



特別休暇制度 導入事例集2021

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

2021年12月発行

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み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・休業

例) 年次有給休暇
育児休業
介護休業
子の看護休暇
介護休暇

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 病気等に備えた年次有給休暇の取得控えを防止し、年次有給休暇の取得促進につながっている休暇
- 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 等

2 万が一に備えた セーフティネットとなる 特別休暇

例) ・裁判員休暇
・犯罪被害者等の
被害回復のための休暇
・災害休暇(被災時の休暇)
・病気休暇 等

3 従業員の行動変容の きっかけづくりとなる 特別休暇

例) ・ボランティア休暇
・骨髄ドナー休暇
・自己啓発休暇 等

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、生産性向上や多様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。

年次有給休暇の取得促進に資する 特別休暇制度のポイント

- ・ 病気等の際に利用できる特別休暇を設けることで、体調不良等で休みが必要な場合に、安心して休暇を取得することができます。年次有給休暇を使い切った場合に特別休暇を取得できるようにしている企業もあります。
- ・ 労働者が年次有給休暇を取り残す理由として最も多いのは、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」というものです。このため、特別休暇を取得できる事由として、病気等を設定するとよいでしょう。

特別休暇制度の導入状況・導入の意義

『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3年4月1日）の結果から、本事例集で取り上げている特別休暇制度の導入状況や労働者のニーズ等をご紹介します。

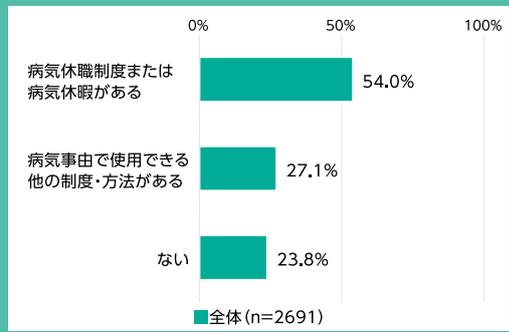
特別休暇制度の導入状況

病気休職制度・病気休暇の導入状況を企業に聞いたところ、5割強の企業で「病気休職制度または病気休暇」が導入されており、また、3割弱の企業で「病気事由で使用できる他の制度・方法がある」となっています。

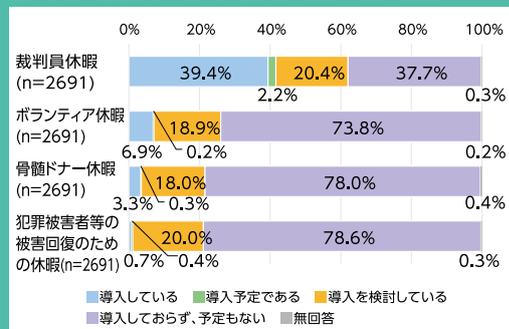
また、他の特別休暇の導入状況をみると、「裁判員休暇」を導入している企業は4割弱、「ボランティア休暇」を導入している企業は1割弱となっています。

「骨髓ドナー休暇」「犯罪被害者等の被害回復のための休暇」については、導入している企業は少ないものの、導入を検討している企業が2割程度あります。

図表① 病気休職制度・病気休暇の導入状況（複数回答）（企業調査結果）



図表② 他の特別休暇の導入状況（単数回答）（企業調査結果）



特別休暇制度導入の意義

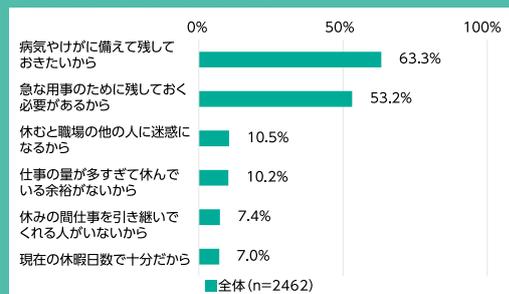
年次有給休暇を取り残す理由を労働者に聞いたところ、「病気やけがに備えて残しておきたいから」が6割強でもっとも多く、次いで「急な用事のために残しておく必要があるから」が5割強となっています。

病気休暇等の特別休暇制度を設けることで、このような理由での取り残しを 방지、年次有給休暇の取得促進につながる事が期待できます。

また、会社独自の休暇制度が充実していることによる効果については、「万が一、必要になったときに休める安心感がある」が6割強、次いで「休暇を取得しやすい職場づくりにつながる」が3割弱となっています。

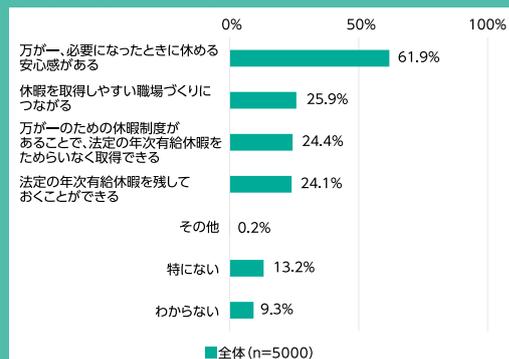
特別休暇制度を設けることで、従業員に安心感を与えるとともに、休暇を取得しやすい職場づくりにつながる事が期待できます。

図表③ 年次有給休暇を取り残す理由（複数回答）（労働者調査結果）



（注）「年次有給休暇を何日か残しておきたい」「全く利用するつもりがない」と回答した人を対象とした集計。回答割合が高い選択肢6つを抜粋して表示

図表④ 会社独自の休暇制度が充実していることによる効果（複数回答）（労働者調査結果）



特別休暇制度導入事例集2021 目次

企業名 本事例集に掲載する特別休暇	所在地・業種・従業員数	促進に資する特別休暇	年次有給休暇の取得 ネットとなる特別休暇	万に備えたテレワーク ネットとなる特別休暇	従業員の働きやすさ つくりこむ特別休暇	ページ
01 ライフネット生命保険株式会社 ナイチンゲール休暇/ナイチンゲールファンド休暇/ダブルエール休暇	所在地:東京都 業種:金融業, 保険業 従業員数:100~299人	●	●			▶ p.04
02 日本軽金属株式会社 ライフサポート休暇/介護サポート休暇	所在地:東京都 業種:製造業 従業員数:1,000人以上	●	●			▶ p.07
03 株式会社第四北越銀行 健康管理休暇/キャリアデザイン休暇	所在地:新潟県 業種:金融業, 保険業 従業員数:1,000人以上	●	●	●		▶ p.09
04 株式会社ノバレーゼ 裁判員休暇/ドナー休暇/リフレッシュ休暇	所在地:東京都 業種:生活関連サービス業, 娯楽業 従業員数:1,000人以上		●	●		▶ p.11
05 有限責任監査法人トーマツ 犯罪被害回復休暇/通院等特別休暇/育児参加奨励休暇	所在地:東京都 業種:学術研究, 専門・技術サービス業 従業員数:1,000人以上	●	●	●		▶ p.13
06 株式会社ヤマハコーポレートサービス ライフサポート休暇/ファミリーホリデー/ライフサイクル休暇	所在地:静岡県 業種:サービス業(他に分類されないもの) 従業員数:300~999人	●	●	●		▶ p.15
07 ポリプラスチックス株式会社 通院休暇/安心・サポート休暇/ボランティア休暇	所在地:東京都 業種:製造業 従業員数:300~999人		●	●		▶ p.17
08 大和証券株式会社 ライフサポート有給休暇/治療サポート時間	所在地:東京都 業種:金融業, 保険業 従業員数:1,000人以上		●			▶ p.19
09 関西電力株式会社/関西電力送配電株式会社 ボランティア休暇(骨髄提供のための休暇を含む)	所在地:大阪府 業種:電気・ガス・熱供給・水道業 従業員数:1,000人以上			●		▶ p.21
10 日本システムウェア株式会社 NSWホリディ/特別休暇(被災時にも利用できる特別休暇)/年休ストック制度	所在地:東京都 業種:情報通信業 従業員数:1,000人以上		●	●		▶ p.23
11 伊藤忠エネクス株式会社 バックアップ休暇	所在地:東京都 業種:卸売業, 小売業 従業員数:300~999人	●	●			▶ p.25
12 セトロック株式会社 資格取得のための休暇/子の看護支援の休暇	所在地:大阪府 業種:学術研究, 専門・技術サービス業 従業員数:1~29人	●	●	●		▶ p.27
13 株式会社東陽理化学研究所 育児目的休暇/裁判員休暇	所在地:新潟県 業種:製造業 従業員数:100~299人	●	●	●		▶ p.29
14 東三河ヤクルト販売株式会社 ファミリーサポート休暇	所在地:愛知県 業種:卸売業, 小売業 従業員数:100~299人	●	●			▶ p.31
15 株式会社ゴルフダイジェスト・オンライン 私傷病休暇/ゴルフ休暇	所在地:東京都 業種:卸売業, 小売業 従業員数:300~999人	●	●	●		▶ p.33

※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。

※同じ名称の制度であっても、休暇の内容・目的等は企業により異なります。詳細は各企業事例をご参照ください。

case
01<https://www.lifenet-seimei.co.jp/>

ライフネット生命保険株式会社

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：2006年

業種：金融業，保険業

事業概要：生命保険商品の販売

従業員数：165名（時点：2021年3月）



Point

- ・従業員のニーズ調査をもとに1年ごとに特別休暇の制度を見直し。従業員が本当に必要とする休暇を柔軟に設定
- ・病気や看護の際に使用できるナイチンゲール休暇や、がん治療と就業の両立を支える休暇を導入し、安心して働き続けられるようサポート
- ・特別休暇制度があることで、治療と就業の両立を図る従業員とのコミュニケーション促進にもつながっている

導入背景・制度概要

安心して働き続けられる風土づくり

- ・「ライフネットの生命保険マニフェスト」の中で、「私たちは、多様性を尊重し、協力しあうことで、変化に対応しつづける」という方針を掲げ、多様な人材の活躍をサポートする様々な人事施策を導入している。「制度より風土」を掲げ、多様な人材が安心して働き続けられる風土づくりにも努めている。
- ・従業員個人が力を発揮することを会社として支援する理念があり、特別休暇制度もその一環として位置づけられている。

従業員のニーズ調査をもとに1年ごとに特別休暇の制度を見直し

- ・2016年度に、ライフとワークのバランス確保、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる労働環境の実現を目的として、ライフサポート休暇と総称する複数の特別休暇制度を設けた。限られた人員で事業を行っていく上で、休暇をきちんと取得しつつお互いをカバーできる体制の整備は重要である。導入の目的にはこのような体制を強化することもあった。
- ・導入当初から、「制度は年度ごとに見直すこと」を宣言している。毎年度、従業員ニーズ調査を行い、残してほしい休暇制度や新たに設けてほしい休暇制度等の意見を聴取した上で、従業員が本当に必要とする休暇制度の把握に努めている。その結果と各休暇の取得実績を踏まえ、年度ごとに特別休暇の見直しを行っている。

- ・ライフサポート休暇の導入初年度の2016年度は、本人の傷病や家族等の看護の際に利用できるナイチンゲール休暇、不妊治療のための通院等に利用できるエフ休暇等からなる制度であった。また、2017～2018年度には、ボランティア休暇や、堂々と部活動休暇の導入も行った（現在は廃止）。従業員アンケートの結果等から制度を見直し、2021年度は、ナイチンゲール休暇（年3日）、がん等の命に係わる疾患によって比較的長期の休暇が必要となった場合に利用できるナイチンゲールファンド休暇（年10日）、休職から復職した後の治療と就業の両立を支えるためのダブルエール休暇（年12日）、エフ休暇（年8日）、従業員本人の価値観で「特別な日」に使えるアニバーサリー休暇（年1日）の5つの制度を設けている。
- ・中でも、ナイチンゲール休暇は9割の従業員が「継続してほしい」と回答しており、ニーズが高い特別休暇である。また、エフ休暇も、「制度があることで、もしもの時に安心ではある」との声が一定数あり、現在も継続している。

取組内容と特徴

病気や看護の際に使用できるナイチンゲール休暇を設けることで、年次有給休暇を安心して使いきれるよう配慮

- ・ナイチンゲール休暇は、年次有給休暇を子の看護に備えて残している従業員が多かったことから、当初は、育児中の従業員を対象にした休暇として検討を始めた。しかし、育児中の従業員から「育児のみを対象とした休暇は利用しづらいため、誰でも使える休暇が欲しい」という声があがり、「本人・家族・パートナー」のための休暇として、ナイチンゲール休暇を導入した。
- ・ナイチンゲール休暇は、本人の傷病や家族等の看護の際に利用できる休暇として年3日（入社初年度や週所定労働日数が少ない従業員の付与日数は別途設定）が有給で付与される。規定では、本人の他「家族・パートナー・共に人生を歩んでいきたい人」の看護のために使えると定めているので、家族関係にない相手（友人等）の看護の際にも利用することができる。なお、半日単位での取得が可能である。
- ・自身や家族が病気にかかったときに、ナイチンゲール休暇を取得するのか、年次有給休暇やその他の法定休暇（子の看護休暇や介護休暇等）を取得するのかは従業員の判断に任せている。ナイチンゲール休暇は、病気や看護に備えて年次有給休暇を残すことなく安心して使い切れるように、との思いもあって設定していることから年3日としている。
- ・ナイチンゲール休暇の取得にあたっては、勤怠システムから休暇を申請することになっている。2020年度の取得者率は約6割（161名付与、95名取得）、取得日率は約5割（464日付与、212.5日取得）であった（2021/3/16時点の実績）。

