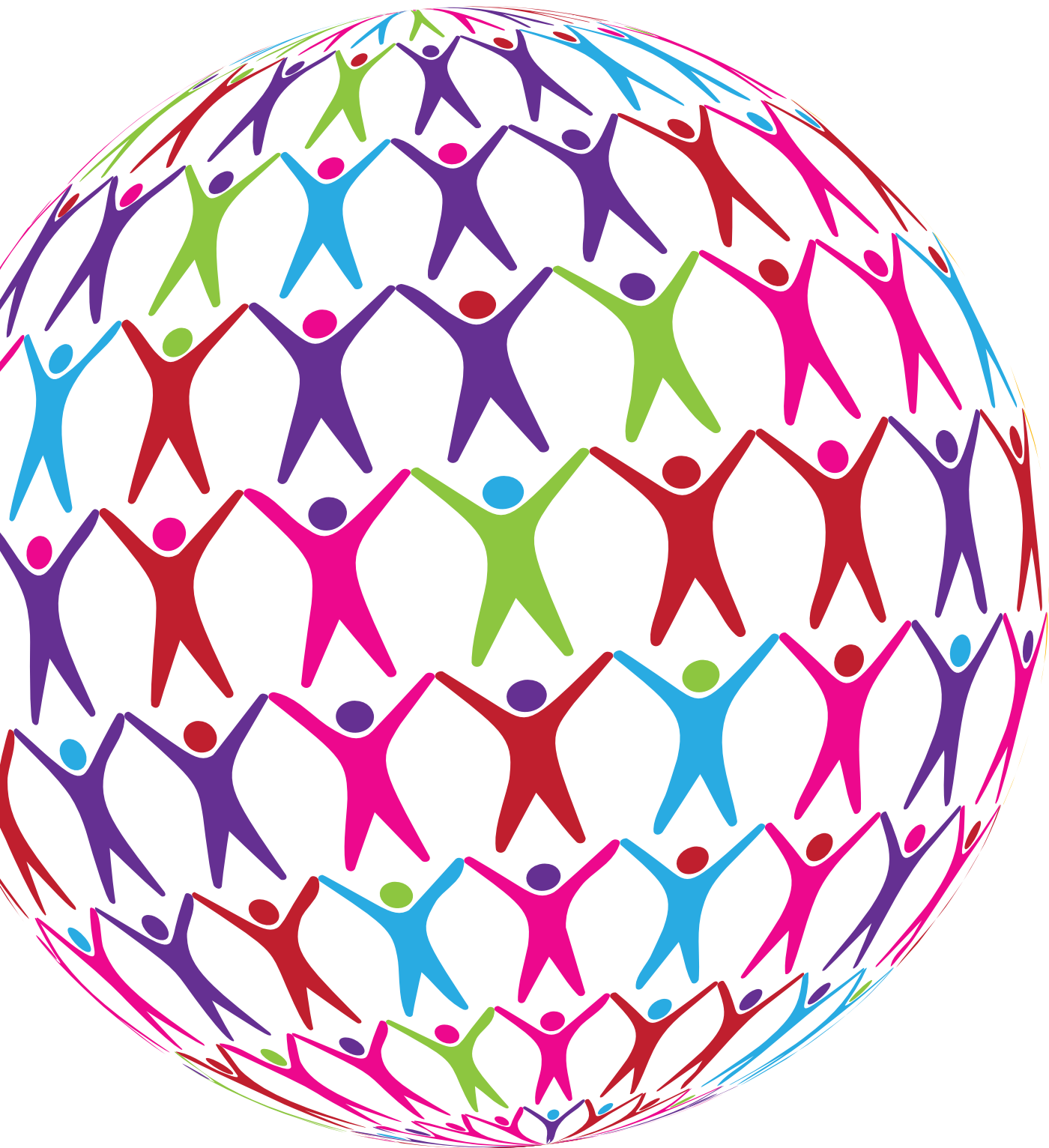


特別休暇制度 導入事例集2020

病気休暇、裁判員休暇、ボランティア休暇等の
特別休暇の導入に向けて



特別休暇制度を導入しましょう

特別休暇制度とは

特別休暇制度とは、労使による話し合いを通じて、休暇の目的や取得形態を任意に設定できる法定外休暇を指します。病気休暇やボランティア休暇などのほか、従前から多くの企業で導入の見られる慶弔休暇や夏季休暇も、企業により任意に設定された特別休暇です。

※いわゆる失効年次有給休暇の積立休暇について労働基準法では、年次有給休暇の請求権の時効は2年とされていますが、時効となった年次有給休暇を積み立て、病気や介護など使用目的を限定した特別休暇としている例もあります。

法定休暇とは

法律で定められた休暇

例
年次有給休暇
育児休業
介護休業
子の看護休暇

法定外休暇とは

就業規則等により会社が任意に定めた休暇

例
病気休暇
ボランティア休暇
裁判員休暇
犯罪被害者等の被害回復のための休暇

特別休暇制度

本事例集で取り上げる特別休暇制度

本事例集では、特別休暇の中から、

- ①年次有給休暇の取得促進に資する休暇
- ②裁判員の選任等の従業員自身がコントロールできない事情に応じたセーフティネットとなる休暇
- ③地域ボランティア活動への参加など従業員の行動変容のきっかけづくりとなる休暇

を中心に取り上げています。

1

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

例

- ・病気休暇
- ・災害休暇(被災時の休暇)

2

万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

- ・裁判員休暇
- ・犯罪被害者等の被害回復のための休暇
- ・病気休暇

3

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

- ・ボランティア休暇
- ・骨髄ドナー休暇
- ・サバティカル休暇

特別休暇制度を導入しましょう

働く方々の個々の事情に応じ、多様で柔軟な働き方・休み方を自ら選択できるようにすることで、生産性向上や優秀な人材の確保につながります。そのためには、年次有給休暇の取得促進がまずは重要ですので、特別休暇制度の導入に当たっては、年次有給休暇の取得を阻害しないように留意することが大切です。本事例集の取組事例を参考の上、働く方々の健康の保持・増進、ワーク・ライフ・バランス、モチベーションの向上を図り、その持てる能力を十分発揮できる環境づくりに向け、特別休暇制度を導入しましょう。

厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、特別休暇制度に関連する参考資料、他社の取組事例、就業規則の記載例等を紹介しています。是非ご活用ください。



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>

特別休暇制度の導入状況

「『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」(調査時点:令和2年4月1日)の結果から、本事例で取り上げている主な特別休暇制度の導入状況をご紹介します。

病気休暇

病気休暇については、長期に取得できる病気休職も含めて、58.8%の企業が導入していると回答しています。導入している企業のうち約4割が、病気休暇・休職中の全期間又は一定期間、給与を支給しています。

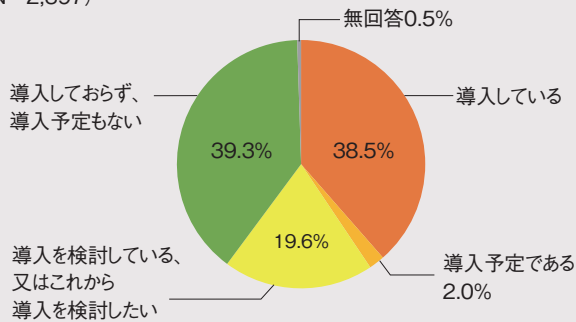
一方、労働者が年次有給休暇を取り残す理由としては、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」と回答した人が79.4%と最も多く、より年次有給休暇取得を促進していくためには、病気休暇の導入が望まれます。

裁判員休暇

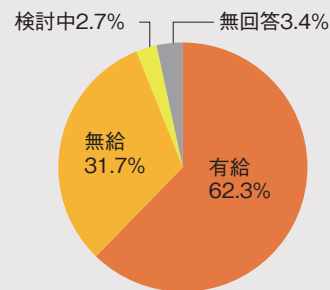
裁判員休暇については、約4割の企業で導入されており、導入予定、又は導入を検討している企業は約2割となっています。裁判員休暇の導入に当たっては、6割を超える企業が有給での休暇を導入、検討しています。

【裁判員休暇制度の導入状況】

(N = 2,397)



【有給・無給】(N = 973)



犯罪被害者等の被害回復のための休暇(犯罪被害者休暇)

犯罪被害者休暇については、2.1%の企業で導入されており、導入予定、又は導入を検討している企業は約2割となっています。犯罪被害者休暇の導入に当たっては、約6割の企業が有給での休暇を導入、検討しています。

骨髄ドナー休暇

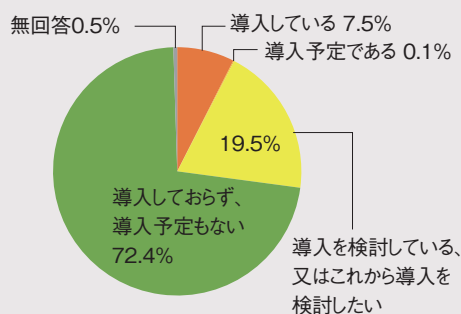
骨髄ドナー休暇については、3.6%の企業で導入されており、導入予定、又は導入を検討している企業は約2割となっています。骨髄ドナー休暇の導入に当たっては、84.1%の企業が有給での休暇を導入、検討しています。

