、職場に復帰できたとき、同僚が事件以前と変わらない態度で接してくれたことが、安心して一番ありがたかったと言われました。
- ・別の遺族が休暇を取ることに限っては上司の深い理解があったことを特に強調されたことがありますが、年次有給休暇で間に合わない場合は、休んだ分だけ収入が減ることになるため、やはり特別休暇のような制度が必要と言われました。

犯罪被害者の方々が仕事を続けられるようにするため、年次有給休暇だけではなく、被害回復・負担軽減のための休暇制度について検討してみませんか？
この休暇制度は、例えば以下のような手順で導入することが考えられます。

事業者の皆様へ

- ①人事・労務管理担当部署において、犯罪被害に遭った社員の相談窓口を作る
- ②特別な休暇制度（裁判員休暇、リフレッシュ休暇など）の一つとして、「犯罪被害者等休暇制度」を創設する
- ③社内広報、研修等において、犯罪被害についての従業員の理解を深めるとともに、犯罪被害者等となった従業員は、取得できる旨を周知する

ツール参考例

社内への周知啓発ツール

河村電器産業株式会社

正社員対象 統合・拡大 家族休暇

ワークライフバランスを実現するため「育児」「リフレッシュ」の休暇制度を見直し

POINT 1 / 育児対象が小学6年生までに引き上げ

POINT 2 / リフレッシュ休暇の取得期間が10年に延長

目的	従来の育児休暇、介護休暇、リフレッシュ休暇の制度を統合し、ライフスタイルに合わせて取得できる。
取得理由	-子供の病気、ケガ、手術療養、学校行事への参加など -療育施設等にある療養の付き添い、手術など、介護業務 -個人のリフレッシュ
付与日数	育児 10日(5日有給+5日無給) 介護 10日(5日有給+5日無給) リフレッシュ ①56歳以下の社員が勤続10年を過ぎた場合 5日 ②56歳以下の社員が勤続30年を過ぎた場合 10日 ③60歳以上の社員が勤続5年を過ぎた場合 5日
適用	付与された日数の合計を家族休暇としてそれぞれの理由で取得可能 看護介護、7歳未満の子に30分単位以内、半日単位、無給 リフレッシュ、対象者が1日以内(無給、10日無給) 5歳を過ぎた対象者は、60歳になる誕生日の月末まで有効
対象者	看護 小学6年生までの病児を看護する方を養育されている方 介護 要介護認定を受けた高齢者を介護されている方 リフレッシュ 一定の勤続年数に達した方

メリット / 付与されたリフレッシュ休暇を看護や介護でも利用可能になった。子供の病気で以前は看護や介護で使えなかった。

育児と仕事で両立できる制度の拡大

育児しながら働く従業員も応用する柔軟な働き方の制度を導入しました。

対象者 小学校就学前の子供がいる従業員

対象者 小学6年生までの子供がいる従業員

内容 -育児休暇延長
-就業時間の変更(時差出勤)
-積立休暇の取得、就業時間の調整、深夜労働の制限

目的 育児や介護の取り返しの遅く時間が必要
勤務の調整が働きやすくなる

積立休暇の条件緩和

旧制度	新制度
取得単位 1日単位	半日単位で取得可能
本人の確保 業務内業務で1週間以上の休みが必要場合、診断書の提出が必要	診断書に添付せず、人事課などで代替可能
家族の事情 看護が前提のため、その看護に当たる必要のある社員が認められ、診断書に基づき30日以内で必要日数が取得可能	診断書だけでなく、通知がある場合、必要のある社員が認められ、診断書に基づき30日以内で必要日数が取得可能(取得可能日数は変更なし)

NEW! カマラの休暇一覧表

旧休暇	新休暇
生活休暇 → 看護休暇 正社員	生活休暇(看護休暇) 正社員 生活休暇(看護休暇)とは、育児休暇、介護休暇、リフレッシュ休暇(育児)を統合し、ライフスタイルに合わせて取得できる。取得日数は、育児休暇(看護休暇)として取得可能。取得日数は、育児休暇(看護休暇)として取得可能。取得日数は、育児休暇(看護休暇)として取得可能。
看護休暇 正社員	看護休暇(看護休暇) 正社員 看護休暇(看護休暇)とは、育児休暇、介護休暇、リフレッシュ休暇(育児)を統合し、ライフスタイルに合わせて取得できる。取得日数は、育児休暇(看護休暇)として取得可能。取得日数は、育児休暇(看護休暇)として取得可能。
介護休暇 正社員	介護休暇(看護休暇) 正社員 介護休暇(看護休暇)とは、育児休暇、介護休暇、リフレッシュ休暇(育児)を統合し、ライフスタイルに合わせて取得できる。取得日数は、育児休暇(看護休暇)として取得可能。取得日数は、育児休暇(看護休暇)として取得可能。
リフレッシュ休暇 正社員	リフレッシュ休暇(看護休暇) 正社員 リフレッシュ休暇(看護休暇)とは、育児休暇、介護休暇、リフレッシュ休暇(育児)を統合し、ライフスタイルに合わせて取得できる。取得日数は、育児休暇(看護休暇)として取得可能。取得日数は、育児休暇(看護休暇)として取得可能。
積立休暇 正社員	積立休暇(看護休暇) 正社員 積立休暇(看護休暇)とは、育児休暇、介護休暇、リフレッシュ休暇(育児)を統合し、ライフスタイルに合わせて取得できる。取得日数は、育児休暇(看護休暇)として取得可能。取得日数は、育児休暇(看護休暇)として取得可能。