従業員が安心して働き続けられるよう、がん治療と就業の両立を特別休暇制度でサポート

- ・2017年に自社商品としてがん保険をリリースするにあたり、当社でもがん治療と就業の両立をサポートする制度を導入する必要性を感じ、休職までの期間に使えるナイチンゲールファンド休暇と、復職後のサポート休暇であるダブルエール休暇を導入した。
- ・ナイチンゲールファンド休暇は、命に係わるような疾病の罹患時に、休職に至るまでのサポートとして設定されており、年に10日利用できる有給の休暇である。
- ・ナイチンゲールファンド休暇は、会社全体で利用されていないナイチンゲール休暇を2年間積み立て、通院等のために一定の休暇が必要となった従業員に拠出する制度である。保険における相互扶助の精神を休暇で実現しようとした制度であり、「ファンド」という名称となっている。万が一、ファンドが枯渇した場合は、当該年度のナイチンゲール休暇の未使用分を従業員の任意により寄付ができる規定を設けているが、実際にはまだそのような事態になったことはない。

- ・ダブルエール休暇は、復職後の治療と就業の両立をサポートする休暇として設定されており、年に12日付与される有給の休暇である。
- ・各制度の設計時には、対象とする範囲について深く議論した。会社としてはこれまで制度がなくとも個別の従業員に柔軟に対応してきたこともあり、柔軟性を維持しつつも、制度の趣旨が誤解されないようにするにはどのようにしたら良いかを検討する必要があった。
- ・ナイチンゲールファンド休暇やダブルエール休暇の対象となる疾病は、がんに限定せず、命に関わるような疾病と捉えた上で柔軟に運用できるようにしている。なお、いずれの休暇も半日単位の取得ができ、利用にあたっては、主治医の診断書の提出を求めている。
- ・各制度の導入にあたり、制度が形骸化しないよう、名称を工夫した。また、周知においては「特定の事由を有する従業員のための特別休暇」ではなく、従業員全員のために制度を設けたという点を伝えることを意識している。中途入社者の中には、「本当に休んでいいのか」と不安に思う従業員もいるが、入社時の人事労務担当者との面談時に、特別休暇制度についても丁寧に説明を行うことで、不安を解消している。
- ・会社全体として「しっかり休む」文化が根付いており、2019年度の年次有給休暇の取得率は8割程度であった（2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響から取得率がやや低下している）。

特別休暇が従業員を適切にサポートするためのコミュニケーションのきっかけに

- ・治療と就業の両立等は個人的なことでもあるため、従業員が「会社に伝えてもよいことなのか」と迷ってしまう可能性も考えられる。しかし、ナイチンゲールファンド休暇やダブルエール休暇があることで、休暇の取得を希望する従業員とコミュニケーションをとるきっかけができ、適切なサポート体制を構築することができている。
- ・同様に、エフ休暇の取得にあたっても、希望者が人事労務担当者と相談をし、休暇取得について、誰にどこまで伝えるか等を確認し合うようにしている。
- ・会社が従業員のライフイベント等に最大限寄り添うことは、長く働いていく上での安心感にもつながる。当社には定年制度がないこともあり、子育て、兼業、勉強、治療等、その時々に応じて、会社がサポートをしながら長く働いてパフォーマンスを発揮してもらいたいという思いがある。特別休暇について従業員から感謝を伝えられることもあり、制度を通して会社が従業員に寄り添う姿勢や、長く働き続けてもらいたいというメッセージを伝えることができている。

制度利用者の声

当社には2019年に中途入社しました。子育てをしている従業員への配慮があることも入社理由の1つでした。ナイチンゲール休暇は、自身や子ども、パートナーの体調不良の際に利用しています。入社初年度は年次有給休暇の日数が13日であるため、初年度からナイチンゲール休暇が年3日付与されていることはとても助かりました。子どもの看護のために年次有給休暇を残しておく必要がなくなり、気持ちの面でもゆとりができました。従業員への調査をもとに、1年ごとに特別休暇の制度を見直している点もとても合理的だと思います。

元々当社には、年次有給休暇を取得しやすい風土があり、ナイチンゲール休暇の取得にも経営層や部門長、職場の理解があります。取得にあたって証明書類を求められることがないため、申請もスムーズで利用しやすいです。

case

02

日本軽金属株式会社

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

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：1939年

業種：製造業

事業概要：アルミニウム関連製品の製造・販売

従業員数：2,076名（時点：2021年3月31日）



日本軽金属株式会社

Point

- ・働く環境の整備として、育児・介護・治療と仕事の両立支援に焦点化
- ・生活と仕事の両立について、法定休暇の対象外となる従業員の日常利用を支援
- ・従業員とコミュニケーションの機会をつくり、ニーズの把握や制度の周知に注力

導入背景・制度概要

両立支援施策として育児・介護・治療の3つのテーマに着目

- ・2016年より、経営方針の一つ「全員が自分の仕事に責任と誇りを持ち、伸び伸びと自分の力を発揮できる職場づくり」の具体化・実践を目的に、労使で、働く環境の整備に取り組んでいる。取組テーマの一つとして「育児・介護・治療と仕事の両立支援」に着目して各施策を実施してきた。
- ・当社従業員の年齢構成は、若年層(29歳以下)、中堅層(30～40歳代)、ベテラン層(50歳以上)の比率がそれぞれ同程度であるため、各年齢層にマッチする両立支援を実現したいと考えた。
- ・これからの会社を背負う若年層に向けた育児支援策、ベビーブーム世代の親を持ち将来の介護に備える中堅層に向けた介護支援策、そしてベテラン層も含め従業員自身が病気にかかっても仕事を続けられるようにするための治療支援策をテーマに取組を開始した。
- ・これら3つのテーマに対する経済的支援と時間的支援を両輪で進めた。経済的支援は手当の増額等、育児・介護・治療の経済的な負担を軽減するための支援、時間的支援は休暇の付与や日数の拡大など、育児・介護・治療に必要な時間の確保をできるようにするための支援である。
- ・まず2016年には、育児の経済的支援として、いわゆる家族手当のうち子にかかる金額を増額改定した。2017年と2018年には、育児と介護の経済的・時間的支援として、法定の休暇制度の拡充を行った。子の看護休暇と親等の介護休暇の有給化および利用期間の延長（看護休暇：小学校6年生修了時まで利用可）、育児短時間勤務の利用期間の延長（小学校6年生修了時まで利用可）、育児休業の一部有給化および利用期間の延長（3歳まで利用可）、介護休業の利用期間の延長（186日まで利用可）を実施した。
- ・その後、それまでに拡充した支援策だけではマッチしない従業員の日常利用ニーズに着目し、2020年4月より、ライフサポート休暇と介護サポート休暇を新設した。

従業員の日常ニーズへのさらなる対応策として特別休暇を導入

- ・2018年までに法定の休暇制度の拡充を進めたが、利用状況や使い勝手を労使でフォローアップした結果、それまでに拡充した支援策だけでは必要十分でないことが分かり、必要とする人が必要ときに柔軟に休暇を取得できる制度が必要と考え、より踏み込んだ施策としてライフサポート休暇と介護サポート休暇の導入を決めた。
- ・ライフサポート休暇は、従業員本人が治療をしながら働くにあたり、通院等に利用できる休暇であり、従来、本人の病気等の治療に対するサポートがなかったところ、そうしたニーズに対応する時間的支援として導入した。

- ・介護サポート休暇は、「要介護状態」を問わず高齢の親の通院に付き添う等、日常利用ニーズに対応する時間的支援として導入した。
- ・育児に関する時間的支援については、既に子の看護休暇や育児休業を法定以上に整備していたこともあり、2020年4月からは、より従業員ニーズが高かった育児短時間勤務の利用期間の延長（子が小学校6年生修了時まで利用可）を実施している。

取組内容と特徴

ライフサポート休暇の導入で、治療と仕事の両立を積極支援

- ・ライフサポート休暇は、従業員本人が治療をしながら長く働くことができる環境を整えるために新設した休暇制度であり、年10日の有給休暇が付与され、半日または一日単位で利用できる。
- ・従業員本人が、三大疾病（がん、心疾患、脳卒中）や指定難病に罹患した場合、不妊治療を行う場合など、昨今の治療手法として増加している通院型治療を想定し、定期通院日などに利用できる休暇である。治療を継続しながら働く従業員が年次有給休暇を使い切ってしまうことがないよう、時間的支援を実施した。
- ・なお、季節性インフルエンザや風邪などは、別途設けている積立年次有給休暇を活用している。
- ・申請にあたっては、医療機関の領収書や処方箋等をスマートフォンで撮影してデータ添付するといった従業員視点で使い勝手の改良にも取り組んでいる。休暇取得時は上司の承認が必要になるが、証票添付により詳細な治療内容等が記録されることを心配する社員には、証票は人事部門に直接提出することで承認するなど、プライバシーにも配慮している。
- ・利用者も一定数おり、利用者における平均利用日数は年に7日程度である。制度導入により、治療と仕事の両立に心配を抱えていた従業員がいたことが改めて分かり、ニーズとうまくマッチしたと考えている。

介護サポート休暇の導入で、日常のちょっとした介護と仕事の両立を積極支援

- ・介護サポート休暇は、日常的な介護・介助に使うことができる特別休暇である。法定の介護休暇とは別に設けた特別休暇で、介護対象家族が育児・介護休業法に定める「要介護状態」になくとも休暇が取得できる。年10日の有給休暇が付与され、半日または一日単位での利用ができる。
- ・介護サポート休暇の導入にあたっては、法定の介護休業や介護休暇では対象外となる要介護状態にはない家族にも介護や介助の必要性があることに着目した。
- ・申請にあたっての手順はライフサポート休暇と同様だが、介護サポート休暇の証跡として、通院先の医療機関の領収書や通院にかかるタクシーの領収書等でも可としている。
- ・利用者は想定していたよりも多く、利用者における平均利用日数は年に3日程度である。ライフサポート休暇と同様に、ニーズとうまくマッチしたと考えている。

従業員の声を聞く場を設け、フォローアップや制度の周知に注力

- ・従業員が安心して働ける職場環境の整備や特別休暇制度も含めた具体的施策の検討にあたっては、従業員の声・具体的なニーズを聞くことが大切だと考えている。当社では、毎月、労働組合の執行部と人事部門とで情報交換の場を設け、制度や運用の改善等について定期的に協議している。
- ・従業員に向けては、労働組合や管理職からの周知がある他、イントラネットに申請方法などの利用ガイドを掲載している。加えて、労働組合の会報誌などを紙面発行し、生産現場で働く従業員にも同じ情報が伝達されるよう、労使一体となって周知活動を展開している。

年次有給休暇の取得促進と合わせて、具体的なニーズにマッチした制度設計が大切

- ・従業員が安心して働ける職場環境を整備するため、年次有給休暇の取得促進にも取り組んでいる。具体的には、本店や支店では、7月から9月を年次有給休暇の取得奨励期間と定め、管理職が率先して取得するようにしている。休み方は、土曜日と日曜日の2日と年次有給休暇の5日を連続させた7連休を奨励している。加えて、4月と5月には計画年休を設定し、年度の始まりから休暇が取りやすい雰囲気づくりを行っている。年次有給休暇取得率は7割程度で推移している。（2019年度実績）
- ・また、年次有給休暇の取得率を拠点や職場単位で集計し、従業員に見える化したり、労働組合や工場の安全衛生委員会を通じて取得を促し、従業員一人一人の意識変革も大切にしている。
- ・年次有給休暇の取得促進と各種特別休暇の導入等を両輪で進め、従業員が持続的に働ける職場環境を整備した結果、育児等の生活と仕事の両立がしやすい会社として採用活動上の企業PRにも寄与している。特に、女性の技術職や研究職向けの会社説明では多くの関心が集まり、採用実績として成果が現れてきている。

case 03

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

株式会社第四北越銀行

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：新潟県

設立年：1873年

業種：金融業，保険業

事業概要：金融業

従業員数：4,891名（時点：2021年9月30日）



Point

- ・ 疾病予防も含めた従業員の健康意識を向上させるため、健康管理休暇を導入
- ・ 従業員が自身のキャリアを主体的に考える機会として、自己研鑽等に活用できるキャリアデザイン休暇を導入

導入背景・制度概要

従業員一人ひとりが力を発揮できる環境づくりに向けて、健康経営を推進

- ・ 2021年1月1日、旧第四銀行と旧北越銀行が合併し、第四北越銀行が新たにスタートした。合併以前から持続可能な社会の実現に向けたESG経営（Environment（環境）・Social（社会）・Governance（ガバナンス））を考慮する経営の一環として「健康経営」に取り組んでおり、多様な従業員が心身ともに健康に働き、能力を最大限に発揮することを通じて持続的な成長を目指している。
- ・ 具体的な取組としては「健康経営宣言」を制定している他、従業員の健康管理・指導等を行う「診療所」や、健康や人権等に関する個別相談等を担う「健康経営推進室」を備えており、きめ細かく従業員の心身の健康をサポートしている。また、従業員とその家族の心身の健康保持増進を図る取組（各種検診の受診推奨、費用補助、禁煙支援、歯科健診および歯周病リスク検査の実施等）も推進している。さらに、働き方改革の推進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて働きやすい環境整備等にも取り組んでおり、2020年度の年次有給休暇取得率は6割半ばとなっている。