ボランティア休暇

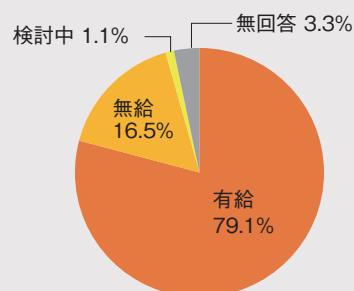
ボランティア休暇については、7.5%の企業で導入されており、導入予定、又は導入を検討している企業は約2割となっています。ボランティア休暇の導入に当たっては、8割近くの企業が有給での休暇を導入、検討しています。

【ボランティア休暇制度の導入状況】

(N = 2,397)



【有給・無給】(N = 182)



特別休暇制度導入事例集2020 目次

企業名	業種	従業員数	本事例集に掲載する特別休暇	ページ
1.年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇				
SCSK株式会社	情報通信業	1,000人以上	バックアップ休暇 公務休暇、ボランティア休暇、 教育休暇、両立支援休暇、マタニティ休暇	5
株式会社吉田測量設計	学術研究、 専門・技術 サービス業	100～299人	病気休暇	7
2.万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇				
株式会社オガワエコノス	サービス業	100～299人	病気休暇 (長期療養休暇など) 災害休暇、社会貢献休暇、犯罪被害者休暇	9
株式会社奥村組	建設業	1,000人以上	裁判員休暇 災害休暇、現場休暇、私用休職	11
3.従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇				
株式会社アシックス	製造業	1,000人以上	ボランティア休暇 裁判員休暇、ならし保育休暇、配偶者出産休暇	13
株式会社アトラエ	サービス業	30～99人	サバティカル休暇 (サバティカル3) 特別サポート休暇(病気休暇など)	15
MSD株式会社	製造業	1,000人以上	サバティカル休暇 (ディスカバリー休暇) 裁判員休暇、ボランティア休暇、 骨髄ドナー休暇	17
サイボウズ株式会社	情報通信業	300～999人	ボランティア休暇 (サイボノ休暇) リフレッシュ休暇、看護休暇	19
Simple株式会社	サービス業	29人以下	骨髄ドナー休暇 裁判員休暇	21
株式会社高島屋	卸売・ 小売業	1,000人以上	ボランティア休暇 副業休暇、スクールイベント休暇、 リザーブ休暇	23
田辺三菱製薬株式会社	製造業	1,000人以上	ボランティア休暇 公務休暇、骨髄ドナー休暇	25
東京エレクトロン株式会社	製造業	1,000人以上	リフレッシュ休暇 誕生日休暇	27
株式会社ボーダレス・ジャパン	サービス業	300～999人	ボランティア休暇 パパ育児有休、保育有休	29
三菱ガス化学株式会社	製造業	1,000人以上	骨髄ドナー休暇 ボランティア休暇、裁判員休暇	31

※上記各社の特別休暇は、本事例集に掲載している特別休暇の事例であり、各社が導入している全ての特別休暇を記載しているものではありません。

SCSK株式会社

企業プロフィール

設立
1969年

本社所在地
東京都江東区

事業内容
情報通信業

従業員数
13,979名(連結)
(2020年3月31日時点)

年間休日数
126日(2019年度)

URL
<https://www.scsk.jp/>



取組のポイント

働き方改革の施策の一つとして、年次有給休暇を使い切った後に病気等の予期せぬ理由が生じた場合に利用できるバックアップ休暇を導入。

取組の目的・概要

- バックアップ休暇は、年次有給休暇を全て使い切った後、従業員本人や家族に病気や事故等の予期せぬ理由が生じた場合に5日間を有給で取得できる制度である。
- 働き方改革を進める中で、年次有給休暇取得促進のための施策の一つとして、バックアップ休暇を導入した。毎年度30～50名の利用がある。

取組内容と特徴

バックアップ休暇の特徴と働き方改革「スマートワーク・チャレンジ」の推進

- 年次有給休暇を毎月1日ずつ取得する等「計画的」に年度内に使い切ることを推奨しており、バックアップ

休暇は万一の時に備えたセーフティネットとしての位置づけである。そのため、バックアップ休暇の請求期間は、4月に付与された年次有給休暇を使いきるタイミングの1月～3月としている。また、バックアップ休暇の請求に当たっては、年次有給休暇の残日数が0であることに加えて、「計画的」な年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇の事前申請割合が50%以上であるという要件を設けている。

- 年度内にバックアップ休暇を利用しなかった場合は、失効する年次有給休暇とあわせて50日を限度に積み立てることができ、私傷病、不妊治療、家族の介護や看護等のために利用することができる。バックアップ休暇の取得の有無による不公平感をなくす工夫でもある。
- 以前は、24時間365日稼働するシステムの対応を行うといったIT技術者の仕事の特性から「夜間のシステム対応が発生する」「優秀な技術者に業務が偏りジョブロー

テーションが難しい」等の理由から長時間労働を課題として抱えていたが、最高のパフォーマンスを発揮するためには従業員の心身の健康が重要だという考えのもと、「仕事の質を高める」抜本的な働き方の改革に着手した。

●2013年から「スマートワーク・チャレンジ20」(2015年から名称を「スマートワーク・チャレンジ」に変更)の取組を開始。「より効率的(スマート)に働き(ワーク)、目標(年次有給休暇20日取得、月間平均残業時間20時間未満)に挑戦する(チャレンジ)」からこの名称が生まれた。長時間労働削減で浮いた残業代を従業員に全額還元したり、管理職を含む全従業員の実勤務時間を記録し、月間80時間超の残業は社長承認としたりする等、会社の本気度を伝え、全従業員を巻き込む施策を展開した。2019年の年次有給休暇取得率は93%である。

●長時間労働の削減や年次有給休暇を取得しやすい環境を実現するためには、トラブルプロジェクトを出さないことが重要と考え、開発プロセス標準の徹底やプロジェクトマネジメントの強化を図り、業務品質向上にも取り組んだ。

●長時間労働削減だけでなく、年次有給休暇の取得をセットにして推進したことにより、業務を共有化しお互いのフォローが可能な体制へと転換した。

年次有給休暇取得促進の仕掛け

●年次有給休暇取得促進の施策の一つとして、夏季休暇等で年度内に5日以上(土日含め9連休)、プロジェクトの区切りで5日以内、従業員本人や家族の記念日等に3日以内等の連続休暇の取得を推奨している。

●土曜日が祝日の場合の翌週月曜日、飛び石連休の間の平日を、毎年期初に労使協定を締結し、一斉有休日を設定している。一斉有休を社外の方にも理解いただくため、お客様宛てに「計画的有給休暇取得に関するお願い」という文書を社長名で送付し協力を求めた。

●取組の結果、2014年には年次有給休暇取得率は97.8%となり、その後も毎年93%以上の高い水準を維持している。

その他の主な特別休暇

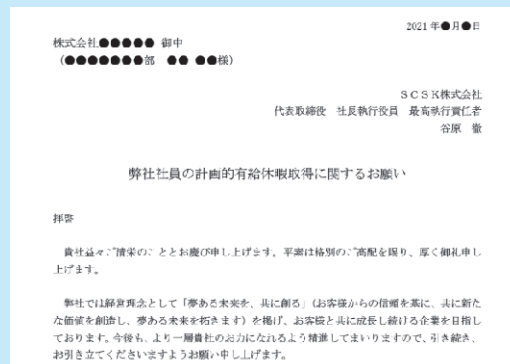
●教育休暇は、業務にかかわる自己研鑽を行う場合に、業務に支障のない範囲で、勤続年数に応じて年間最長3日を有給で取得できる制度である。

●ボランティア休暇は、福祉活動、災害救援活動やドナー活動等、社会貢献を目的とした活動をする場合に年間3日を有給で取得可能である。

●公務休暇は、裁判員または裁判員候補として裁判所に赴く時(所要日数又は所要時間を限度)や公職選挙の投票等(所要時間を限度)の場合に有給で取得できる。

●両立支援休暇は、家族の看護や子どもの学校行事への参加、不妊治療等を目的とする場合に、年間5日を有給で取得できる。

●マタニティ休暇は、妊娠中の従業員が悪阻等で就業が難しい時や、妊婦検診を受診する場合に有給で通算10日間利用可能である。



社長名でお客様に送付した「計画的有給休暇取得に関するお願い」

制度利用者の声

バックアップ休暇があるおかげで
安心して年次有給休暇を取得することができます

人事・総務グループライフサポート推進部 村田 宜則さん

入社2年目の2月にインフルエンザに罹患し、バックアップ休暇を取得しました。年度初めから計画的に年次有給休暇を取得していたこともあり、罹患時点で残日数が2日になっていたのですが、バックアップ休暇のおかげで欠勤になることなく安心して療養することができました。

インフルエンザのように突発的な理由で休まなければならないことは誰にでもあり得ることだと思います。いざというときにはバックアップ休暇があれば、普段から安心して年次有給休暇を取得することができるので、とてもありがたい制度だと感じています。

また、社内に年次有給休暇の取得、長時間労働の削減を前提とした働き方が浸透しているため、日頃から不在時に備えた業務運営、コミュニケーションができており、バックアップ休暇等の急な休みでも業務への影響は小さく済みました。

株式会社吉田測量設計

企業プロフィール

設立

1971年

本社所在地

岩手県盛岡市

事業内容

学術研究、専門・技術サービス業(測量)

従業員数

100名
(2020年3月時点)

年間休日数

106日(2019年度)