変更点

1. 育児休暇(看護休暇)の対象年齢を小学6年生までに引き上げ、取得日数を延長した。

2. リフレッシュ休暇(看護休暇)の取得期間を10年に延長した。

3. 積立休暇(看護休暇)の取得条件を緩和した。

Q&A

Q 育児休暇は延長不足(看護やインフルエンザなど)やケガでも取得できますか?
A 育児休暇(看護休暇)の対象年齢を小学6年生までに引き上げ、取得日数を延長した。また、ケガや手術療養などでも取得可能。取得日数は、育児休暇(看護休暇)として取得可能。

Q 不妊治療の通院で男性も休暇を取れますか?
A はい、男性も不妊治療の通院で休暇を取れます。

Q 自分が確保のときの積立休暇の活用条件も緩和になったのですか?
A はい、本人が確保するときの積立休暇の活用条件を緩和しました。また、通知がある場合、必要のある社員が認められ、診断書に基づき30日以内で必要日数が取得可能(取得可能日数は変更なし)。

Q 家族休暇の内、リフレッシュ休暇取得分を看護・介護の理由ですべて使い切りました。その場合は、リフレッシュ休暇は取得できないのですか?
A はい、その場合は、積立休暇や看護休暇を使って1週間～2週間程度です。

新しい制度がスタートしますが、一歩大膽なことは、少しずつでも進んで休暇の取りやすさを確保してまいります。皆様のご理解、ご協力のもと、業務の円滑な実施を目指してまいります。

新しい制度についてわからないことなどは、お気軽に総務課までお問い合わせください。

休暇申請ツール

株式会社藤崎：休暇・半休・休職届 休日・連休変更届

休暇・半休・休職届
休日・連休変更届

人事部 GM 殿

平成 年 月 日

所属 _____ 氏名 _____

区分 (該当に○印をして下さい)		期 間	理 由
年次有給休暇	特別休暇	平成 年 月 日	
欠 勤	慰労休暇		
パーソナル休暇	連続休暇	平成 年 月 日	
国民祝日休暇	ストック有給休暇		
結婚休暇	看護・介護休暇	(日間)	
出産休暇	傷病休暇		
引越休暇	育児休暇		
災害休暇	介護休暇		
半日休暇	時 分～ 時 分		
裁判員特別休暇	月 日()～ 月 日()の 日間		
休日変更	第 月 日()を 月 日()に変更		
連休変更	第 月 第 日()に変更		

蛇の目マシン工業株式会社：休暇・出張等申請画面

休暇・出張等申請

- 有給休暇・代償有給休暇
- 有給休暇・代償有給休暇取消申請
- 年次有給休暇残高取消申請
- 年次有給休暇届出(既出有給)
- 欠勤・早退休暇申請
- 遅刻申請
- 早退申請
- 出張申請
- 公費外出申請
- 私費外出申請
- 電車事故
- 結婚・出産申請
- 休日/代休申請
- 取消申請(残業/休日出勤)
- 休日変更申請
- 休日変更申請取消
- 特別休暇申請など
- 特別休暇申請など取消申請

旧振替休日、代償休日申請の提出を行います。
振替休日、代償休日取得後の取消申請を行います。
年次有給休暇取得後の取消申請を行います。
年次有給休暇、時間有給の申請を行います。

欠勤申請と早退申請の提出を行います。
遅刻申請の提出を行います。
早退申請の提出を行います。
出張申請の提出を行います。
公費外出申請の提出を行います。
私費外出申請の提出を行います。
電車事故による遅刻申請の提出を行います。
結婚申請の提出を行います。
休日出勤申請の提出を行います。
時間外・残業と休日/代休出勤の取消申請の提出を行います。

休日変更(休日振替)の申請が行えます。
休日変更(休日振替)の取消申請が行えます。

特別休暇申請のナビゲーション機能です。
特別休暇申請ナビゲーションの取消申請機能です。

特別休暇申請ナビ

該当する項目を選択し、「次へ」ボタンを押してください。

- 生理休暇
- 公民休暇
- 震災休暇
- 交通遮断休暇
- 公務納休
- 慶弔休暇
- 子の看護休暇
- 介護のための短期休暇
- 赴任休暇
- リフレッシュ休暇
- その他

次へ

特別休暇申請ナビ【入力】

内容の入力後、「次へ」ボタンを押してください。

罹災休暇

区分	種別	休暇名称	残日数	利用可能期間/残取
02	1	罹災休暇	-	-

申請内容入力
カレンダーで日付をクリックすると、日付が取得されます。

2018年11月							2018年12月							2019年1月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	31		



厚生労働省委託事業

【お問い合わせ先】

厚生労働省 雇用環境・均等局職業生活両立課

TEL:03-5253-1111 (内線 7915)

【企画・製作】

株式会社日本能率協会総合研究所

【発行】

2019年3月

<著作権について>

本事例集の内容に関する著作権は厚生労働省が有しています。本誌の内容については、転載・複製を行うことができます。転載・複製を行う場合は出所を明記してください。

なお、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課 (03-5253-1111 (内線 7915)) までご相談ください。

<免責事項>

本誌の掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本誌の情報をを用いて行う一切の行為について、何ら責任を負うものではありませんので御了承ください。