従業員の健康保持・増進を目的とする健康管理休暇を新設

- ・ 2021年の合併を機に、健康経営の一環として健康管理休暇を新設した。人間ドックや健康診断、通院等、自身の健康保持・増進につながる取組に利用することができるもので、従業員の健康意識の向上と疾病の早期発見・早期治療による就業との両立支援に向けた取組として位置付けている。
- ・ 比較的短時間で済む各種任意の健康診断（法令に基づく定期健康診断は業務時間中に受診）や、その他の健康増進に資する諸活動において1日単位の特別休暇の取得を可能とすることで、自身の健康を保持・増進する重要性について考えてもらう機会となっている。
- ・ 従業員が能力を最大限に発揮するためには、健康が最も重要であるとの考えから、疾病にかかってから対応するのではなく、人間ドックや健康診断等、予防的に健康意識を高めることをサポートするねらいがある。

従業員の主体的なキャリア形成に寄与するキャリアデザイン休暇

- ・ 同じく合併を機に新設した特別休暇として、キャリアデザイン休暇が挙げられる。キャリアアップ支援の一環として、従業員が主体的にキャリアを形成する機会の提供や、個人の能力・成長を促す制度として位置付けている。働いていく上で自分のキャリアを主体的に「デザイン」してほしいという意味を込め、このような名称とした。

- ・ 背景には、これまで以上に地銀の業務領域が広がり、従業員一人ひとりの専門性やコンサルティング能力の向上が求められるようになったことがある。そうした変化の中で、キャリア形成を全て会社に委ねるのではなく、個々人がどのような能力・強みを身につけていくのかを主体的に考え能力伸長に継続的に取り組むことを促すため、制度の新設に至った。

取組内容と特徴

人間ドック・健診など予防や通院等の際に取得できる健康管理休暇

- ・ 健康管理休暇は、人間ドックや健康診断、健康増進に向けた諸活動等、従業員本人の心身の健康保持・増進を目的に取得できる休暇であり、有期雇用従業員も含む全従業員に年1日が有給で付与される。
- ・ 2021年度上半期（4月～9月）は合併の影響で組織全体として繁忙感が大きかったものの、すでに1,500名以上が同休暇を取得している。従業員には、社内通達により、必ず取得してほしいと伝えており、下半期はより取得が進むと考えられる。

自己研鑽目的で活用できるキャリアデザイン休暇

- ・ キャリアデザイン休暇は、資格取得や検定試験の受験及び受験のための準備期間、その他の自己研鑽に利用できる休暇であり、年1日が有給で付与される。休暇を新設するにあたって、どのような名称にするか社内で議論を重ねたが、従業員一人ひとりが自らキャリアを考えることを支援したいという思いから、名称を決定した。休暇の趣旨からも、取得事由を資格取得や検定試験の受験等にあえて限定はしていない。
- ・ 2021年度上半期（4月～9月）の利用者数は約600名であるが、本休暇についても従業員に必ず取得してほしいと伝えており、下半期はさらに利用者数が増えることが予想される。
- ・ 若手・中堅層では、銀行業務に必要な資格取得や検定試験等のために休暇を取得するケースが多いが、年長層では人生100年時代を見据えて、60歳以降のキャリアも含めた働き方を考える機会として活用してほしいとも考えている。具体的には、関心のあるセミナーの受講や読書を通じた知識の習得等、幅広い見識やキャリア形成に必要な情報収集等の自己研鑽のために活用してもらうことを期待している。
- ・ また、従業員は人事評価においてコンサルティング能力向上のための目標を設定しており、当該目標達成に向けた休暇の活用が今後増えるとういと考えている。

多様な休暇制度と休暇取得の促進によって能力を最大限に発揮できる環境を整備

- ・ 合併にあたって人事制度全般の見直しを行っていることから、特別休暇制度も含め新たな人事制度に関する説明会を繰り返し開催してきた。そうした機会を通じて、特別休暇制度を新設した目的や取得方法等について、従業員に周知・浸透を図っている。
- ・ 休暇を取得する際はウェブ上の勤怠システムにて休暇種別を選択・申請し、所属先の上司が事由を確認して承認する仕組みとしている。いずれの休暇も、証跡になる書類等は特に提出を求めておらず、事情によっては事後申請も可とするなど、比較的柔軟な運用を図っている。
- ・ 健康管理休暇とキャリアデザイン休暇の他に、裁判員休暇、ボランティア休暇、災害休暇（自身が自然災害に遭った際等に取得できる休暇）、転勤休暇（転勤先への赴任前後に取得できる休暇）等を特別休暇として設けている。いずれの特別休暇も有給である。
- ・ 裁判員休暇は、裁判員として選ばれた場合に裁判に必要な日数を付与しており、2021年度上期では1名の取得実績がある。
- ・ ボランティア休暇は年5日取得可能であり、地域奉仕活動や環境保護活動、スポーツ指導・青少年育成・教育支援活動、災害ボランティア等に利用することができる。これまで、少年剣道大会の審判や高校バスケ大会の引率・指導等の事由での利用実績がある。
- ・ 災害休暇は、被災にあたって銀行が認定した期間を取得可能としている。
- ・ 転勤休暇は、転居を伴う転勤の場合に、赴任形態（家族携行・単身）に応じて赴任日当日を含めて前後を通算して3～5日以内取得することができる。業種上転勤が多いこともあり、転勤休暇については利用実績も比較的多い。
- ・ このほか、失効年次有給休暇の積立制度を導入しており、最大60日間まで積み立てることが可能である。年次有給休暇を5日以上取得していることを条件に、自身の傷病の治療、不妊治療、育児、介護、看護のために1日単位で取得することができる。
- ・ 失効年次有給休暇は、旧第四銀行および旧北越銀行ともに30年以上前から導入しており、私傷病の療養に限り利用できる休暇であったが、合併後は取得目的を拡大し利用しやすい休暇とした。
- ・ このような多様な休暇を設けることで、各従業員が生き生きと働き、能力を最大限に発揮できる環境の整備に努めている。

case

04

株式会社ノバレーゼ

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

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：2000年

業種：生活関連サービス業、娯楽業

事業概要：ブライダル事業（婚礼プロデュース部門・
婚礼衣裳部門・レストラン部門）

従業員数：1,668名（時点：2020年12月31日）



NOVARESE

Point

- ・ 裁判員休暇制度を通じ、裁判に要する日数分の休暇をバックアップ
- ・ スタッフ発案のドナー休暇制度により、ドナーになることを支援する会社姿勢を発信
- ・ 特別休暇制度やその他の福利厚生を一覧化し、スタッフに分かりやすい形で情報提供

導入背景・制度概要

休暇の取得を促進し、スタッフ自身の幸せやお客様に対する質の高いサービスを追求

- ・ 創業者の「自分たちが心身健康で幸せでなければお客様も幸せにできない」という考えに基づき、休暇取得によってリフレッシュや学びの機会を持ち、スタッフが長く安心して働き続けられるようにすることを重視している。また、お客様に深い感動と絆を提供するブライダル業では、スタッフ自身が幸せな生活を送ることで、お客様に対して質の高いサービスを提供することにもつながる。こうした理念に基づき、スタッフがワーク・ライフ・バランスを保てるようにするために、特別休暇制度の導入も含めた様々な休暇取得促進の取組を行っており、例えば年次有給休暇の取得率は8~9割程度で推移している。

裁判員制度開始とともに導入された裁判員休暇制度

- ・ 2009年に裁判員制度が開始されたことを受けて、裁判員休暇制度を導入した。裁判員に選ばれた際、必要な日数分、有給で休暇を取得することができる制度である。
- ・ 休暇制度の設計にあたっては、裁判員制度に関して、必要な日数やどのくらいの人数が選ばれるのか、日当の扱い等について情報収集した。

スタッフの発案で導入されたドナー休暇制度

- ・ 2019年8月1日より、骨髄や末梢血幹細胞しゅうのドナーとして入院や検査を行う日に取得できるドナー休暇制度を導入した。
- ・ 導入のきっかけは、スタッフからの提案である。何かあれば気軽に伝えられる組織風土であり、総務人事部に「骨髄バンクのドナーとして骨髄を提供する場合に、何日か会社を休む必要があるが、それに対して今後、何か取り組む予定などありませんか？そういう社会貢献への意識の高い人がたくさんいるのがノバレーゼなのでは」という声が寄せられたことを機に、制度の新設を検討した。社会的に骨髄移植への関心が高まる中での出来事であり、会社として現場の声を制度に反映することを重視しているため、経営会議でも速やかに承認された。
- ・ 具体的な制度設計にあたっては、日本骨髄バンクが公表している資料や、他社の導入事例を参考にした。

取組内容と特徴

年次有給休暇の取得率 100%を掲げる中、突然の裁判員選出にも対応

- ・裁判員休暇制度は、裁判への出席など、裁判員としての役割を果たす際に利用することができる。必要日数を1日単位で取得することができ、有給としている。裁判員休暇の取得時は、裁判員に選ばれたことを通知する書面（控え）の提出を求めている。
- ・直近では、2018年に1人が1日取得した実績があり、2017年以前も含め、累計では3～4人程度が取得している。複数回にわたって取得するケースもあり、裁判が長期化しても対応することができている。
- ・当社は年次有給休暇の取得率100%を目標に掲げ、年度当初に、年次有給休暇の年間の取得計画を立てている。期中に裁判員に選ばれた場合、年次有給休暇の日数が足りなくなることに不安を抱えることもあると考えられるが、裁判員休暇制度があることで、そうした不安を解消することができている。

ドナー休暇制度の新設を通じ、ドナーになることを支援する会社の姿勢をスタッフに向けて発信

- ・骨髄や末梢^{しゅう}血幹細胞のドナーになる場合、一般的に3泊4日程度の入院や、その前後での医療機関への訪問が必要になる。ドナー休暇制度により、こうした際に最大10日まで有給の特別休暇を取得することができるようにすることで、スタッフが安心してドナーになれるよう支援する狙いがある。
- ・2019年の制度導入から間もないため、2021年7月現在、ドナー休暇の取得者はいない。
- ・制度の導入について、スタッフからは「会社としてドナーになることを支援してくれるのだと分かり、よかった」などの好意的な反応が寄せられており、会社の姿勢をスタッフに伝えることにもつながった。

多様な特別休暇制度と、休暇取得を促す工夫

- ・裁判員休暇制度やドナー休暇制度の他に、リフレッシュ休暇制度を導入している。勤続3年ごとに、30日間の有給休暇を付与しており、スタッフのリフレッシュを促している。
- ・リフレッシュ休暇制度は、「仕事と休みのメリハリをつけてほしい」という会社の姿勢を示すため、創業当初から導入されている。取得目的を問わず利用することができ、海外旅行、国内旅行、子の看護、遠方に居住する親の介護のためなど、様々な事由で利用されている。海外の式場を見たりレストランで質の高い接客を受けたりするなど、休暇中の経験が業務に生かされることもある。スタッフや家族から好評だけでなく、対外的にもインパクトがあり、当社の休暇取得に対する姿勢を発信することにつながっている。
- ・特別休暇制度や、その他の福利厚生施策をスタッフに周知するため、利用可能な福利厚生を対象者別に一覧化した資料を作成し、社内イントラネット上で公開している。これにより、スタッフは自身が利用可能な制度をすぐに確認することができる。
- ・また、年次有給休暇の取得率100%を達成するため、年次有給休暇の取得計画を立てる、部下の取得状況を上司の人事考課に反映する、顧客情報をシステムで共有してカバー体制を整える等の取組を行っている。さらに、不定期で、スタッフの休暇の過ごし方・活用事例を紹介することもある。こうした取組を通じ、年次有給休暇を取得しやすい風土・体制ができ、このことが特別休暇制度を利用しやすくすることにもつながっている。

制度利用者の声

2018年に裁判員に選ばれ、裁判員休暇を1日取得しました。

裁判員候補に選ばれたという通知が届き、良い機会なので参加したいと思いましたが、その時点では具体的にどのくらいの日数の休みが必要になるのかわかりませんでした。ただ、入社時から会社の特別休暇制度として裁判員休暇制度があることを知っていたので、会社が裁判員としての職務を行うことを後押ししてくれるのだと考え、迷わず参加を決めることができました。

裁判員候補に選ばれたことを上司に伝え、裁判員休暇制度を使いたいと相談したところ、快く受け入れてくれました。私は婚礼の調理を担当しており、シフト制勤務のため平日が休みになることも多く、結果的には裁判員として出席を求められた4回のうち、初回の一日のみ、裁判員休暇を取得しました。