URL

<https://www.ysdag.co.jp/company/about/>

取組のポイント

年次有給休暇は従業員自身の休息やリフレッシュに使ってほしいという思いから、万一の時に備えた病気休暇を導入。

女性活躍推進から始まった年次有給休暇取得促進の取組は、全ての従業員が働きやすい職場づくりにつながった。

取組の目的・概要

- 経営方針の大きな柱の一つとして、「働きやすい職場環境づくりを目指す」ことを掲げ、年次有給休暇の取得促進や長時間労働の削減に取り組んでいる。また、従業員のみならず、協力会社や関係者全てがゆとりと豊かさを実現した働き方を目指している。
- 病気休暇は、従業員の私傷病等の場合に、1回の申請につき2日間、有給で休むことができる。年間の回数の上限は設けていない。

取組内容と特徴

病気休暇導入のきっかけ

- 病気休暇導入のきっかけは、年次有給休暇の取得



促進を進める中で、いざという時のために年次有給休暇をとっておく従業員が多かったため、冬のインフルエンザの流行や従業員の病気等に対応できる有給休暇があれば、従業員が休息やリフレッシュ等、本来の目的で年次有給休暇を取得できると考え、2019年に病気休暇を導入した。2019年は男女問わず10名程度の従業員が病気休暇を利用した。

●2020年に流行した新型コロナウイルス感染症に対応し、従業員本人やその家族が濃厚接触者になった場合でも利用できるように制度改定を行った。

「就業環境向上委員会」にて 病気休暇の周知を行う

●月に一度開催する「就業環境向上委員会」にて制度概要や利用方法について説明し、各部署から1名ずつ専任された職場委員を通じて従業員に周知を図っている。その他、社内掲示板等でも制度について掲載し、病気休暇の周知と年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。

女性活躍推進から始まった 年次有給休暇取得促進の取組

●公共事業等に関連した基準点測量や道路の新設に伴う路線測量を始めとした測量業務をメインとしており、以前は男性が多くを占める職場であったが、技術職を含めた女性の採用と育成に力を入れるようになった。採用した女性従業員にライフイベントで退職せず長く働いてほしいという思いから、仕事と家庭の両立支援として、年次有給休暇取得促進や病気休暇の導入に取り組んだところ、男女問わず全ての従業員が働きやすい職場環境づくりにつながった。

●年次有給休暇取得率は年々向上している。連休の合間や前後に年次有給休暇を取る等、リフレッシュのために連続休暇を取得することを推奨している。総務部からの声かけに加え、四半期ごとに年度内に取得した年次有給休暇の日数について勤怠システムを通じて従業員に伝え、取り残すことのないよう周知している。

●2018年と比べて、2019年の年次有給休暇の取得率が向上した理由の一つとして、病気休暇の導入も寄与しているのではないかと考えている。

株式会社オガワエコノス

企業プロフィール

設立
1952年

本社所在地
広島県府中市

事業内容
サービス業(廃棄物処理業)

従業員数
250名
(2019年4月時点)

年間休日数
110日(2019年度)

URL
<https://www.o-econos.com/>



取組のポイント

長期療養休暇、治療支援休暇、おそろ分け休暇により、治療と仕事の両立を段階に応じて積極的に支援。

全従業員が休暇制度を利用しやすくするために、制度の変更や職場の風土づくりを実施。

取組の目的・概要

- 10日以上入院・通院を要する私傷病を対象に取得できる有給の「長期療養休暇」、傷病手当の受給が終了し、長期療養休暇、年次有給休暇を取得済みの従業員が取得できる有給の「治療支援休暇」に加え、治療支援休暇の上限を使い切った従業員が取得できる「おそろ分け休暇」がある。「おそろ分け休暇」は、長期療養休暇及び治療支援休暇と同一傷病の治療・検査・通院のために、会社全体で前年度に失効した年次有給休暇日数を限度に必要な日数を有給で取得できる制度である。
- 病気や怪我に限らず、従業員が必要に応じて休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組み、消防団活動等を対象とした公務活動休暇(有給)、裁判員活動やボランティア活動のための社会貢献休暇(裁

判員活動は有給、ボランティア等地域奉仕活動は個別稟議にて期間と有給日数を決定)、災害や犯罪被害を受けた場合の災害・犯罪被害支援休暇(有給・無給は個別稟議)を導入している。

取組内容と特徴

“従業員が安心して働ける生活の場”を目指し、健康経営を積極的に推進

- ①育児・介護支援、②健康と治療支援、③社会生活支援、の3つの側面から、従業員が安心して休める休暇制度や勤務制度を『両立支援規定』で制度化している。
- どんな境遇であっても働く意欲のある従業員が働き続けられる職場環境を作りたいという会社としての強い思いから、「予防」「治療」「共生(復職)」の3つのアプローチで健康経営の実現を目指している。

- 病気の「予防」や早期発見のための各種取組に加え、従業員が万一病気になった場合に「治療」と「共生(復職)」を支援するための制度として、長期療養休暇、治療支援休暇、おすそ分け休暇を導入している。
 - 「治療と職業生活の両立支援」のための基本方針を策定し、経営トップの考えを全従業員に示すことにより、病気になっても働き続けられる職場の風土づくりに取り組んでいる。
 - 治療と職業生活の両立支援のための規程は、実際にがんに罹患した社員の意見を取り入れて策定し、全従業員が利用しやすい制度となるよう内容の改訂に取り組んでいる。
 - 治療と職業生活の両立が必要な従業員に対しては、本人の意向と能力や治療上の安全に十分配慮したうえで、会社が本人・家族、主治医・病院と連携し、復職や治療に際して両立支援プランを策定するなど支援を行っている。
 - 社会生活支援を目的とする災害・犯罪被害支援休暇の対象者は本人または家族であり、過去の豪雨災害時等に従業員が制度を利用した。犯罪被害については、心身の治療のための通院や裁判への出廷・傍聴等を休暇取得の目的として想定している。
- 長期療養休暇、治療支援休暇、おすそ分け休暇により治療と仕事の両立を段階的に支援**
- 病気になった従業員が抱える病気への不安、経済的な不安、仕事に対する不安という3つの不安に会社が寄り添い、治療のステップに応じた支援を積極的に実施している。
 - 長期療養休暇は、10日以上入院・通院を要する私傷病を対象に、各人の年次有給休暇付与日数を上限として年度内に最大20日、1日単位で取得できる有給の休暇制度である。
 - 治療支援休暇は、傷病手当の受給が終了し、長期療養休暇と年次有給休暇を取得済みの従業員が年度内に20日を上限として取得できる有給の休暇制度で、半日単位での取得が可能である。
 - おすそ分け休暇は、治療支援休暇を使い切った従業

員が、長期療養休暇及び治療支援休暇と同一傷病の治療・検査・通院のために、会社全体で前年度に失効した年次有給休暇の日数を上限として必要な日数を取得できる有給の休暇制度である。この休暇制度は、自分が使い切ることができなかった年次有給休暇を治療や通院が必要な仲間に分けてあげたいという従業員の気持ちから生まれたため、「仲間の気持ち」と呼ばれている。法律上は従業員の年次有給休暇を他の従業員に譲ることはできないため、会社が従業員のおすそ分けの気持ちを代弁する形で、治療等が必要な従業員に対して有給休暇を付与する制度である。

休暇を取得しやすくする工夫

- 実際のがんに罹患した従業員の意見を取り入れて治療支援休暇制度を導入したが、全従業員が利用しやすい休暇制度とすべく、リハビリを含む通院を治療支援休暇の対象に加えるなど制度の見直しを実施している。
- 治療と仕事を両立することの重要性を全従業員が認識し、相互に協力し合いながら働きやすい職場風土をつくるため、多能工化を進めるなど仲間の急な休みに対応できる業務体制の構築に取り組んでいる。
- 病気になった従業員には、病気を治すことが本人の仕事であり、会社は復帰を大前提としているので安心して治療に専念してほしいということを伝えている。
- 過去3年間に15名の従業員が長期療養休暇を取得し、そのうち1名は治療支援休暇とおすそ分け休暇も取得した。
- 治療のための休暇に限らず、家族のライフイベントや子どもの学校行事などに関しても、休暇の取得が必要だと思われる従業員には人事総務部や上司から積極的に声がけをして休暇取得を勧め、従業員同士が「お互い様」と思える風土の醸成に努めており、2019年度の年次有給休暇取得率は73%である。

制度利用者の声

業務外で転倒して右腕を骨折してしまい、7日間の入院が必要になりました。退院後もリハビリのために長期間の通院が続いているため、長期療養休暇を取得しながら治療と仕事の両立を実践しています。万一の病気や怪我の際に安心して仕事を続けられるよう、会社が長期療養休暇を規定化し、全ての従業員にコミットしてもらっていることに感謝します。

株式会社奥村組

企業プロフィール

設立

1907年

本社所在地

大阪府大阪市

事業内容

建設業(総合建設業)

従業員数

2,025名

(2020年3月31日時点)

年間休日数

125日(2019年度)

URL

<https://www.okumuragumi.co.jp/>

取組のポイント

以前から、労働基準法第7条に基づき、裁判所の証人、検察審査員等の「公の職務」を行うための有給の特別休暇として法務休暇を制度化していたが、2009年に裁判員制度ができた際に、法務休暇に加えて裁判員休暇制度を導入。