日頃から、スタッフが必要なときには休みたいと言える環境であることや、スタッフに会社の制度が周知されていることで、安心して特別休暇制度を使うことができたと感じます。

case 05

<http://www.deloitte.com/jp/audit>

有限責任監査法人トーマツ

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：1968年

業種：学術研究，専門・技術サービス業

事業概要：監査証明業務

従業員数：7,005名（時点：2021年5月末（決算期末））

Deloitte. トーマツ.
デロイトトーマツ

Point

- ・ 犯罪被害・DFV（Domestic Family Violence；家庭内・家族間暴力）被害に遭った場合を対象とした犯罪被害回復休暇により、いざというときでも、法人が従業員をサポートする姿勢を発信
- ・ 定期的な通院が必要な従業員に向け、時間単位で利用可能な通院等特別休暇を導入
- ・ 個別事情に応じた特別休暇を設けることで、働きやすく、インクルーシブな職場を実現

導入背景・制度概要

グループが掲げる「Talent of people」の理念に基づき、従業員が働きやすい環境を整備

- ・ デロイトトーマツグループの理念として、Talent of people（各人の個性を尊重し能力を発揮できる生きがいのある場を創りだす）を掲げ、従業員の働きがいだけでなく、働きやすさも重視している。また、性別や国籍、その他様々なバックグラウンドを持った人が活躍できる、インクルーシブな職場環境を作ることも目指している。人が財産の法人であるため、従業員のモチベーションを高め、心身共に健康に働いてもらうことが重要であり、それが従業員自身や法人としての成長につながると考えている。
- ・ こうした方針に基づき、働き方改革にも取り組んでおり、出退勤時刻のモニタリングや深夜残業の制限、業務の棚卸しなどに取り組んでいる。年次有給休暇の取得率は7割程度を達成することができている。

犯罪被害回復休暇の導入により、法人が従業員をサポートする姿勢を明確化

- ・ 2016年頃より働き方改革に取り組む中で、休暇取得の事由拡大・取得状況の改善を目指す議論があり、「プロフェッショナル職は、働きがいはあるものの、働きやすさやワーク・ライフ・バランスの面では課題があり、法人として家族との関係をサポートするような仕組みが必要ではないか」「個々人の状況に応じて使用できる休暇制度があっても良いのではないか」といった意見が挙がった。
- ・ 育児・介護、不妊治療など、事由別の休暇を検討する中で、交通事故等も含めた犯罪被害に遭った際の法人としての支援の在り方についても議論があり、従業員やその家族にとっての万一の備えとして休暇制度の導入を決めた。犯罪被害に遭った従業員や家族がいたという差し迫った状況があったわけではなかったものの、法人が率先して、あまり想定されない出来事でも、それを対象にした休暇制度を創設すれば、「いざというときは、法人が従業員を守る」という姿勢をはっきりと示すことができ、従業員に安心感を持って働いてもらえると考えた。「犯罪被害に遭った際の休暇という性質上、多くの従業員が利用することは想定しづらく、かえって導入しやすいのではないか」という意見もあり、スムーズに導入することができた。

- ・さらに、2021年6月より、本人がDFV被害に遭った場合も本制度の適用対象として含むこととした。
- ・犯罪被害回復休暇の他に、通院等特別休暇、災害休暇、育児参加奨励休暇等の特別休暇制度も導入し、従業員の働きやすい環境整備に取り組んでいる。

取組内容と特徴

犯罪被害・DFV被害に遭った際に利用できる犯罪被害回復休暇

- ・犯罪被害回復休暇は、従業員本人、または家族が犯罪被害に遭った場合に取得できる無給の休暇であり、同一事由につき年間10日を上限に、3回まで取得することができる（したがって、同一の事由については最大30日までの休暇を取得できる）。
- ・対象となる犯罪被害の内容、事由等は明確には規定しておらず、犯罪被害回復に関連する通院や付き添い、裁判所への出廷等も含め、従業員から相談があった場合に柔軟に対応することとしている。また、本人がDFV被害に遭った場合も制度を利用することができる。DFV被害を対象としたのは、デロイトグローバルでの取組等を参考にしつつ、コロナ禍で世間的にも相談件数が増加していることを受けてのものであり、社外に対してもインパクトを与えたいという思いがあった。
- ・従業員に対して、いざというときは法人がサポートする姿勢を伝えるという目的をもって創設した制度であるため、休暇制度そのものは無給としているが、DFV関連では法人として民間のDFV被害者支援団体と連携しており、ワンストップ支援サービスの導入、サポート費用の負担を行う体制を整えている。
- ・2016年10月の導入後、現在まで従業員の犯罪被害・DFV被害いずれの事由についても、制度の利用者はいない。

通院等特別休暇により、年次有給休暇を使い切った後の定期的な通院にも対応

- ・2019年より通院等特別休暇を導入している。傷病、不妊治療、性同一性障害の治療に伴って反復継続的な通院のための休暇を要する場合を対象に、年次有給休暇を使い切った後に年5日の有給休暇を付与する制度であり、2020年に2人が5日利用している。
- ・特に休職明けの従業員について、年次有給休暇の日数が不足し、欠勤になる場合が見られたため、制度を新設した。個別対応とした場合や、1回限りの通院でも対象とした場合には、公平感・納得感が得られない可能性も考慮し、年次有給休暇の取得後、反復継続的な通院が必要な場合を対象とした。制度名は、不妊治療や性同一性障害の治療など、病ではないものも含まれるため、通院等特別休暇としている。
- ・間隔を置いて通院するケースを念頭においた制度であり、連続して取得することは求めていない。また、始業・終業時刻に定めがある働き方をしている従業員を念頭に、時間単位の取得も認めている。これにより、出勤前に通院するなど、従業員自身の働き方やライフスタイルに応じた柔軟な利用ができるようにしている。
- ・取得時は医師の診断書等、何らかの証明書の提出を求めている。

インクルーシブな職場を実現するため、個々の事情に対応できる特別休暇を導入

- ・犯罪被害回復休暇などと同様、従業員と家族の関係をサポートすることを狙いとして、2017年10月に、他のグループ企業の制度を参照する形で育児参加奨励休暇を導入した。本制度は未就学児1子につき年間1日まで、有給の休暇を取得できる制度であり、取得事由は問わないため、子の行事への参加や看護など、様々な目的で取得されている。2020年には261名、2021年には198名(1月～8月)が取得している。
- ・この他に、配偶者出産休暇や災害休暇(「災害時不就業」)など複数の特別休暇制度を導入している。特別な出来事のために休むことと、年次有給休暇の取得は分けて考えており、インクルーシブな職場環境を整えられるようにすることを目指す一環として、様々な事情に対応できるように特別休暇制度を設けている。新たなことにチャレンジしていこうという社内カルチャーが存在しているため、制度の新設についても、積極的に検討していく姿勢がある。
- ・制度の新設時は、社内向けの通知に加え、上長による会議、各部門の管理者を集めた会議等で周知を図っている。また、法人側と従業員が定期的集まって話し合いを行う場にも人事責任者や担当者が出席し、制度の説明を行っている。
- ・制度をより使いやすくするための意見や、新制度へのニーズを従業員から把握することは、今後も重視していきたい。犯罪被害回復休暇など、利用者がいない方が望ましい休暇もあるが、あまりに利用がない場合は制度に使いづらさがないか、定期的に確認することも必要と考えている。

株式会社ヤマハコーポレートサービス

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：静岡県

設立年：1997年

業種：サービス業（他に分類されないもの）

株式会社ヤマハコーポレートサービス

事業概要：シェアードサービス業 他

従業員数：700名（時点：2021年4月1日）

Point

- ・「人を大切にしよう」という考え方のもと、ワーク・ライフ・バランスを重視した取組を推進
- ・年次有給休暇以外に、私傷病・家族の看護（介護を含む。以下同様）・不妊治療・育児（送迎・学校行事への参加等）・会社が認めるボランティア活動への参加・会社が認める自己啓発のために取得できる有給休暇としてライフサポート休暇を導入
- ・特別休暇の取得により、ワーク・ライフ・バランスの確保と仕事に対する意欲向上の相乗効果を期待

導入背景・制度概要

「人を大切にしよう」という考え方のもと、ワーク・ライフ・バランスを重視した取組を推進

- ・「人を大切にしよう」という考え方を会社の方針として打ち出しており、いきいきとやりがいを持って働ける会社を実現するための施策として、ワーク・ライフ・バランスの向上を目指し、働きやすい職場環境を提供するための取組を進めている。
- ・社長は、ワーク・ライフ・バランスを非常に重視しており、常日頃から積極的な発信を続けている。トップが全社の取組を牽引することで、働き方の改善に対する意識や具体的な活動が組織全体に浸透している。
- ・働き方の改善に係る活動の一つとして、「YGC改善活動」を実施している。YGCはYamaha Group Contributionの略で、ヤマハグループへの貢献を目的とした改善活動である。仕事の本質を見極め、不要な仕事を削減しようという取組で、小さな改善の積み重ねを全社的な取組として推進している。

従業員の生活のさまざまな側面をサポートするライフサポート休暇を導入

- ・以前は、年次有給休暇以外に私傷病や育児・看護のために取得できる有給の休暇がなかったため、2019年4月に、私傷病・家族の看護・不妊治療・育児（送迎・学校行事への参加等）・会社が認めるボランティア活動への参加・会社が認める自己啓発を目的として年間2日の有給休暇を取得できるライフサポート休暇を導入した。不使用分は翌年度以降に繰越しができ、上限30日まで積立が可能。有効期限はない。
- ・グループ会社であるヤマハ株式会社で、同様の制度が先行して導入されており、当社の従業員からも要望が挙がったことが導入のきっかけである。

取組内容と特徴

ライフサポートの充実によりワーク・ライフ・バランスと仕事に対する意欲向上の相乗効果を狙う

- ・ライフサポート休暇取得時の事由として最も多いのは、育児・看護である。特に育児中は、子どもが発熱して保育園から急に呼び出されたり、頻繁に休暇を取得する必要があるというケースが多く、育児中の従業員のニーズが大きかった。
- ・ライフサポート休暇は、時間単位での取得も可能にしているが、それはフレックスタイム制にコアタイムを設定していることに関連する。例えば、保育園から突然呼ばれると、その場で退社せざるを得なくなるが、午後に連絡が入った場合、コアタイムの途中で退社すると早退になってしまう。そのため、時間単位で取得できる方が、利用者にとっての利便性が高いと考えた。また、年間付与日数が2日であるため、勤続年数が短いと、積立が少ない分利用できる日数も少なく、すぐに使い切ってしまうため、短時間でも柔軟に利用できるようにした。
- ・一方で、ライフサポートという観点から、育児・看護に限らず、生活のさまざまな側面をサポートできる制度にしたいと考えており、不妊治療や会社が認めるボランティア活動への参加、会社が認める自己啓発も対象としている。
- ・2020年度には70人の利用実績がある。この休暇の取得が両立支援やリフレッシュにつながり、ワーク・ライフ・バランスが確保されることで、仕事にも意欲を持って取り組めるような、相乗効果が得られると考えている。

家族と記念日を過ごすための特別休暇やリフレッシュのための休暇も整備

- ・ライフサポート休暇の導入と同時に、本人や家族の記念日のために、年次有給休暇とは別に年間2日の有給休暇を付与するファミリーホリデーと、旅行等によるリフレッシュを目的に、年度中に満25歳～55歳になる従業員を対象に、5年ごとに5日間の有給休暇を付与するライフサイクル休暇も導入した。
- ・制度の周知については、社内ポータルでの情報発信のほか、組合を通じた周知を行った。また、経営会議や部門長の会議などを通じて、部門長経由で各部署への周知を行っている。
- ・その他の特別休暇として、罹災休暇、裁判員休暇等を導入している。

メリハリのある働き方の実現が、従業員満足度の向上や採用活動におけるアピールにつながる

- ・年次有給休暇と特別休暇の取得順は定めておらず、従業員に選択を委ねている。導入検討時には、年次有給休暇の取得率の低下を懸念する意見もあったが、取得事由を限定しているため、年次有給休暇と競合するものにはなっておらず、年次有給休暇の年間取得目標である15日を毎年度おおむねクリアしている。休暇制度に対する従業員の満足度は高く、「従業員にやさしい会社」であるとの認識が広がっている。
- ・ライフサポート休暇については、育児や看護で年次有給休暇を全て消化してしまった従業員から、「これがあることで安心して休める」という声を聞いており、ライフサイクル休暇は、5日間と比較的長期の休暇を取得できるので、当初の想定どおり、旅行などに活用されているようだ。
- ・会社としては、従業員に対して、働く時はしっかり働き、休む時はしっかり休むよう、バランスを取ってほしいと伝えている。例えば、ライフサイクル休暇の場合、5日間のまとまった休暇を取得するための準備が必要になるため、業務における属人性をできるだけなくし、チームワークで仕事を進めるなど、日頃から休みやすい環境づくりを、従業員自ら整えてもらっている。
- ・採用活動においても、休暇制度を紹介し、ワーク・ライフ・バランスを重視する会社であることをアピールしている。本社がある浜松市は地方都市だが、地方では、ワーク・ライフ・バランスを重視した取組を積極的に行う企業に魅力を感じる学生も多い。休暇の取得実績もあることから、単に制度があるだけでなく、入社後に実際に休暇を取得することも伝わっており、入社前にも魅力を感じ、入社してからも働きやすさを実感してもらっている。

今後も多様な人材が働きやすい環境づくりを進め、全員が笑顔で働ける会社をめざす

- ・今後も、多様な人材が働きやすい環境づくりを進めていきたいと考えている。誰もが働きやすく、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、会社と従業員全員がともに考え、従業員が笑顔で働ける会社を目指している。
- ・また、社会の動向も見ながら、中長期的な視点を持ってワーク・ライフ・バランスの確保や両立支援施策の検討を進めたいと考えている。

case 07

<https://www.polyplastics-global.com/jp/>

ポリプラスチックス株式会社

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：1964年

業種：製造業

事業概要：各種のポリマー、プラスチック、化学工業
薬品及びその加工品の製造、輸入及び販売

従業員数：917名（時点：2021年7月）



Point

- ・がんなどの病気治療と仕事の両立を目的とした通院休暇を新設。通院休暇の取得は、年次有給休暇の取得義務日数である5日取得をクリアした後に限定
- ・これまでは本人の私傷病にのみ適用していた失効年次有給休暇の利用用途を家族の看護や介護、不妊治療、ドナー目的に拡大
- ・これらの制度は、年次有給休暇が足りなくなった場合のセーフティネットとしても機能

導入背景・制度概要

一人ひとりが幸せを感じながら働く「ポリプラ流動き方」を全社的に推進

- ・「一人ひとりが幸せを感じながら働く」という考え方を、「ポリプラ流動き方」としている。
- ・「しあわせ」それぞれ1文字ずつ切り出して、以下の4つのカテゴリを打ち出しフレームワークとして示している。

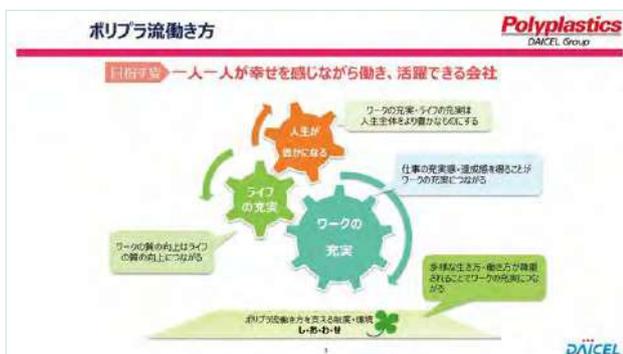
【し】：充実、コミュニケーション、一体感

【あ】：安心、健康

【わ】：ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ

【せ】：先進、投資、職場環境、諸制度

- ・休暇制度はもちろんのこと、さまざまな施策をバランスよく推進することで、ワークの充実・ライフの充実につながり、人生全体をより豊かなものにするという考え方である。



【ポリプラ流動き方】（同社提供資料より）

がんなど長期にわたる病気治療と仕事の両立を目的とした通院休暇を新設。その他の特別休暇を充実

- ・通院休暇は、「あ」の安心や、「わ」のワーク・ライフ・バランスに入るものとして位置付けを検討し、がんなど長期にわたる病気治療と仕事の両立を目的として2021年1月に新設した。

- ・失効年次有給休暇の積立による休暇制度の利用用途を、本人の私傷病に加えて、家族の看護・介護、不妊治療、ドナー目的にも拡大した。
- ・これらの他に、ボランティア休暇や、裁判員に選出された時に取得できる裁判員休暇、自身が被災し通勤できない時に取得できる災害休暇の制度もある。

取組内容と特徴

通院休暇の取得は、年次有給休暇の取得義務日数である5日取得をクリアした後に限定

- ・通院休暇は、主にがん治療など、入院治療が一旦終わった後に、通院による治療が長期間必要になる病気を想定した休暇である。病気治療と仕事の両立を目的としており、事前に会社に申告すれば利用できる。
- ・取得上限日数は、月に2日、年間で24日としている。
- ・休暇制度の導入検討経緯は様々であるが、通院休暇については、人事部が働き方改革の施策を検討する中で提案し、労組と協議のうえ導入に至った。
- ・通院休暇は、年次有給休暇を5日以上取得した後に取得できる制度としており、5日の義務をクリアした段階で、本人にどの休暇を取得するか選択してもらう。
- ・欠勤は、年次有給休暇付与時の出勤率や、賞与・退職金の算定の際に影響するため、特別休暇を設けることで、できるだけ欠勤にならないように配慮している。通院休暇は無給としているが、たとえ無給であっても、この休暇を取得すれば欠勤にはならないため、年次有給休暇や有給の特別休暇を全て取得した後のセーフティネット的な役割もある。
- ・2021年4月に、アフターコロナを見据えた働き方として、フレックスタイム制のコアタイムを廃止するとともに、テレワークの回数制限を撤廃した。より柔軟な働き方ができるようになったことで、以前より通院のための時間を確保しやすくなっているが、交替勤務の従業員等はフレックスタイム制の対象外となっていることもあり、通院休暇のメリット・意義も依然としてある。

失効年次有給休暇の進化・・・取得しやすさ向上、利用用途拡大

- ・失効年次有給休暇を積み立て、活用する制度として、私傷病休暇制度を30年以上前に導入した。この制度は7日以上の長期にわたる病気療養で療養7日目以降に利用できる制度であったが、使い勝手がよくなるよう、2016年に療養1日目から利用できるようにするとともに、半日単位の取得も可能にするよう改定した。
- ・半日単位での取得ができるようになったことで、少し風邪を引いて通院する時などにも半日や1日単位で取得されており、使い勝手は向上した。
- ・失効年次有給休暇のうち、年間10日までをこの目的のために積み立てることができ、最大40日までの積立を可能としている。有効期限は設けていない。
- ・また、私傷病休暇制度については、2021年11月から「安心・サポート休暇制度」として、本人の私傷病に加えて、家族の看護・介護、不妊治療、ドナー目的にも利用できるように改定した。
- ・私傷病を理由とした休暇取得の場合、年次有給休暇と、安心・サポート休暇制度による休暇のどちらを先に取得するかは、個人の判断に委ねている。

年次有給休暇取得率の目標設定により、年次有給休暇と特別休暇の使い分けが進む

- ・年次有給休暇取得率の年間目標を80%としており、全部門で声掛けをしているため、新型コロナウイルス感染拡大前までは、全社平均でも目標値以上の取得率を維持していた。失効年次有給休暇の積立制度があっても、年次有給休暇の取得率は低下しておらず、特別休暇は、あくまでも年次有給休暇が足りなくなってしまう人のためのセーフティネットとしての側面が強い。
- ・年次有給休暇の取得促進のための取組として、年に数回、全社掲示板に各部門の年次有給休暇取得率をランキング形式で掲示している。

ボランティア休暇等の特別休暇制度も整備

- ・ボランティア休暇は、熊本地震をきっかけに、人事部と総務部が共同で提案した。会社が指定した災害支援のためのボランティアが対象で、有給の休暇としている。有給にした背景には、ボランティア活動を促進したいという思いや、災害時に形が見えるサポートをしたいという思いを込めた。
- ・参加者は、大規模災害の発生時に会社が募集するが、業務命令ではなく、あくまでも支援したいと自主的に手を挙げた人へのサポートとして位置付けた。
- ・ボランティア活動の実施にあたっては、ボランティア保険料、交通費、宿泊費を会社が負担しており、参加者は、事後に活動報告を行う。これまでに少なくとも2か所で、10人が取得している。

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：1999年

業種：金融業，保険業

事業概要：証券、商品先物取引業

従業員数：8,954名（時点：2021年3月31日）※国内・正社員のみ

大和証券

Daiwa Securities

Point

- ・ 積み立てた失効年次有給休暇を、傷病・介護準備・不妊治療・小学校3年修了前の子の看護のために取得可能なライフサポート有給休暇として設定
- ・ ライフサポート有給休暇は、年次有給休暇をすべて取得した後、50日を上限に利用可能。年次有給休暇を使い切った後のセーフティネットとして機能している
- ・ 仕事とがん治療の両立にも注力しており、がんの確定診断から治療を終えるまでの期間の業務時間中に1日60分まで取得可能な、治療サポート時間の制度も設けている

導入背景・制度概要

多様な施策でワーク・ライフ・バランスを推進

- ・ 2007年より、多様な人材が活躍できるようにするためには、限られた時間の中で成果をあげることが重要と考え、トップの強力なリーダーシップのもと、様々な取組を進めてきた。適正な労働時間で働き、適切に休暇を取ることは、仕事への活力、生産性向上につながる。“誰一人取り残さない”職場を実現することを目標に掲げ、仕事と生活の調和の取れた働き方の追求と、男女ともに多様な働き方ができる職場環境の充実を目指し、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。
- ・ 多様なワーク・ライフ・バランス推進施策の一環として、様々な休暇制度の導入も行っており、傷病・介護準備・不妊治療・小学校3年修了前の子の看護、いずれかの事由で休暇が必要なものの、年次有給休暇の残日数がない場合に取得可能なライフサポート有給休暇や、月経・更年期の体調不良・不妊治療の際に取得可能なエル休暇等がある。また、仕事とがん治療の両立支援にも注力しており、「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」の一環として、治療サポート時間等の制度も導入している。
- ・ 四半期ごとに社長や役員・管理職・若手まで様々な役職員が参加する「ワーク・ライフ・バランス委員会」を開催し、施策についての議論を行っている。ワーク・ライフ・バランスに関する新たな制度を検討する際には、委員会の場での議論を広く行いながら検討を進めており、導入後のスムーズな制度浸透にもつながっている。

取組内容と特徴

従前よりあった傷病休暇の対象を介護準備や不妊治療、子の看護にも広げる形でライフサポート有給休暇を導入

- ・ ライフサポート有給休暇は、仕事と育児を両立する従業員から「子の看護休暇だけでは日数が不足し欠勤になってしまう」との声があったことをきっかけに、セーフティネットとして子の看護の際に活用できる休暇制度が設けられていることが従業員の安心感にもつながると考え、検討を始めた。
- ・ 検討にあたっては、従前より失効年次有給休暇の積立制度として傷病休暇制度があったため、既存の傷病休暇制度の枠組みを活用する方向で考えた。その時々ニーズによって必要な休暇制度も変遷するため、休暇制度を新設しても、

将来的にニーズが変化した際には利用者が少ない制度として残ることも危惧される。休暇のニーズに柔軟に対応するためには、既存の休暇制度の枠組みを活用することが最善と考え、既存の傷病休暇制度の取得事由を拡大する形で2017年にライフサポート有給休暇を新設した。

ライフサポート有給休暇は年次有給休暇を使い切った後のセーフティネットとして機能

- ・ライフサポート有給休暇は、傷病・介護準備・不妊治療・小学校3年修了前の子の看護のために取得可能な休暇である。失効年次有給休暇を積み立て、最大50日までの取得が可能で、半日単位での取得もできる。制度導入の検討に当たっては、子の看護のために取得する場合何歳までとすることが妥当かについての議論があったが、当社では法定の子の看護休暇制度は小学校就学前まで有給で取得可能としていることを踏まえ、ライフサポート有給休暇は小学校3年修了前まで取得可能にしている。
- ・ライフサポート有給休暇は、年次有給休暇等の他の休暇を使い切った後に取得可能としている。例えば、子の看護で休暇が必要な場合には、法定の子の看護休暇や年次有給休暇を取得し、これらを使い切った後にライフサポート有給休暇を取得する流れになる。ライフサポート有給休暇は、セーフティネットとしての位置づけである。
- ・制度を導入した際には、イントラネットでのアナウンスに加え、部室店長等に周知を行い、制度内容を部室員に伝えるように依頼した。特に制度を活用しやすくするためには、最初の相談先である上司が制度を理解していることが重要であるため、管理職研修でも新制度や両立支援制度の紹介を行っている。
- ・ライフサポート有給休暇を取得する際には、勤怠管理システムで申請する。自身の病気の場合は診断書の提出を必要としているが、子の看護の場合は診断書の提出は不要である。年次有給休暇を使い切ってしまうような時には、あらかじめ人事部・部室店長に相談があることが多く、その段階で、従業員が傷病等を抱えていること等を把握できる。
- ・2020年度のライフサポート有給休暇の利用者は58名、延べ利用日数は1,326.5日であった。ライフサポート有給休暇は、子の看護のために取得するケースが多い。「子がインフルエンザにかかった時に助かった」との声や、「介護に直面した際に利用した」との声がある。ライフサポート有給休暇があることで、介護に直面した際にも、即座に休職に入らなくても一定程度は対応できるようになっている。

仕事とがん治療の両立支援の一環として治療サポート時間も導入

- ・2017年には、「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」の一環として、がん罹患した従業員が副作用による体調不良時や、治療のために利用できる治療サポート時間の制度も導入した。この制度は、仕事とがん治療の両立が重要になる中で、柔軟な働き方や、相談体制・経済的支援・風土醸成の施策と併せて導入した制度である。
- ・仕事とがん治療を両立するには、「休む」のではなく、仕事を適宜中断するような仕組みが必要と考えた。がんの種類によっては、トイレや食事等で仕事を中断しつつ働ける仕組みが必要である。時間単位の年次有給休暇制度でも対応が可能であるが、上限日数があるため、より柔軟に対応できるよう、治療サポート時間を導入した。
- ・利用可能日数に上限は設けておらず、がんの確定診断から治療終了までの期間の業務時間中に、副作用等による体調不良、急な痛み、複数回の食事、人工肛門等の手入れ、回数増加のための時間等を1日60分まで有給で取得可能としている。
- ・2020年度の利用者数は3名、延べ利用時間は19時間程度であった。