その他特別休暇として、有給の災害休暇や工事所勤務者が取得できる現場休暇、また、無給の私用休職制度などがある。

取組の目的・概要

- 2009年の裁判員制度開始と同時に裁判員休暇制度を導入した。裁判員に選出された場合、裁判員としての職務に従事するために最低5日間程度が必要となるため、新たな国の施策に協力するための休暇制度を設けた。
- 裁判員休暇は、裁判員として必要とする日数を取得することができ、候補者として裁判所に実際に赴いた時から利用が可能(時間単位での取得も可能)。

取組内容の特徴

裁判員制度開始に合わせて
裁判員休暇制度を導入

- 同社の現在の就業規則は1966年に施行されたも

のであるが、その当時から、裁判にかかる証人としての出廷や、検察審査会に検察審査員・補充員として参加する際に取得できる法務休暇という有給の特別休暇が導入されており、国が要請する「公の職務」には、会社としてできるだけ協力するという風土があった。

- 2009年の裁判員制度の創設により、裁判員候補者に該当する者が増えることが予想されたこと、また、裁判員に選出された場合には裁判員としての職務に従事するために要する日数も少なくとも5日間程度と増えるため、年次有給休暇とは別途の特別休暇として裁判員休暇制度を導入した。

- 裁判員候補者名簿に登録されるのは人口の0.03%となっており、制度を導入した2009年以降に裁判員候補者名簿記載通知のあった従業員は35人で、年間



3人程度である。その中で、裁判員選任にまで至ったのは年に1人いるか否かという程度で、ここ3年では毎年1人である。

●裁判所に出頭して抽選に漏れた際にも裁判員休暇を取得することが可能である。実際の裁判に参加したのは直近3年の間で2人であった。

●現場を長期休むに際しては、発注者の理解を得ないといけないため、裁判員の通知が来て休暇を取得することになった場合には、まず上長と相談するという枠組みを作っている。相談があれば、その都度上長から休暇取得についての説明も行き、本制度の周知を図っている。

災害休暇、現場休暇などの制度も

●災害休暇は、居宅が火災・自然災害等に遭った際に10日を限度として取得可能な有給の特別休暇である。災害休暇も法務休暇と同様に1966年から導入しており、阪神淡路大震災と東日本大震災の際には多く利用された。単身赴任で全国各地の工事所に勤務している従業員もいるため、居宅が被災した際に長期の休暇を年次有給休暇とは別に取得できるよう救済措置として設けている。大規模災害時などには、休暇を取得しやすいように、被災地を管轄している地区の支店に対して、災害休暇の利用が可能であることを本社から発信している。

●その他、有給の特別休暇として、1つの工事が終わりの工事が開始されるまでの間、休むことができる現場休暇を設けている。工事所勤務者から請求があった際、年5日を限度に付与している。

●また、数か月の休みが必要となる事情がある場合は、介護休業期間を超えた介護への対応や海外協力隊への参加、ワーキングホリデー等で利用することができる、無給の私用休職があり、長期間の休務への身分保障として設けている。承認される取得理由はケース・バイ・ケースの判断で、まずは上司に伝え、本社と相談するという形である。私用休職は勤続年数によって取得できる日数を決めており、最大8か月である。



株式会社アシックス

企業プロフィール

設立

1949年

本社所在地

兵庫県神戸市

事業内容

製造業

(各種スポーツ用品等の製造および販売)

従業員数

8,904名(連結)

(2020年12月末時点)

年間休日数

124日(2020年度)

URL

<https://corp.asics.com/jp/>



取組のポイント

ボランティア休暇を活用して、スポーツを通じた社会貢献に取り組んでいる。

スポーツ休暇を設定し、年次有給休暇の計画的な取得を促進している。

取組の目的・概要

- ボランティア休暇は、創業理念である「スポーツによる青少年の育成を通じた社会発展への貢献」に寄与するため1994年9月に導入した。ボランティア休暇を活用し、青少年を対象としたスポーツ教室や地域のスポーツイベントの支援等に取り組んでいる。
- 導入翌年に阪神淡路大震災が起り、従業員の有志が被災地支援のボランティアを行ったことで、災害時の被災地支援活動での活用も広がった。東日本大震災の被災地支援ボランティアで活用された事例もある。

●ボランティア休暇は年間3日を限度として有給で取得できる。オリンピック・パラリンピックにかかわるボランティアについては、例外的に8日間取得できるよう対応している。

取組内容と特徴

社会貢献のためのボランティア活動を推奨

- ボランティア活動を支援する制度として、年間3日のボランティア休暇(有給)と、最長2年4か月取得可能なボランティア休職(無給)の制度がある。
- 同社はスペシャルオリンピックス(知的障がいのある方々のスポーツトレーニングとその成果の発表の場である競技会を、年間を通じ提供している国際的なスポーツ組織)への支援を行っており、スペシャルオリンピックスのイベントには、労働組合が主導で従業員から有志を募り、毎回20~30人がボランティアとして参加している。
- ボランティア休暇は社内に浸透しており、職場においても積極的に送り出し、不在時の業務をサポートする体制が整備されている。

その他の特別休暇について

- 育児休業からのスムーズな復帰を目的として、ならし保育休暇を導入している。育児休業終了から最長で1か月間利用できる特別休暇制度である。保育所へ

の入所直後は子どもが体調を崩しやすいため、ならし保育休暇を利用して生活のペースを整えてから、安心して復帰できるというメリットがある。

- 男性従業員の育児参画を目的として、配偶者出産休暇を導入している。配偶者の出産に当たり、2日間を有給で取得できる制度で、該当従業員のほぼ100%が取得している。

- 積立有給休暇制度は、未消化の年次有給休暇を年10日を上限として、最大80日まで積み立てることができ、私傷病や育児、介護等のために利用可能である。

- 裁判員休暇制度は2009年の裁判員制度のスタートにあわせて導入した。従業員が裁判員に選任された場合、必要な日数を有給で取得できる。

スポーツ休暇による年次有給休暇の計画的な取得促進の取組

- 働き方改革への取組の一環として、年次有給休暇の計画的な取得促進に取り組んでおり、2017年にスポーツ休暇の取組を開始した。
- スポーツ休暇は、年次有給休暇の中から2日間を、スポーツへの参加のために取得する取組である。従業員自身のスポーツへの参加のほか、スポーツ観戦や子どもの運動会、地域のスポーツイベント支援等で利用されている。スポーツという利用目的を設定することで、年次有給休暇の計画的な取得を促している。

株式会社アトラエ

企業プロフィール

設立
2003年

本社所在地
東京都港区

事業内容
サービス業
(求人メディア運営)

従業員数
63名
(2020年9月時点)

年間休日数
125日(2020年度)

URL
<https://atrae.co.jp/>



取組のポイント

意欲ある従業員が無駄なストレスなくイキイキと働き続けられるよう、勤続3年ごとに約1か月の有給の長期休暇を付与。

年次有給休暇を消化しきった従業員が困ったときに、サポートするための有給の特別サポート休暇制度も導入。

取組の目的・概要

- 「サバティカル3」は、意欲ある人が無駄なストレスなく、イキイキと働けるようにとの考えから設定した休暇制度であり、連続して約1か月(20日間)、有給で休暇を取得できる。
- 特別サポート休暇は、年次有給休暇を全て消化しきった場合でも、本人の病気や家族の介護などで休まなければならない場合に付与され、取得できる休暇制度である。

取組内容と特徴

日本ではまだ稀なサバティカル休暇制度

- 「サバティカル3」は、2018年3月に制度制定を発表

し、10月にスタートした制度で、連続して約1か月(20日間)の長期休暇を有給で取得できる制度である。

- 制度制定のきっかけは、小学校受験する子を持つ父親である従業員が、その受験のサポートをしたいとのことで、約1か月間の年次有給休暇をしたことである。これを機に、人生においては、お金だけでなくまとまった時間が必要な時があるのではないか、日々の業務だけではなく従業員の人生を豊かにするようなことに時間を使ってほしいとの願いから、この休暇制度を制定した。

- 「サバティカル3」の用途は特に決まっていない。従業員自身の考えで自由に使える制度である。また、取得時期も従業員の都合で自由に設定できる。ただし、分割しての取得は不可となっている。

- これまでの取得者は5名いるが、通常の休暇ではできないような、長期旅行や海外留学、資格取得、家族と

の時間などに利用している。同社のCTO(最高技術責任者)も取得している。

●月に2回、全社ミーティングを実施しており、情報共有の場を設けている。「サバティカル3」を取得した従業員は、この全体ミーティングにおいて、自身が「サバティカル3」を取得して、どのようなことをしたかを自発的に報告してくれている。

●休暇取得により従業員が長期間不在になるが、取得する際には、チームに迷惑が掛からないよう、業務を調整することが前提である。同社には共有するという文化があり、事前準備の内容や休暇取得に向けて改善したことなども、社内で使用しているチャットツールなどで共有している。また、部署ごとの組織だけでなく、職種ごとの横串組織があり、例えばデザイナーが「サバティカル3」を取得し、その業務で困った点などがあれば、デザイナーの横串組織内で相談して、アドバイスなどがもらえたりする。

●「サバティカル3」の取得者は、その休暇期間中にさまざまなことに取り組んでおり、その経験を経て、さらにパワーアップして戻ってくることは、会社にとってもメリットがあると考えている。