年次有給休暇取得率 70% を目標に様々な取組を実施。他に多様な休暇制度も設定

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進には心身のリフレッシュも重要と考え、年次有給休暇の取得促進策も実施している。2015年には、2020年までに年次有給休暇取得率を70%とする目標を掲げ、より重点的に取り組むようになった。トップメッセージを積極的に発信し、社内広報で取得者を紹介したほか、年次有給休暇取得計画（上期に3日以上、下期に4日以上）を策定し、勤怠管理システムでも、取得実績や申請日数等を表示する取組等を実施している。結果、2019年度、2020年度は連続で目標を達成できた。
- ・その他、月経・更年期の体調不良・不妊治療の際に取得可能なエル休暇、健康診断受診時に取得可能な健診休暇、勤続20年目、30年目等の節目で利用できる勤続感謝休暇もある。また、裁判員休暇は制度開始時から導入しており、これらの休暇はいずれも有給としている。
- ・各種の施策を浸透させるには、「名前を覚えてもらう」ことも重要であるため、ネーミングにはこだわり、ロゴを作成する等の工夫をしながら制度の浸透を図っている。
- ・全体的な休暇制度の充実や、ワーク・ライフ・バランス施策の推進によって、なでしこ銘柄の取得や各種表彰の受賞につながっている。両立支援制度が整っていることが採用面での強みにもつながっている。

case 09

関西電力株式会社 関西電力送配電株式会社

<https://www.kepco.co.jp/>
<https://www.kansai-td.co.jp/>

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：大阪府

設立年：1951年 / 2019年

業種：電気・ガス・熱供給・水道業

事業概要：電気事業、熱供給事業、電気通信事業、ガス供給事業等 /
一般送配電事業等

従業員数：8,770名 / 8,969名（時点：2020年度末時点）



Point

- ・ 従業員の自発的な地域活動やボランティア活動の際に取得できるボランティア休暇を導入
- ・ 骨髄提供に伴う一連の活動のためにも、ボランティア休暇を取得可能
- ・ 「働き方」改革と健康経営の一体的推進を図っており、年次有給休暇の取得率は9割超を実現

導入背景・制度概要

社会貢献や従業員の自己実現のため、ボランティア休暇を導入

- ・ 企業として、事業活動や社会貢献活動を通して、地域の活性化や社会課題の解決に貢献していく上で、従業員による自発的なボランティア活動実践の機運を高めていくことが重要と考え、そのような活動を支援するため、ボランティア休暇を導入している。
- ・ 休暇制度を新たに設けたり変更したりする場合は、労働組合と協議し、労使合意の上で導入している。

骨髄提供のためにも、ボランティア休暇を使用可能

- ・ ボランティア休暇を活用した活動として、PTA役員活動や、地域の消防団活動、市町村の民生委員等を例として示している。
- ・ また、ボランティア休暇の取得事由の一つとして、骨髄提供のための特例を設けている。骨髄提供のために通院・入院等が必要な場合、ボランティア休暇を取得することを認めている。

従業員が健康で生き生きと働くことができるよう、「働き方」改革・健康経営を促進

- ・ 従業員の自己実現に関連して、従業員一人ひとりが健康で生き生きと働くことが何よりも大切であるとの考えに基づき、「働き方」改革と健康経営の一体的推進を中期経営計画の重点取組として位置付けて、積極的に取組を進めている。
- ・ 顧客や社会のニーズが多様化するなか、様々なニーズに合わせたサービスを提供し、イノベーションを起こしていくことが求められるが、そのためには、従業員の多様な価値観を認め合うことが必要である。



事業所における社会貢献活動の様子【クリーン・ザ・シー】（同社提供資料より）



事業所における社会貢献活動の様子【エジソン記念碑の清掃】（同社提供資料より）

- ・「働き方」改革を推進する際には、一人ひとりが休日を充実させるとともに、それぞれのオフの充実を職場が理解して支援し合うことを重視している。そうした風土の醸成は、ひいては会社のダイバーシティにもつながり、生産性向上や会社の成長につながると考える。

取組内容と特徴

ボランティア休暇により、社会貢献に励む従業員を支援

- ・ボランティア休暇は、従業員が休暇を取得して、一定の条件を満たす社会奉仕活動を行った場合、当該活動に要する日数の2分の1、骨髄提供の場合は特例でその全部を、一年度内に上限5日の範囲内で有給の休暇として認める制度である。「活動に要する日数の2分の1」としている背景としては、休日または年次有給休暇取得による従業員の自発的な活動を基本とした上で、会社が当該従業員に対して特別休暇を付与することにより支援するという考え方に基いている。
- ・ボランティア休暇の利用実績は、2018年度から2020年度の3か年で平均年間60件程度であった。年間の利用日数は、3か年平均で延べ140日程度である。
- ・2011年には東日本大震災復旧活動にかかる特例措置を実施し、当該活動について、107件、延べ565.5日のボランティア休暇取得実績があった。

社会貢献サイトで各事業所のボランティア活動を情報発信

- ・社会貢献活動に励む従業員を支援する目的で、社内ポータルサイト内に「社会貢献サイト」が設けられており、ボランティア活動や各事業所の社会貢献活動を発信している。各事業所における活動の参考情報としても活用することができる。
- ・このほか、社会貢献のための制度として、ボランティア休職制度も導入している。勤続5年以上の従業員が公的福祉機関で社会奉仕活動を長期にわたり継続して行う場合に、原則として1年以内の休職を認めるというものである。

「働き方」改革・健康経営委員会も設置し、年次有給休暇の取得率は高い水準を維持

- ・従業員の生産性やモチベーション向上を目指した「働き方」改革と健康経営の推進において、休暇の取得促進にも取り組んでいる。推進に当たっては、トップによるコミットメントを継続・強化、明確な目標、好事例の水平展開の3つの柱としている。
- ・このうち、総労働時間の削減や年次有給休暇の取得率について目標を定めて、対外的にも公表している。年次有給休暇の取得率の目標は9割と定めているが、ほぼ一貫して9割超の取得率で推移している。
- ・そのほか、各部門のトップが参加する「働き方」改革・健康経営委員会を設置し、仕事の進め方の見直し等について議論を行ったり、「『働き方』改革・健康経営年間大賞」という賞を設け、社内の優れた取組を褒めることも行っている。結果だけでなく、どのような創意工夫をしながら取り組んだのかというプロセスにも光を当てるものである。こうした取組を通じて、「働き方」改革と健康経営を一体的に推進している。

case

10

日本システムウェア株式会社

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

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：1966年

業種：情報通信業

事業概要：情報サービス業

従業員数：単独 1,817名（時点：2021年3月末現在）



Point

- ・ 5日間の連続休暇（特別休暇）を付与する NSW ホリディを導入し、従業員のライフスタイルに合わせた休み方を実現
- ・ 希望する時期に長期休暇を取得でき、従業員のワーク・ライフ・バランス確保のほか、離職率低下や対外的なアピールにもつながっている
- ・ 火災や自然災害などの際には、特別休暇を取得することが可能

導入背景・制度概要

従業員一人一人が、必要なときに休暇を取得できる環境整備を推進

- ・ 従業員一人一人が、ライフスタイルに合わせて休みやすい環境を整備することを重視しており、年次有給休暇を含めて、柔軟に休暇を取得できるよう取り組んでいる。年次有給休暇の取得率の目標値は特に設定していないが、ON/OFFのメリハリをつけて働くことが企業風土として浸透しており、年間の有給休暇取得日数は平均15日以上で推移している。

連続休暇の取得を促すために、NSW ホリディを導入

- ・ 従業員がそれぞれ休みたい時期に休暇を取得できることが質の高い休暇につながるの考え方の下、連続休暇の取得促進を目的として、1994年にNSWホリディを導入した。当初は3日間の特別休暇に年次有給休暇を2日合わせて、5日間の連続休暇が取得できるという制度であったが、その後の変更により、現在は5日間全てが有給の特別休暇となっている。
- ・ 全員が同じ時期に集中して休暇を取得すると業務体制に影響が出ることや、夏季以外に休暇を取得したいという従業員のニーズもあることから、NSWホリディは一年のうちいつでも、希望する時期に取得できるようにしている。
- ・ この他にも、火災や自然災害で被災した場合に取得できる特別休暇や、失効した年次有給休暇を積み立てて傷病・家族の看護・介護のために利用できる制度もある。

取組内容と特徴

従業員が好きな時期に取得でき、趣味や旅行、帰省など様々な目的で有効活用

- ・ NSWホリディは、年1回、5日間連続で取得することが原則であり、所定休日をあわせると最大9日間の連続休暇を取

得ることができる。取得にあたっては、2か月前までに申請を行い、所属長の承認を得ることとしている。年次有給休暇との取得の優先順位は特に示していないが、NSWホリディは必ず取得するよう従業員に伝えている。

- ・ NSWホリディを導入した当初は、繁忙期と重なってしまうなどの理由で取得が進まず、従業員の取得時期が年度末に集中してしまうこともあった。そこで、管理職層から部下に取得を促したり、役員や管理職自身も取得したりすることで制度の積極活用を図っており、現在では毎年約95%の従業員が取得し、制度が社内に定着している。
- ・ 業務の都合がつけば従業員が希望する時期に取得でき、お盆や子どもに合わせて夏休み中に取得するケースが多いものの、夏季以外に取得するケースも少なくない。閑散期に旅行したり、シーズンスポーツ等の趣味に有効活用したり、年末年始の休暇と合わせて取得して実家や地元へ長期で帰省したりと、様々な目的で活用されている。外国籍の従業員が旧正月に母国へ帰る際に取得することもある。

社内への周知や、部署ごとに計画的な休暇取得を推進

- ・ 制度導入後、NSWホリディを社内へ周知・浸透させるため、従業員の休暇の過ごし方を社内報や社内の掲示板等で紹介する取組を行っており、取得目的で最も多いのは旅行である。また、新入社員に対して、取得方法を周知することも行っている。
- ・ 5日間の連続休暇を取得するためにはあらかじめ取得計画を立てることが必要なため、部署によっては年度初めの4～5月に年間の休暇取得スケジュールを立てて調整を行っている。ただし、業務内容は部署ごとに異なり、顧客先への常駐やデータセンター等、働く場も様々であるため、全社として一律の方法は定めず各部署に任せている。
- ・ また制度の定着によって、管理職休暇中の業務代行がスムーズになり、万一の長期不在時のカバー体制構築等にも寄与している。

離職率の抑制や働きやすい環境に対する対外的なアピールにも寄与

- ・ 長時間労働など、IT業界は労働環境が厳しいというイメージを持ち、入社後の働き方に不安を感じている学生も少なくない中で、採用面接などの場面で、就職活動で重視することや当社を志望するポイントとして、「ワーク・ライフ・バランスを重視した働き方ができる」ことを挙げる学生も増えてきている。NSWホリディがあることで、採用時のアピールにもなっていると考えている。
- ・ 従業員の離職率は5%前後で推移しており、IT業界の中では相対的に低い水準である。ワーク・ライフ・バランスが重視され、長期休暇が取得しやすい環境になっていることも、その一つの要因ではないかと思う。

火災や自然災害等の際に取得できる特別休暇

- ・ 特別休暇(結婚、出産、忌引等)の申請理由の一つに、火災や自然災害を規定している。火災や風水害等の被害に遭った場合、会社が認めたとときには、1事案について最大3日の有給休暇を取得できる。
- ・ 災害が起きた時には、従業員の中で被災した人がいないか、総務人事部から各事業所等へ確認を行っており、もし該当する従業員がいた場合は特別休暇が取得できることを伝えている。
- ・ これまでも、震災や、豪雨災害があった際などに、その地域に在住または出身の従業員が特別休暇を取得した。

年休ストック制度等を活用し、休暇の取得を柔軟に推進

- ・ 失効する年次有給休暇の積立制度として、傷病もしくは看護、介護のために5日以上連続して取得する場合に利用できる年休ストック制度を導入している。積立日数の上限は最大20日間で、一年間に10日まで積み立てが可能である。
- ・ ただし、5日以上の連続した傷病や看護・介護という取得条件により、実際に利用する社員が少ないため、より使いやすくするために、様々な場面で年休ストック制度の使用の特例を設けている。例えば、2020年のGWは緊急事態宣言中であり、その前後で休暇を取得しやすくするために1日単位で年休ストック制度を取得することを認めた。
- ・ こうした小さな工夫の積み重ねや、従業員の事情に合わせた柔軟な制度の運用が、休みやすい環境づくりにつながっている。

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：1961年

業種：卸売業，小売業

事業概要：石油製品卸売業

従業員数：673名（時点：2021年8月1日現在 正社員数）



Point

- ・ 年次有給休暇を全て使い切った場合に、年5日の有給休暇を新たに付与するバックアップ休暇制度を導入
- ・ 従業員自身の私傷病のほか、家族の看護・介護などにも利用可能
- ・ 従業員に万が一の際の安心を提供することで、年次有給休暇の取得率 80%達成に貢献