●「サバティカル3」の副次的な効果としては、以下のようなものがあると考えている。

▷属人化を防止:1人しかできない業務があると、長期休暇中は業務が停止してしまう。そうならないよう、属人化を防ぎ、複数の人で業務を行うようにすることで、互いにサポートでき、業務の停滞を防止できる。

▷生産性の向上:属人化を防ぎ、複数の人で業務を行うと、1人だけで実施しては気づかない業務の無駄やムラが排除でき、標準化できる。こうすることで業務の生産性が向上する。

▷離職防止:従業員には、短期留学したい、育児のために休みを取りたいなどさまざまな要望がある。従業員に配慮した制度を設けることで、エンゲージメントが向上し、離職率の低下につながる。

従業員をサポートする、特別サポート休暇

●特別サポート休暇は、年次有給休暇を全て消化した従業員が、本人の病気や家族の介護などの際に付与され、有給で取得できる制度である。

●この制度があるため、年次有給休暇を残しておく必要がなくなり、年次有給休暇の取得促進につながるものと考えている。

●同社は、スーパーフレックス制度により、決まった時間に業務に従事する必要がなく、通院のために一時的に外出したり、昼食後ジムに行ったりするなど、柔軟に勤務時間を調整することができる。この制度により、数時間程度の私用の場合に1日もしくは半日単位での年次有給休暇を取得する必要がなく、本当に必要な場合に、年次有給休暇を取得することができる。



サバティカル3 休暇中の谷口さん

制度利用者の声

Greenプロジェクト 谷口 孟史さん

私は2012年に入社し、サバティカル3の導入時に対象者になりました。2019年11月末に子どもが生まれ、その年の12月末から1月末くらいまで、年末年始の休暇につなげてサバティカル3を取得しました。

取得にあたっては、何をいつまでに、どのように進めるかを考えて業務を調整し、準備してきました。日頃から、全く余裕がない状態にはしていなかったため、業務の調整にそこまで苦労はありませんでした。

サバティカル3の制度については、100%満足しています。社会人として働いている場合、やりたいことがあっても、年次有給休暇を取得してやってみるか、諦めるかという選択肢しかないと思われそうですが、この制度により選択肢が増え、仕事が忙しいためにやりたいことができないという従業員の不満は、かなり減るのではないかと思います。

この制度は本当に良い制度で、ポジティブな影響が大きいと思いますので、取得の権利のある社員は全員取るべきだと思っています。取得者の一人として、全体の取得率が高められるよう、一緒に考えていきたいと思っています。

MSD株式会社

企業プロフィール

設立

1891年(米国本社創業)

本社所在地

東京都千代田区

事業内容

製造業(医療用医薬品)

従業員数

3,300名

(2020年4月1日時点)

年間休日数

125日(2020年)

URL

<http://www.msd.co.jp/>

取組のポイント

従業員のさらなる学び、成長を後押しするため、社外での活動や経験とディスカバリー休暇の取得を会社として推奨。

海外留学や大学院への通学、副業、異業種交流等のためディスカバリー休暇を活用。

取組の目的・概要

- ディスカバリー休暇は、利用目的を問わず、年間40日まで、連続または断続的に無給で取得できる休暇制度である。
- ディスカバリー休暇の目的は、従業員が会社でのキャリアの過程において、自身のキャリアや経験、働き方を見直す機会を作ることで、本人のさらなる学び、成長につなげ、また、休暇期間中に得られた経験を社内に還元することである。社会が今までにないスピードで変化していく中で、従来のやり方に捉われず新しい発想を持って挑戦する人財、変化をポジティブに捉えてイノベーションを起こせる人財が必要だと考えていることから、社員の成長を後押しできるディスカバリー休暇の活用を会社として推奨している。

取組内容と特徴

ディスカバリー休暇により
従業員のチャレンジを後押し

- ディスカバリー休暇は、一般的にはサバティカル休暇と言われている長期休暇制度である。導入のきっかけは、従業員からの「業務が比較的少ない時期に長期休暇を取得し、自己研鑽のための社外活動をしたい」という提案からである。会社としてその趣旨に賛同し、2016年から試行的に運用を始め、2018年に制度化した。
- ディスカバリー休暇期間を無給としているのは、無給の方が気兼ねなく休めるという従業員の声を反映している。
- ディスカバリー休暇の利用用途の要件は設けていな

い。過去の取得事例では、短期の海外留学や、週1回の大学院への通学、副業、異業種交流、ボランティア、子どもと向き合うために学校の夏休みに合わせた長期休暇等がある。ディスカバリー休暇の導入以来、延べ約40人の従業員が利用した。

- 副業のためにディスカバリー休暇を利用することを認めている。副業ガイドラインを制定した上で、社外での積極的な活動を応援している。
- 休暇を取得する際には上司と相談し、各職場で業務の調整やフォローを行う。会社としてディスカバリー休暇の利用を推奨しているため、取得を後押しする雰囲気が社内であり、長い期間のまとまった休みでも、「お互い様」「お互いに迷惑を掛け合ひましょう」という雰囲気が浸透している。休暇を取り終えた後には、所属部署において社外活動で得た経験の発表の機会を設けたり、社内でのイベントで体験談を講演する等している。
- ディスカバリー休暇で従業員が長期間不在にすることにより、現状の業務の見直しの機会となり効率化が進むというメリットがある。ある部門の部長が海外語学

留学のため、ディスカバリー休暇と年次有給休暇を組み合わせて利用し、約2か月間不在にした際には、5人の課長クラスの部下に権限委譲をしたことで部下や組織の成長につながった。

その他の特別な休暇制度、年次有給休暇取得促進の取組

- ボランティア休暇は、有給で年間5日間取得可能な制度であるが、2011年の東日本大震災以降、災害ボランティアのニーズが高まったため、それ以降年間10日間を取得可能としている。ボランティア休暇があることで、ボランティア活動参加へのハードルが下がり、多くの従業員が一步踏み出すきっかけづりになっている。半日程度の清掃ボランティアから、自然災害の被災地へのボランティア、2019年のラグビーW杯のボランティア等、活動は多岐にわたっている。
- 裁判員制度休暇は、公務に必要な日数を有給で取得可能である。
- 骨髄ドナー休暇は、検査や入院に必要な日数を有給で取得可能で、数名の利用実績がある。

制度利用者の声

ディスカバリー休暇を活用して、週1日、継続的に大学院に通学し博士課程修了



プライマリーケア・ワクチン部門 疾患領域スペシャリスト 西村 晋一さん

大学院(博士課程、公衆衛生学)への通学に当たりディスカバリー休暇を活用しました。通学当初は、年次有給休暇を取得して業務と学業の両立を目指しましたが、体力的な疲れとともに、周りに申し訳ないという気持ちや年次有給休暇がなくなるプレッシャーによって心理的な疲れも感じるようになり、上司と相談しディスカバリー休暇の取得に至りました。

週1日の授業に加え、試験等で約40日を利用しました。当社のディスカバリー休暇は柔軟かつ簡単に取得できるため、活用しやすい制度だと思います。大学院での学びを検討している社員から相談を受けることも増えました。休暇制度を活用して、ぜひやりたいことに挑戦して欲しいと思います。えてもらいたいと思います。

制度利用者の声

計4週間の短期留学のためにディスカバリー休暇を活用



プライマリーケア・ワクチン部門 ブランドストラテジスト 久保田 秀樹さん

業務で英語を使う中で、さらなるスキル向上のため、一定期間英語漬けの日々を送りたいと思っていました。会社が社外での経験やディスカバリー休暇を積極的に推奨していることもあり、2週間を2回、計4週間のディスカバリー休暇を取得し、短期留学のため渡航しました。通常の年次有給休暇でも短期留学は可能ですが、ディスカバリー休暇があることによって、チャレンジしやすかったと思います。

当社には、こうしたユニークな休暇制度だけでなく、働く場所や時間に縛られず、自分に合った柔軟な働き方ができる制度が整っています。仕事とプライベートがより一層充実したものになるよう、今後も、さまざまなことにトライしてみたいと思います。

サイボウズ株式会社

企業プロフィール

設立
1997年

本社所在地
東京都中央区

事業内容
情報通信業
(グループウェアの開発、販売、運用)

従業員数
648名
(2020年12月末時点)

年間休日数
120日(2020年度)

URL
<https://cybozu.co.jp/>

写真は、企業エントランス



取組のポイント

サイボノ休暇は、自社のサービス、従業員の知識を活用して、災害復旧支援をはじめとするボランティア活動を実施するための有給の休暇制度である。

リフレッシュ休暇や看護休暇など、従業員本人のリフレッシュや家族のサポートができる、他の有給の休暇制度も充実。

取組の目的・概要

- 年間40時間を限度として、ボランティア活動を行うために取得できる有給の休暇制度(サイボノ休暇)を設けている。NPO法人や非営利の一般社団法人などの営利を目的としない団体への支援、自治体などの災害復旧活動の支援が対象となる。
- 災害復旧支援の目的でサイボノ休暇を取得する場合の活動内容は、被災地に訪問してのシステム構築といった現地での支援と、遠隔でのシステム運用支援を想定している。
- リフレッシュ休暇は、勤続5年ごとの節目の年に、有給で連続5日間の休暇が取得できる制度である。取得期限は、付与日から2年間となっている。
- 看護休暇は、家族の看護を行うために、有給で年間5日間の休暇を取得できる。

取組内容の特徴

ボランティア活動に積極的な従業員の発案で休暇制度を制定

- 以前より同社には災害支援プログラムというものがああり、災害の復旧・復興に関わる中央省庁・地方自治体・行政機関、公的医療機関、ボランティア団体に対して、自社のクラウドサービスのライセンスを無償で提供している。また、非営利団体向けプログラム(チーム応援プログラム)もあり、認定NPO法人や任意団体等に対して、ライセンスを非常に廉価で提供している。
- しかし、ライセンスを提供しただけでは、現場の担当者には時間やスキルがなく、システムの運用まで手が回らないことも少なくなかった。
- 一方で、ボランティア活動を積極的に行う従業員が

おり、自身の知識を活用して、災害時に現地に出向き、自治体や社会福祉協議会等に対して、IT環境構築の支援を行っていた。また余暇時間で非営利団体に対して同様の支援を行う者もいた。

●災害支援プログラム、非営利団体等向けプログラムの企画を行う者から、これらの団体等から求められている支援を推進するために、従業員が自由に動ける休暇制度があるというのではないかと発案で、2019年に、年間40時間を限度として支援を行うことができるサイボノ休暇が制定された。

●同社の企業理念は「チームワークあふれる社会を創る」ことであり、サイボノ休暇には、サービスの導入が財政的に困難なチームでも活用いただき、チームワークを高めてほしいという願いも含まれている。

●サイボノ休暇は、一般的なボランティア休暇と異なり、休みを取ってボランティア活動を行うというよりも、業務時間内に、社内に居ながらでもその一部の時間をボランティア活動に充てられるという点で、非常に柔軟な有給の休暇制度である。

●災害の際には、現地に必要な予算が十分でないこともある。同社の災害支援においては、社長室の予算が確保されており、また自社の遊休の資産(IT機器やプリンタ等)を使用することが認められているため、人だけでなく物の調達・支援もできるものとなっている。

●サイボノ休暇が制定された2019年以降、まだ取得実績はないが、今後、この制度を有効に活用して支援

を行っていきたいと考えている。

●なお、災害復旧支援はこれまでも多数実施しており、年次の浅い従業員の自社サービスへの理解が進むことや、従業員間の結束力の強化、従業員各人の得意分野を把握することなどに役立っている。サイボノ休暇の取得が進めば、さらにこの副次的効果が得られるものと考えている。

●休暇上限の40時間というのは暫定的な設定である。制度の利用が進んだ暁には、適切な時間がどの程度であるか検討し、再設定したいと考えている。

リフレッシュ休暇、看護休暇などの制度も

●リフレッシュ休暇は、入社後、5年ごとに連続5日間の休暇が有給で付与される制度であり、起点となる日から2年間で取得期限となっている。勤続の長い従業員を労り、リフレッシュしてもらうための制度である。

●看護休暇は、家族が病気の時などに取得できる休暇制度である。この休暇は有給で、5日間を限度として取得できる。

●休暇制度ではないが、突発で、1日単位で働き方を自由に変更できる「ウルトラワーク」という制度がある。2010年より在宅勤務制度をスタートし、2014年より働く時間と場所を9分類から選択できる「選択的人事制度」を導入。2018年にそれをさらに進化させて、自分に合った働き方を個々に自由に設定できる「働き方宣言制度」を開始した。



災害支援チーム

Simple株式会社

企業プロフィール

設立
2019年

本社所在地
東京都中央区

事業内容
サービス業
(転職支援サービス業)

従業員数
16名
(2020年12月時点)

年間休日数
125日(2020年度)

URL
<https://simple-hoiku.com/company>
写真は、オフィス受付



取組のポイント

全国ドナー休暇制度連絡協議会の活動の趣旨に賛同し、ドナー休暇制度を導入。

万一の時に備えて裁判員制度休暇を導入。

取組の目的・概要

- 従業員の社会貢献活動への支援を充実させることを目的として、2020年5月にドナー休暇制度を導入した。導入のきっかけは、ビジネス上の知人が全国ドナー休暇制度推連絡協議会での活動を行っており、その趣旨に賛同したからである。ドナー休暇制度を就業規則に盛り込んだことで、骨髓提供が遠い世界の話ではないという従業員の意識変容に

つながったと考えている。会社として従業員の骨髄提供を積極的に後押しするわけではなく、あくまでも従業員が能動的に社会貢献に参加したいと考えた時のセーフティネットとしての特別休暇になると良いと考えている。

取組内容と特徴

ドナー休暇制度の概要

●ドナー休暇制度は、骨髄バンクを通じた骨髄・抹消血管細胞の提供に伴う検査や入院に要する期間、必要な日数を有給で取得することができる。また、時間単位の取得も可能としている。

骨髄提供を実際に行ってみて

●ドナー休暇制度の導入をきっかけとして、代表自らドナー登録を行った。その後、適合の通知が届き、ドナー候補者として説明や検査を受けた。実際にドナー候補者になってみると、事前の説明や検査で、平日にかなりの時間を要することがわかった。現在は、ドナーに選ばれ最終同意をし、骨髄移植に向けて調整しているところである。今後、骨髄提供をしたいと思う従業員がいるならば、骨髄提供の流れとあわせて、業務へ



代表 佐藤氏

の影響や病院で仕事ができるか等、実体験として伝えることができると考えている。

その他の特別休暇と年次有給休暇の取得促進

●そのほか、裁判員制度休暇を導入している。裁判員として必要な日数を有給で取得できる。従業員が裁判員に選定された時には、年次有給休暇の残り日数を気にすることなく安心して公務に協力できるよう導入した。

●当社は創業して間もない企業であり、年間を通した繁閑の差がわかってきたところである。年次有給休暇については、従業員の都合に合わせて取得してほしいと思っているが、繁忙期に取得できなかった年次有給休暇は閑散期にまとめて取得したり、連休の前後につけて大型連休としたりする等、取得促進の工夫を行っている。

株式会社高島屋

企業プロフィール

設立
1919年

本社所在地
大阪府大阪市

事業内容
卸売・小売業
(百貨店業)

従業員数
13,619名(連結)
(2020年2月末時点)

年間休日数
122日(2019年度)

URL
<https://www.takashimaya.co.jp/corp/>



取組のポイント

地域社会に貢献する活動への参加を促す目的でボランティア休暇を付与。さらに労使で設立した「タカシマヤ一粒のぶどう基金」による事業活動を通じて従業員の活動を支援。

法定休暇とは別に、会社が認める特別な事由が生じた場合に有給休暇を付与する特別休暇制度があり、対象事由には裁判員等の公務活動も含む。

取組の目的・概要

- ボランティア休暇は、様々なボランティア活動への積極的な参加を促すことを目的に、2007年に導入した。年間2日を上限として、ボランティア活動を事由とした場合に有給で取得できる。2019年は101名、延べ145日の利用があった。
- また、「タカシマヤ一粒のぶどう基金」による事業活動を通じて、従業員が社会貢献活動に対する意識を高め、具体的な行動につなげていくための支援を実施している。
- 裁判員の職務に関わる休暇については、裁判員制度の開始を踏まえて2007年に導入しており、職務の執行に必要な日数を有給で取得することができる。
- また、社員の「社外経験によるイノベーション創出や自

律的成長の実現」を目的として、休暇を含めた副業に対する支援制度や、仕事と家庭の両立に向けた各種休暇制度を整備している。

取組内容と特徴

ボランティア休暇の付与と一粒のぶどう基金による事業活動を通じて社会貢献活動を後押し

- ボランティア活動に関する支援制度として、年次有給休暇とは別に年間2日まで有給で取得できる休暇と最長3年の休職制度がある。
- 「タカシマヤ一粒のぶどう基金」は、社会貢献活動の支援を通じて、個人が社会人としての素養を高め、自己実現を果たすことを目的としている。環境保全や地

域貢献、福祉・介護といったさまざまなボランティア活動を支援しており、特に社会課題の解決につながる活動の活性化を目指している。

●東日本大震災の復興支援に関わるボランティア活動として、公益財団法人と連携し、宮城県名取市沿岸部における海岸林の再生や、福島県の米農家への人的支援を行っている。また「児童労働のない社会づくり」を目指すNPO法人と連携し、フェアトレード商品の販売等を通じた周知・啓発活動にも取り組んでいる。店舗がある地域に根差した活動では、地元の自治体・福祉団体と連携したボランティア活動を労使で定期的に企画し、従業員から参加者を募り実施している。これらは各事業所から参加希望者を募り、現地までの交通費・宿泊費等の一部を活動助成金として基金から拠出することで、ボランティア活動を継続的に支援している。

●ボランティア休暇や「タカシマヤ一粒のぶどう基金」を通じた支援があることで、「自分もやってみよう」と従業員の意識を変えるきっかけにつながっている。

●2011年の東日本大震災以降、ボランティアに対する意識や参加ニーズが高まり、継続的にボランティア活動に参加する従業員がいる一方で、同休暇を利用したことのない従業員もいる。更に多くの従業員が継続的な社会貢献活動に取り組むことが今後の課題である。

副業へのチャレンジを支援する制度

●従業員の副業支援に関する制度として、副業休暇（年間10日まで、無給）を導入している。その他、副業しながら働き続けられる仕組みとして、短時間勤務、一時休職制度等を導入しており、社外起業などのチャレンジ・経験を活かす仕組みを整備している。短時間勤務制度は、1日のうち一定時間を副業に充てる目的で所定労働時間を短くする制度である。