導入背景・制度概要

年次有給休暇の取得目標を掲げ、年次有給休暇を使い切った際の備えとして特別休暇を導入

- ・ 「より良い会社」「働きがいのある会社」「家族・社会に誇れる会社」にするために、相手の事を思いやって働く環境を作ることを目的として、2016年11月より、ENEX EARLY BIRDと呼ばれる働き方改革や健康経営など一連の取組を開始した。ENEX EARLY BIRDの一環として、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上のために、「働くときは働き、休むときは休む」というメリハリある働き方を全従業員が実践できる環境の整備に取り組むこととした。そうした環境整備の一環として、年次有給休暇の取得促進が図られた。
- ・ 年次有給休暇の取得促進にあたっては、「年間に付与される年次有給休暇を80%以上取得すること」が掲げられ、社員の健康増進と私生活の充実による自己活性化が目指された。なお、年次有給休暇取得率80%の目標を掲げる以前の取得率は40%～50%程度であったが、2017年度以降は毎年80%以上の取得目標を達成している。
- ・ 年次有給休暇の取得促進を図る一方で、付与された年次有給休暇を全て使い切ってしまうと、病気など万が一の際に備えることができないなど、従業員が不安に感じてしまうことが懸念されたため、万が一の際の備えを提供することで、年次有給休暇の取得促進が図れると考えた。そこで、年次有給休暇を使い切った従業員に対して、追加で休暇を付与するバックアップ休暇制度を導入し、本人の私傷病や家族の看護・介護などに備えられるよう



【働き方改革・健康経営などの取組 ENEX EARLY BIRD】
(同社提供資料より)

にした。なお、病気などの万が一の際の備えとして年次有給休暇制度のバックアップとなる休暇制度を設けるというアイデアは、アンケート調査等をしたわけではないが、年次有給休暇を使い切ってしまうことを不安視する従業員の声を受けて検討を始めたものである。

年次有給休暇を全て取得した場合に利用できるバックアップ休暇

- ・バックアップ休暇は、勤続年数に関わらず年5日付与され、年次有給休暇を全て使い切った後に利用することができる。
- ・バックアップ休暇は、新規に導入した制度ではなく、従来あった欠勤除外日の制度を改変した制度である。欠勤除外日は、本人の私傷病等を事由に年3日まで、欠勤扱いとせず、有給で休める仕組みであったが、バックアップ休暇へと制度を改変するにあたり、本人の私傷病等のみに限っていた利用事由を、家族の看護や介護にも拡大すると共に、付与日数を年3日から年5日に増やした。

取組内容と特徴

本人の私傷病のほか、家族の看護・介護にも利用可能

- ・年度ごとに5日間の有給休暇として付与され、年次有給休暇を使い切った後に利用することができ、取得単位は1日単位である。
- ・本人の私傷病だけでなく、家族の看護・介護にも利用することができる。
- ・バックアップ休暇は、年次有給休暇の取得促進策であり、年次有給休暇を使い切った後でしか、バックアップ休暇を取得することができない。

従業員の安心のために、制度は利用しやすく

- ・バックアップ休暇の周知方法としては、就業規則が社内ポータルサイトに掲載されているほか、新入社員研修等において年次有給休暇の取得を奨励する際に、バックアップ休暇も紹介している。また、年次有給休暇が残り少なくなった従業員が人事部へ相談に来た際に、制度の紹介を行っている。
- ・休暇制度の利用しやすさを考慮し、バックアップ休暇の取得時や取得後に、休暇の理由に対する根拠や証明を提出することを必須とはしていない。

安心して年次有給休暇を取得できる環境づくりにバックアップ休暇が貢献

- ・2016年11月から年次有給休暇取得率80%の目標を立て、目標達成に向けて、取得促進の取組を行っている。例えば、四半期ごとに4日の年次有給休暇取得を目標に掲げ、部署ごとの達成状況をポータルサイト上で公開するなどの取組を行っている。目標達成に向け、独自に年次有給休暇の取得計画表を作成している部署もある。数年間にわたって継続的に取り組んできたことで、休みやすい風土が醸成されている。
- ・こうした年次有給休暇の取得促進策を展開する一方で、万が一の備えとなるバックアップ休暇を導入したことが、安心して年次有給休暇を取得できる環境醸成につながっている。
- ・制度を導入した2016年11月から2021年8月までの間に、その年の年次有給休暇を全て使い切り、バックアップ休暇を利用した従業員は延べ26人、利用者における平均利用日数は3.5日（1人・1年度あたり）であった。利用の事由としては、本人のケガや病気が多く、8～9割ほどを占めている。
- ・バックアップ休暇の利用者数が延べ26名程度である一方、年次有給休暇の取得率80%が達成できており、企業として少ない負担で大きな成果を得られている。
- ・利用者からは、「バックアップ休暇があってよかった」という声や、「勤続年数などに関わらず5日の休暇が付与されるのがありがたい」という声が聞かれる。

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：大阪府

設立年：2000年

業種：学術研究，専門・技術サービス業

事業概要：高齢者施設の開業・運営コンサルティング

従業員数：10名（時点：2021年8月）



Point

- ・従業員の資格取得を後押しするため、有給の特別休暇を年10日付与
- ・業務との関連の強さに応じて資格取得時の報奨金を設定しており、取得に向けたモチベーション向上と、業務での活用を促進
- ・子の看護支援のための特別休暇（有給）も整備し、子どもがいる従業員も働きやすい環境を整備

導入背景・制度概要

働きやすい職場づくりにより意欲のある人材の確保・定着を促進

- ・特別休暇制度に限らず、働きやすい環境を整えるための様々な福利厚生制度を導入している。中小企業として、人材確保の面で大企業に勝つために、積極的に女性を採用しようと考えたことが背景にある。女性には、子育てのために就業を継続できず離職した人が多く、特に、今の40歳代が子どもを持った頃は、出産・育児で一度離職するのが当たり前という雰囲気がまだ残っていた。子育てが一段落して仕事に復帰したいという意欲を持つ女性を積極的に採用することが、中小企業にとっては最大のチャンスであると考えた。
- ・当社が手がけているコンサルティングの仕事は知識が非常に重要であり、知識が蓄積され、定着するまでには一定の時間がかかるため、従業員にはできるだけ長く働き続けてほしいと考えている。そのためには、家族、特に配偶者の理解が必要と考えており、配偶者にもよい会社だと理解してもらい、当社で働くことを後押ししてもらうことを意識している。
- ・働きやすい職場づくりのために導入・整備した制度には、社長のトップダウンで導入したものもあれば、従業員からのボトムアップで導入したものもある。これまでに様々な制度を導入してきたが、中には従業員の利用が少なく廃止したものもあるため、現存する制度は従業員のニーズに合致し、継続的に利用されているものが多いといえる。
- ・従業員数が少ないこともあり、こうした制度に必要な年間の予算は、全体でみてもそれほど高額ではない。むしろ、自社で活躍してくれる人材が確保でき、継続的に働いてくれる効果を考えると、必要な投資であると考えている。

従業員の資格取得を後押しする特別休暇を導入

- ・会社が定める資格の取得に向けた準備を目的として、年間に有給で最大10日間取得できる特別休暇を、2017年に導入した。1年目に不合格で、2年目以降に再チャレンジする場合も取得可能である。

取組内容と特徴

受験準備のために10日間の有給休暇を付与、合格者には報奨金を支給

- ・特別休暇の対象となる資格は、業務との関連性が比較的大きい社会保険労務士、行政書士、中小企業診断士、簿記2級以上、キャリアコンサルティング技能士である。キャリアコンサルティング技能士は、従業員からの要望があって追加した経緯があり、現状対象にしている資格以外にも、従業員から要望があれば、業務との関連を検討した上で、追加する可能性がある。
- ・試験に合格して資格を取得した従業員には、報奨金を支給している。業務との関連性が大きいほど金額が大きく、社会保険労務士は20万円、行政書士は15万円、中小企業診断士は10万円、簿記2級以上及びキャリアコンサルティング技能士は2万円としている。
- ・資格取得のために、モチベーションを持って勉強してもらうことは、企業にとってもメリットが大きい。また、合格して資格が取得できれば、従業員の業務に対するモチベーションもさらに向上すると考えている。
- ・これまでに3人が資格取得のための特別休暇を利用し、1人が合格した。休暇を取得するタイミングとしては、試験直前期が多い。

子の看護支援、家族旅行支援などの特別休暇制度も整備

- ・子の看護支援は、子どもが病気の時に、法定の子の看護休暇とは別に、有給休暇を年間5日付与するものであり、取得の要件として、病院や薬局の領収証等（コピーで可）の提出を求めている。小さな子どもがいる従業員が多いため、この休暇は取得率が高く、コロナ前はインフルエンザの流行期等に利用されることが多かった。
- ・家族旅行支援は、特別休暇として年1日、有給の休暇を付与するとともに、旅行費用として最大3万円までを支給する制度であり、旅行会社で申し込みをして、領収証等のエビデンスを提出することを要件としている。2日以上の子の看護休暇を取得する場合、2日目以降は、年次有給休暇を取得してもらっている。

トップからの周知・声掛けや、トップ自身の積極的な休暇取得により、従業員の休暇取得も促進

- ・福利厚生制度を使いやすくするため、規定集を作成し、簡単に申請できるように申請用紙の記入のしやすさにも配慮している。また、新しく制度を導入する際は説明会を開催し、従業員に周知している。
- ・新入社員が初めて特別休暇を取得する際は、「新人なのに取得していいの？」というためらいがあることから、「資格の勉強をしているならこんな制度があるよ」「領収証があれば子の看護支援が使えるよ」など、社長から積極的に声をかけている。一度取得すると、その後は取得しやすくなるようである。
- ・また、休暇取得に対するトップの価値観が従業員の休暇取得に影響すること、社長自身も自分の子どもの行事やイベントにできるだけ参加したいと考えていることから、社長自らが子どもの授業参観や運動会のために率先して休暇を取得し、従業員の休暇取得を促している。
- ・業務はメインとサブの2人で担当し、社長は個別案件の担当を持たないようにしている。メインの担当者が長期で休暇を取得する場合は、社長がカバーに入る体制を敷くことにより、休暇を取得しやすくしている。

特別休暇の導入により、年次有給休暇の積極取得に対する安心感も醸成

- ・幼稚園児や小学生の子どもがいる女性従業員が多く、学校の行事やイベントも多い。コロナの影響で学校行事等が減少したため、2020年度の年次有給休暇取得率は約8割であったが、コロナ前の2019年度はほぼ100%であり、平時は年次有給休暇や子の看護支援（5日）、法定の子の看護休暇等を使っても、まだ休暇が足りないような状況である。子どもが複数いる場合は、子どもが連続して感染症にかかり、休暇が長引くこともある。そのため、年次有給休暇の取得率は自ずと高くなっている。
- ・子の看護支援があることで、「年次有給休暇を消化しても、まだプラスアルファの有給休暇がある」という安心感が醸成されており、年次有給休暇の取得促進にもつながっている。

今後はリフレッシュのための休暇や子ども以外の家族に関わる特別休暇も検討予定

- ・今後の取組として、3年、6年など、離職が起こりやすいといわれる周期で、10日以上の子の看護休暇を付与する制度を検討中である。定着率を向上するには、ある程度まとまった期間、仕事を完全に忘れる時間が必要であると考えているため、海外旅行など、リフレッシュのために活用してもらうことを想定している。
- ・また、これまでの制度は、子どもがいる従業員向けが中心であったが、子どもの有無によって差が生じることを課題として認識しており、今後は、親やペットも含めて、対象を拡大することも検討したいと考えている。

case 13

<https://www.toyorikagaku.com/>

株式会社東陽理化学研究所

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：新潟県

設立年：1950年

業種：製造業

事業概要：金属製品製造及び表面処理

従業員数：299名（時点：2021年11月1日）



Point

- ・生産性向上による成果を従業員に還元することで、効率よく働くことのメリットを従業員が実感し取組が浸透。休暇取得の促進が強い組織づくりにもつながっている
- ・年次有給休暇を使い切ってしまうがちな育児中の従業員にも「自分のため」に使える休暇を持ってほしいとの思いから、育児目的休暇を新設
- ・裁判員休暇は有給で設定。裁判員候補に選出された従業員の不安解消の一助になっている

導入背景・制度概要

生産性向上の成果を従業員に還元することで取組が浸透。休暇取得の促進が強い組織づくりにもつながっている

- ・働き方改革を担当する総務人事部では、従業員の幸せにつながる取組を積極的に進めていきたいと考えている。当社では、10年ほど前から時間外労働の削減に取り組んでおり、それに伴って生産性も向上していたため、成果を従業員に還元する方法の一つとして、年間休日を増やすこととした。3~4年前から取り組んでおり、2015年に112日であった年間休日は、2021年には123日になった。
- ・当社では、年間休日が増え、プライベートな時間をより多く確保できることで、従業員により大きな幸せを感じてもらいたいと考えている。生産性向上による成果を従業員に還元することは、社長の強い思いに基づくものだが、従業員にとっても、効率的な働き方を追求するモチベーションになっている。また、年間休日の増加は、新卒採用時のアピールポイントにもなっている。
- ・年次有給休暇の積極的な取得も推奨しており、付与も積極的に行うべきという考えのもと、2021年度から、年次有給休暇を入社時に20日付与している。また、2020年度から申請を電子化し、以前よりも申請しやすくなったという声を聞いている。2019年度に72%であった年次有給休暇の取得率は、2020年度に74%と僅かに上昇した。
- ・休暇を取得するとなると、どのような調整が必要かを従業員がそれぞれ考えるため、休暇の取得が業務改善を促進し、それによって仕事全体の効率が向上する。個人としての成長はもちろんのこと、チームとして補い合うことも重要である。誰かが抜けてもカバーできる体制の構築は、休暇の取得によってこそ実践できるものと考えており、それが強い組織づくりにもつながっている。また、取組の結果、全社的に休暇を取得しやすい風土・休暇を取得するための工夫が浸透し、今は年次有給休暇の取得に抵抗を感じる従業員はいない。
- ・当社は、ユースエール認定も受けており、採用した学生からも、「ユースエール認定企業だから応募した」という声を聞いている。大卒及び高卒従業員の3年定着率は100%である。