その他の特別休暇制度及び年次有給休暇取得促進の取組

●同グループは「いつも、人から。」の経営理念のもと、ダイバーシティを成長の源泉に位置づけている。全て

の従業員がいきいきと働き、その能力向上が十分に図られるよう「ダイバーシティ推進方針」を策定し、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでいる。

●その実現に向けて、仕事と家庭の両立をはじめ、様々な休暇制度を導入している。例えば、スクールイベント休暇は、子や孫の学校行事参加のため、年次有給休暇とは別に年間2日、有給で取得できる制度である。1日または半日単位での利用が可能で、2019年は、711人、延べ1,146日の利用があった。

●リザーブ休暇は未消化の年次有給休暇の積立制度で、傷病時は年間110日を限度して取得が可能である。他にも育児や介護、看護等の事由の他、不妊治療を事由に年間40日まで、ボランティアを事由に年間30日まで利用できる。

●年次有給休暇5日義務化への対応として、年間5日分を計画付与とする「ワークライフバランス休暇」を設定している。年次有給休暇の取得率は上昇傾向にあり、2019年度は75.2%であるが、今後の課題は、組織全体の業務生産性を向上させ、年間総労働時間の短縮を進めていくことである。



復興支援のボランティア活動の様子（海岸林の再生）

田辺三菱製薬株式会社

企業プロフィール

設立

1933年(会社合併:2007年)

本社所在地

大阪府大阪市

事業内容

製造業

(医薬品の製造・販売)

従業員数

3,764名(単独)

(2020年3月末時点)

年間休日数

126日(2020年度)

URL

<https://www.mt-pharma.co.jp>

取組のポイント

幅広い活動を対象としたボランティア休暇制度により、従業員の活動を支援。

ボランティア休暇以外にも、公務休暇や失効年休積立休暇など、従業員をさまざまな形でサポートする休暇制度を設定。

取組の目的・概要

- ボランティア休暇制度は、同社が人の生命に関連する企業であり、助けを必要とする人をサポートしたいと考えていること、また企業行動憲章にもある「社会との共生」を進めることを目的として設けられた制度であり、社会貢献を行う従業員に配慮し、年間6日間を限度として取得できる有給の休暇制度である。
- ボランティア休暇における活動の対象は6つあり、親族を除く高齢者の介護や障害者の介護、災害・被災地支援、自然環境保全、骨髄ドナー(登録・提供)、及びその他会社が認めた活動である。
- 公務休暇は、従業員が公民としての権利行使または義務履行(裁判員等の活動)の際に取得できる、有給の休暇制度である。従業員からの申請により会

社が都度その目的に応じて公務性や必要日数を判断している。

- 失効年休積立休暇は、本人の病気や家族の介護・看護等に使用できる休暇制度であり、サポートが必要な従業員に一定の配慮をするための休暇制度である。失効済の年次有給休暇を最大40日間積み立てて取得できる。
- 年次有給休暇の取得率は71.9%(2019年度)である。

取組内容と特徴

災害・被災地支援のボランティア活動を後押しする取組を実施

- ボランティア休暇の取得目的は、障がい児の支援や災害・被災地支援が多い。

- 災害・被災地支援のボランティア活動を後押しするため、2018年の西日本豪雨、2019年の台風15号、19号の際、災害・被災地支援のボランティア活動を行う従業員に対し、被災地までの交通費や保険料に充てるため、上限2万円の支援金を支給した。
- ボランティア活動は金銭的な負担が少なからずあるため、支援金を支給するという金銭面での支援は、従業員に喜ばれている。
- また、大阪ボランティア協会が募集した災害ボランティア活動への参加者を社内で募集し、従業員は特別な用意をすることなくボランティア活動に参加できるようにした。

期間を要する活動には柔軟に対応

- ボランティア休暇を利用して骨髄ドナーとなった従業員がいた。ボランティア休暇の付与は原則として6日間であるが、骨髄ドナーの場合には入院が必要など、6日では不十分な場合もあるため、骨髄ドナーについては6日を超えても必要な日数分の有給休暇を認めている。
- 骨髄ドナーとなる場合には、休暇を取得する機会が多くなるため、前々から計画して業務を調整し、上司や同僚に周知して対応した。

公務休暇を利用して様々な活動に参加

- 公務休暇という名称の通り、裁判員として職務を遂行する等、公務性のある活動の際に取得されている。
- 一方で、公務性のある活動を幅広く解釈し、スポーツの日本代表に選出された従業員や、審判の国際資格を持つ従業員が、海外遠征する際に本休暇の取得を認めるなど、従業員のさまざまな活動を支援している。

助けが必要な従業員をサポートする休暇制度

- 失効年休積立休暇は、いつ失効したものであるかは問わず、最大40日が積み立てられる制度となっている。

- 取得目的としては、本人の病気やけが、家族の介護・看護、保育所の慣らし保育、不妊治療である。様々な目的で取得できる制度であるが、保育所の慣らし保育や不妊治療で取得できることが特徴である。
- 特に不妊治療は、2010年に追加された目的であり、近年、不妊治療の負担は少なくないといわれている中、不妊治療に取り組む社員をサポートする必要があると考え、対象に追加した。



復興支援のボランティア活動の様子

制度利用者の声

もともと私の後輩がボランティア活動に積極的に参加しており、それに刺激を受けてボランティア活動に参加するようになりました。ボランティア活動への参加は、繁忙月などは行けないこともありますが概ね月1回程度で、年間の付与日数の6日を使い切り、あとは年次有給休暇で対応しています。ボランティア休暇があることで、年次有給休暇の消化が少なくて済み、ありがたく思っています。ただ、6日では少ないと感じることもあるため、可能であれば、もう少し付与日数を増やしてもらえたらありがたいと思います。

私も含め、ボランティア活動に参加した方がいる場合、その体験記が社内イントラに掲載されたり、刺激をもらっています。今後は、体験記のみではなく、具体的にどのような準備が必要なのか等のアドバイスを掲載したり、災害支援のボランティアに参加する際に信頼できる団体の紹介などがあれば、参加する従業員も増えるのではないかと考えています。

東京エレクトロン株式会社

企業プロフィール

設立

1963年

本社所在地

東京都港区

事業内容

製造業

(半導体製造装置、FPD製造装置の開発・製造・販売・保守サービス)

従業員数

14,079名(連結)

(2020年4月1日時点)

年間休日数

125日(2020年度)

URL

<https://www.tel.co.jp/>

取組のポイント

リフレッシュ休暇として、勤続年数に応じて5年ごとに長期休暇を有給で取得可能。

誕生日休暇として、年1回、自分自身を祝う有給の休暇制度を設定。

取組の目的・概要

- リフレッシュ休暇は、従業員が心身のリフレッシュを図り、就業意欲を高めるために設けられた休暇制度であり、従業員が勤続10年となって以降、5年ごとに長期休暇を取得できる制度である。勤続10年で2週間、15年で3週間、20年で2週間、25年では1か月の休暇を有給で取得できる。
- 誕生日休暇は、年1回誕生日の前後に取得できる有給の休暇制度である。
- 年次有給休暇の取得率は72.6%(2019年度)である。

取組内容の特徴

リフレッシュ休暇で心身をリフレッシュ

- リフレッシュ休暇は、従業員が心身のリフレッシュを図り、従業員の就業意欲を高めることを目的として設けた休暇制度であり、30年ほど前から続いている。
- 従業員に付与される休暇は、勤続10年で2週間、15年で3週間、20年で2週間、25年では1か月間であり、有給で取得できる。
- リフレッシュ休暇の取得期限は、次のリフレッシュ休暇が付与されるまでであり、5年間での取得が可能となっている。
- 上司が取得しないと、部下が取得しづらくなるだろうとの思いから、役員や部長、GL(グループリーダー：課長職)など、管理職も積極的に取得している。
- 同社および国内のグループ会社には同じ基準・期間のリフレッシュ休暇制度が設けられており、また海外のグループ会社では、基準・期間が異なる場合があるが、同様の制度が制定されている。2019年度には、国内で901名、海外514名がリフレッシュ休暇を取得した。

副次的な効果で業務にも好影響

- リフレッシュ休暇には、次の2つの副次的な効果がある。
- 1つに、計画性が身につくというものである。リフレッシュ休暇は長期休暇であるため、予め取得の時期、期間をチーム内で共有し、業務の調整を行うことが必要である。今ある業務をどのように進め、自分が不在の期間、誰がどのように対応するかを明確にしてお

かなければならないため、計画的に業務を進め、自発的な周囲への配慮を生み出している。

- もう1つは、チームワークが良くなるというものである。リフレッシュ休暇取得期間中は、不在となっているメンバーの業務を、他のチームメンバーがサポートしなくてはならない。リフレッシュ休暇は特定の従業員が取得する休暇制度ではなく、すべての従業員が取得できる休暇制度である。そのため、いつか自分が取得するときに周囲にサポートしてもらうことを考えれば、今、リフレッシュ休暇を取得している人をサポートするのは当たり前と思えるようになる。従業員がみな、「お互い様」の意識でサポートし合うことができ、チームワークが良くなって、良好な職場環境を構築することにつながっている。

誕生日休暇は会社からの誕生日祝い

- 誕生日休暇は、年1回、誕生日の前後に取得できる、有給の休暇制度である。
- 感覚的には、年次有給休暇が1日増えたという感じで、会社からの誕生日祝いとして従業員は喜んで取得している。
- なお、この休暇制度は、オフィス勤務者に限定して付与される制度である。工場勤務の従業員は誕生日休暇に代わり、一斉の特別休暇が付与されることで、年間の稼働日数が同一になるように調整されている。

制度利用者の声

リフレッシュ休暇は、私が入社した1993年時点ですでに制度としてありました。私は、勤続25年時点で付与された1か月の休暇取得がまだなので、いつ取得しようかと考えているところです。

リフレッシュ休暇で思い出すのは、勤続15年で3週間の休暇を取得したときのことで。当時、私は海外のグループ会社に出向していました。出向中の身でもリフレッシュ休暇を取得でき、出向先のメンバーも、快く私を送り出してくれたことを覚えています。

私は海外旅行が趣味というわけではありませんが、リフレッシュ休暇は、その出向先に旅行し、当時のメンバーなどにまた会えれば嬉しいなど考えています。

株式会社ボーダレス・ジャパン

企業プロフィール

設立

2007年

本社所在地

東京都新宿区

事業内容

サービス業
(ソーシャルビジネス)

従業員数

438名
(2020年12月31日時点)

年間休日数

120日(2019年度)

URL

<https://www.borderless-japan.com/>

取組のポイント

「困っている人の力になりたい」という従業員の思いを応援する形でボランティア休暇を導入。現地までの交通費やボランティア保険料等を会社が負担。

取組の目的・概要

- ボランティア休暇は、自然災害等、緊急度の高いボランティアのために活用できる制度である。活動先までの往復交通費やボランティア活動中のけがに備えたボランティア保険の保険料を会社負担としている。
- 2011年の東日本大震災の時に、経営陣も従業員も被災地支援のために「何かしなくてはいけない」という思いがあったが、震災の影響を受けて自社の事業継続に注力せざるを得ず、当時は会社を挙げての被災地支援ができなかった。その経験を踏まえ、また、「社会課題の解決」を本業としていることから、「困っている人がある中で自分は何ができるか」と自ら考え主体的に行動する従業員の姿勢を応援している。

取組内容と特徴

「困っている人の力になりたい」という従業員の思いを会社が応援

- 2018年の九州北部豪雨の際に、「被害に遭われた方の手助けをしたい」と、一人の従業員が声を上げ、有志の従業員を集めて被災地支援のボランティアを行ったことがボランティア休暇のきっかけである。すぐに全社的に実施することが決まり、5、6人ずつが5回、延べ30人程の従業員がボランティアに参加した。その後、申請フローの整備や制度設計が行われ、2019年の熊本県の豪雨による水害や、千葉県を中心とする関東地方の台風被害にも支援ボランティアとして参加した。



ボランティア活動の様子

●業務時間にボランティア活動に参加し、ボランティア休暇を取る場合は、所属部署の上司に相談し許可を得るが、会社として推奨していることもあり、上司も「ぜひいってらっしゃい」と後押しする雰囲気である。職場の理解も得やすく、不在時の業務のフォローはチームのメンバーが積極的に行う。過去には、職場全員でボランティア活動に参加するため、一時的に担当業務であるコールセンターを経営判断で休止したこともある。従業員一人一人が「今、自分たちにできることは何か」を考え、スピード感を持った判断を職場ごとに行っている。

●平日の業務時間にボランティア活動への参加が可能となることで、土日は従業員自身の休息や家族との時間ができ、家族の理解も得やすい。

●自然災害における被災地支援については、現地でのボランティア活動に加えて、別の形での支援も実施した。例えば、「何か手助けをしたい」と考えているが資金に余裕がない学生と、移動の時間に余裕がない社会人をマッチングし、当社がプラットフォームとなって学生への交通費支援を行った。

女性の社会参加を支援する その他の特別休暇制度

●「パパ育児有休」は、子どもの生後6か月以内に合計12日間の特別休暇を対象の男性従業員全員が取得する制度である。男性の育児参加を促し、女性が

働きやすい社会をつくるのが目的で、「パパ育児有休」の12日間は有給、かつ年次有給休暇とは別の特別休暇である。どのように取得するかは上長と職場に相談のうえ決められるが、多くの従業員が最初の4週間は週2日、次の4週間は週1日のパターンで休暇を取得している。業務への影響が少なく休暇を取りやすいことに加え、「パパ育児有休」を取得し終わっても、育児から離れることなく仕事と家庭の両立を継続できるというメリットがある。

●「保育有休」は、子どもの急な体調不良によるお迎えや看病に対応できるよう、小学校6年生までの子どもを持つ従業員を対象として、それぞれの所定労働時間を毎月の上限として、時間単位で取得できる制度である。年次有給休暇は自分のための時間として使ってもらいたいという会社の思いから、年次有給休暇とは別に有給の「保育有休」を設けている。

制度利用者の
声

ボランティア活動に参加しました

広報部 日野さん

九州北部豪雨の被害が報じられた時に、社内SNSで「被災地のために何かしたいと思う」という投稿に反応する形で有志が集まり、被災地支援のボランティアに参加しました。一人では躊躇したかもしれませんが、社内の仲間と一緒に参加できることで心強かったです。実際に現地で活動してみると、ボランティアの人手が余っている地域と不足している地域があったり、被災者が本当に必要としている支援や物資を知るきっかけになり、メディアで見聞きする情報が全てではなく、自分たちにできることが思っていた以上にあることを身をもって経験しました。

当社は元々「社会課題解決のために何かしたい」と集まっている従業員が多いのですが、その思いを行動に移すことに対して会社の応援が感じられるボランティア休暇制度はありがたいと思いますし、この制度があることで社会課題を自分事として考え行動する姿勢につながると思います。

三菱ガス化学株式会社

企業プロフィール

設立

1951年

本社所在地

東京都千代田区

事業内容

製造業
(化学製品の製造・販売)

従業員数

2,391名
(2020年3月時点)

年間休日数

122日(2019年度)

URL

<https://www.mgc.co.jp/>



取組のポイント

従業員の社会貢献への意識を高めるため、ドナー休暇及びボランティア休暇を有給の特別休暇として導入。

労使で協力し、従業員のワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでいる。

取組の目的・概要

- 従業員のワーク・ライフ・バランス推進を目的とした休暇制度の拡充の一環として、2008年にドナー休暇及びボランティア休暇を導入した。会社として、従業員の社会貢献への意識を高めるという目的もあった。
- これらの特別休暇があることにより、従業員がボランティア活動への参加等社会貢献への関心を高めるきっかけになれば良いと考えている。
- 入社時研修等で、各種休暇制度について紹介する際、ドナー休暇やボランティア休暇等の特別休暇制度についても周知を行っている。



取組内容の特徴

ドナー休暇の内容

- ドナー休暇は、骨髄ドナーへの登録、検査、入院する場合に、年間3日まで有給で取得可能である。これまでに1名が取得した。
- 実際にドナー提供のために入院するとなれば、年間3日では必要日数をカバーできないかもしれないが、まずは社会貢献の一つとして骨髄ドナー提供への関心が高まれば良いと考えている。

ボランティア休暇の内容

- ボランティア休暇は、災害時緊急支援のためのボランティア活動に参加する場合、年間3日まで有給で取得可能である。
- 2018年に中国地方で豪雨による被害が発生した際には、29名の従業員がボランティア休暇を取得し、被災地支援を行った。岡山県にある同社の水島工場では、土砂を掻き出すために必要なスコップ等の備品を貸し出したり、飲料を提供する等して、従業員のボランティア活動を支援した。
- 2019年のサステナビリティデータブックに、ワーク・ライフ・バランス推進のための諸制度として、特別休暇制度について掲載した。これをきっかけとして、従業員への特別休暇の周知をさらに図りたいと考えている。

万一の備えとしての制度

- 積立年休制度は、失効年次有給休暇を最大40日まで積み立てることができ、従業員本人の私傷病、子どもの看護、家族の看護、災害などによる被災、不妊治療を事由として取得することができる。
- 従業員が裁判員に選定された場合は、公務に参加する日数を出勤扱いとする運用を行っている。従業員が公務に参加するような機会があれば、会社としても妨げにならないようにという考えから、2009年の裁判員制度の始まりと同時に運用を開始した。

労使で協力して、年次有給休暇取得促進の取組を実施

- 2019年の年次有給休暇取得率は85%であり、2016年以降、85～90%の高い水準を保っている。「年次有給休暇の取得は当然」という社内風土が醸成されており、不在時の業務フォロー体制にも配慮している。
- 事業所ごとに実態に即した年次有給休暇取得促進の取組を進めている。例えば、飛び石連休の間の取得や、夏季休暇としての計画的な取得、従業員本人や家族の記念日にメモリアル・デーとして年次有給休暇を取得すること等を推奨している。
- 労使で協力して、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでおり、年次有給休暇の取得や時間外労働の状況をもとに、適正な人員配置の検討や職場単位での業務量の調整などの工夫を行っている。

特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及等事業
検討委員会 委員名簿

	氏名（敬称略・五十音順）	所属（2021年3月末現在）
座長	佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科 教授
委員	小倉 一哉	早稲田大学商学学院 教授
	佐伯 佳夫	大和リース株式会社 執行役員 人事部長
	新田 香織	社会保険労務士法人グラス 特定社員
	三田 理恵	株式会社高島屋 人事部ダイバーシティ推進室 室長

2021年3月発行

企画・制作 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1
TEL:03-5288-6582

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