育児目的休暇、裁判員休暇などの特別休暇制度を整備

- ・ 育児目的休暇は、2020年度に導入した制度で、6週間以内に出産予定の従業員及び6週間以内に出産予定の配偶者がいる従業員、小学校入学前までの子どもがいる従業員を対象に、毎年5日の有給休暇を付与している。時間単位での取得も可能である。
- ・ 裁判員休暇は、裁判員制度の開始に伴って導入した。裁判員候補者に選ばれた時点から、1日単位で、必要な日数分を取得できる。裁判所から要請があったという申出があれば、エビデンスは必要ない。対応が義務であるため、有給の休暇としている。

取組内容と特徴

子育て中の従業員が自分の時間を持てるよう配慮した育児目的休暇

- ・ 子育て中の従業員は、年次有給休暇があっても、なかなか自分の時間としては使えない。子育てに充てる時間として、年次有給休暇とは別に5日間の休暇を付与して、その分、年次有給休暇を自分の時間として使ってもらいたいという思いから導入した制度である。そのため、育児中の従業員に柔軟に活用してもらいたいと考えている。
- ・ 休暇制度は、まず総務人事部で検討し、取締役会に諮って決定する。育児目的休暇については、上層部からも、非常に良いアイデアであるという意見が出て、すぐに承認された。採用活動時にも、ユースエール認定と絡めて紹介している。
- ・ 社内掲示板での掲示のほか、制度導入時には、月に1回全従業員を集めて実施している業績報告会の場で紹介した。積極的に取得するよう日常的に声掛けをしているため、従業員にも徐々に浸透している。
- ・ 導入当初は1日単位の休暇としていたが、例えば「保育所のお迎え時間が早くなった」など、時間の融通に関する利用者からの要望が多く寄せられたため、時間単位でも取得できるように制度を変更した。
- ・ 利用実績は、2020年度で28名、合計取得日数が99日であった。男女問わず利用でき、男性も積極的に利用している。
- ・ 育児目的休暇の利用者からは、「時間単位で取得できるので助かる」「きょうだいが多いので助かる」などの声を聞いている。子育て中の従業員は年次有給休暇の取得率も高く、むしろ日数が足りないこともあるため、育児目的休暇を取得しても、年次有給休暇の取得率は低下していない。そのため、申請の優先順位も指定していない。
- ・ 現状は小学校入学前までだが、今後は中学校入学前までに延長することも検討したい。

有給の裁判員休暇によって、裁判員候補者に選出された従業員の不安を解消

- ・ 裁判員休暇については、これまでに2名が利用している。2名とも最終的には裁判員には選ばれなかったが、候補者の段階でも裁判所に出向く必要があるため、その際に利用していた。通知を受けた本人も驚いて人事に相談し、その流れで申請するという形であった。
- ・ 仕事の調整に関しては、裁判所に出向く必要がある日時が事前に通知されるため、通常の年次有給休暇取得時と同様の感覚で行われており、裁判員休暇だからといって、特別な対応が必要というわけではない。
- ・ 裁判員候補者に選出されることは、不安や動揺が伴うものであり、そのような時に、安心して仕事を休める環境があることは、本人にとっても支えになる。以前制度を利用した従業員も「会社を休めるか不安だったが、有給で休める裁判員休暇の制度があることを知って安心した」と話しており、裁判員休暇を有給とした意義があった。

ボランティア休暇やリフレッシュ休暇も整備

- ・ ボランティア休暇は、約20年前に導入した制度である。基本的には無給だが、規定には「総務人事部長の判断により有給にする場合がある。」と記載しており、活動の内容を踏まえて、総務人事部長の承認があれば、有給にすることもできる。
- ・ リフレッシュ休暇も、20年以上前に導入された制度であり、勤続20年で3日以内、30年で5日以内、40年で7日以内の連続休暇を取得することができる。取得可能な期間は、条件に該当する年度の1年間である。自身が条件に該当することに気づかない従業員もいることから、取得漏れを防ぐため、リフレッシュ休暇のみ、あえて書面で通知しており、その書面を使って申請する形にしている。利用目的は指定していないが、連続休暇を取得できるため、家族との旅行などに使ってほしいと考えている。利用者は多く、誰もが気兼ねなく取得している。

社会動向への迅速な対応や従業員の安全確保を最優先した機動的な休暇制度の検討

- ・ 新型コロナウイルスの流行初期に国から休校の方針が示された時にも、すぐに子どもの学校の休校に伴う有給の特別休暇の付与を決定したほか、大雪が降る地域であるため、出勤が困難になる場合は、従業員の安全確保を最優先して有給の特別休暇取得を可能にしているなど、従業員が働きやすい環境を整えるために、機動的な対応を行っている。

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

所在地：愛知県

設立年：1960年

業種：卸売業，小売業

事業概要：乳製品や乳酸菌飲料の販売

従業員数：247名 ※正社員・嘱託96名 / ヤクルトスタッフ151名
(時点：2021年10月20日)



Point

- ・「スケジュール管理」、「チームワーク」、「プライベートライフの充実」という3つの理念を会社全体で共有し、休暇を取得しやすい職場を実現
- ・家族の看護・介護のための特別休暇を制度化し、年次有給休暇の取り控えを防ぐ
- ・家族の看護・介護のために休める特別休暇を設けることで、従業員本人のプライベートの充実のために年次有給休暇を取得することを応援

導入背景・制度概要

3つの理念を掲げ、休暇を取得しやすい職場環境を整備する

- ・一人一人が働きやすい職場環境をつくることで従業員のやる気を引き出し、『人財』活用・『人財』獲得につなげることを目的に、15年前から休暇を取得しやすい職場環境の整備を進めている。取組開始当初から「スケジュール管理」、「チームワーク」、「プライベートライフの充実」という3つの理念を掲げ、年次有給休暇の取得促進を従業員に働きかけてきた。
- ・これらの理念は、年次有給休暇を取得しやすい職場の実現に向けて従業員と社長が対話をする中で、年次有給休暇を取得するための条件として挙げたものである。これらを達成することは、会社にとってもプラスになるという認識を従業員にも共有することから取組を始めた。
- ・取組を始めた当時は、まだ年次有給休暇を取ってよいものかと考える従業員がおり、休みやすいとはいえない職場環境であった。職場環境の整備を進める中で、特に子育てをしている従業員の中には、年次有給休暇を子どもの看護のために利用していたり、突発的な子どもの看護に備えて年次有給休暇を取り控えている従業員が多くいることが分かった。3つの理念の1つである「プライベートライフの充実」の実現にあたり、従業員自身のために年次有給休暇を利用してほしいという考えから、2017年より、家族の看護や介護のために利用できるファミリーサポート休暇を導入した。

従業員が利用しやすいようにファミリーサポート休暇のルールや運用を改善

- ・ファミリーサポート休暇を導入した当初は、年次有給休暇を使い切った後にファミリーサポート休暇を利用することができるルールとしていた。年次有給休暇を使い切ることを要件としていた背景は、必ずしも年次有給休暇の取得を優先させるという趣旨ではなく、両休暇を合わせて全体で年度ごとに休むことができる日数を増やせればよいと考えてのことであった。
- ・しかし、実際には、従業員の中には、突発的な看護に備えて年次有給休暇を取っておく意識があるために年次有給休暇もファミリーサポート休暇も取得しづらいという状況が生まれていた。従業員自らがルール変更を検討・要請した結果、現在は、年次有給休暇の残日数にかかわらず、いつでもファミリーサポート休暇を取得できるように運用を変更している。

ワーク・ライフ・バランスを保つための多様な取組とその他の特別休暇

- ・その他に進めている職場環境整備のための取組として、全事業所（9事業所）に保育ルームを併設したり、子育て等の事由により一時的に勤務時間を変更できる制度等を導入している。なお、この保育ルームは、従業員が休暇・休職中（第二子の育児休業中に第一子を預ける等）にも利用することができる。
- ・また、ファミリーサポート休暇以外には、ボランティア休暇を導入しているほか、裁判員制度を含む公務の際に、必要日数を有給休暇として取得できることを就業規則に記載している。裁判員休暇という名称をつけなかった理由としては、今後、裁判員以外の別の公務に従事する必要性が出てきた際にも対応できるようにするためである。
- ・ボランティア休暇は年1日を有給で付与している。業種の特性上、地域に密着していることから、従業員にも地域の社会参画を積極的に行ってほしいという趣旨から導入したが、取得促進については今後も検討していきたい。

取組内容と特徴

家族の看護や介護のための休暇を制度化することで従業員の不安を解消

- ・ファミリーサポート休暇は、法令に基づく子の看護休暇や介護休暇とは別の、家族の看護や介護のために取得できる特別休暇であり、年5日が有給で付与される。
- ・家族の看護のために年次有給休暇が不足してしまうのではないかと従業員の不安の解消と、「プライベートライフの充実」のために年次有給休暇を使ってもらうことを目的に導入したものである。
- ・申請にあたっては、紙媒体の申請書を上司に提出し、上司がその申請書を社長に提出する方法としている。社長は全従業員の年次有給休暇や特別休暇の取得申請に目を通している。申請書には、特に記載は必須としていないが、取得理由を記載する欄があり、休暇目的を記載する従業員に関しては、社長と従業員とのコミュニケーションの機会にもなっている。また、上司や社長が自分の事情を理解しているという従業員側の安心感にもつながっている。
- ・ルールや運用の改善もあり、導入当初に比べて利用者数は増加している。男性従業員の利用や、親の通院や入院準備等の介護を事由とした利用も一定数ある。
- ・なお、休暇取得にあたっての証拠の提出は不要としており、介護事由の場合に、対象となる家族の要介護状態等も定めていない。従業員を信頼して、従業員にとって利用しやすい制度としている。
- ・従業員にとっては、休暇取得の目的が明確であるために休暇を取得するにあたっての心理的負担が小さく、必要なときに休暇を取得しやすい制度となっている。

年次有給休暇取得促進に向けた取組を進め、「頼るチカラ」を育成

- ・年次有給休暇の取得率は、2019年度は89%、2020年度は92%となっている。ファミリーサポート休暇の導入によって、子育てをしている従業員も「年次有給休暇を残しておかなければいけない」という意識がなくなった。
- ・さらなる年次有給休暇の取得促進に向けて、前述の3つの理念（「スケジュール管理」、「チームワーク」、「プライベートライフの充実」）に重点を置いている。理念をハンドブック形式にまとめ、従業員が携帯できるようにすることで、従業員への周知・定着を図っているほか、実際に各部署でスケジュール管理を行う際も、年次有給休暇の取得予定を一覧にして可視化し、休みやすい職場環境を整えている。
- ・突然自分やチームメンバーが休むことになっても困らない職場環境を実現するためには、「頼るチカラ」を育成することが重要だと考えている。頼ることは悪いことではなく、チームワークを高め、仕事をうまく回していくために重要なことであるという点を従業員に伝えている。新入社員研修等でも頼ることの重要性を伝えている。

従業員の声を聞き、反映させることで従業員が主体的に制度に関わるように

- ・従業員の意見を把握する方法として「社内提案制度」を設けており、従業員が改善したいと思ったことをメールフォームや紙媒体でいつでも提出できるようにしている。また、2018年には、社内公募による、働きやすい職場、誰もが活躍できる風土づくりを目的に活動するチームe-Kao（イーカオ）「笑顔輝き応援団」が発足し、ワーク・ライフ・バランス推進のための活動を行っている。従業員が自ら声を上げ、その声を基に制度を作り、利用しやすいように改善していく体制が整えられ、従業員が特別休暇制度をはじめとする一つ一つの制度に主体的に関わる意識ができていく。
- ・また、管理職や安全衛生委員会と連携を取りながら1年の間に複数回就業規則の見直しを行うなど、働きやすさ・休みやすさを向上するための柔軟な対応が行われている。
- ・ファミリーサポート休暇については、従業員から時間単位で取得できるとよいという意見が挙がっており、今後さらに使いやすい制度にしていきたいと考えている。

株式会社ゴルフダイジェスト・オンライン

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：2000年

業種：卸売業、小売業

事業概要：メディアビジネス、ゴルフ用品販売、
ゴルフ場予約、ゴルフレッスン

従業員数：499名※単体 臨時従業員含む（2021年9月末時点）



Point

- ・業務外のケガや病気の療養等の際に取得できる特別休暇として私傷病休暇を年10日付与
- ・制度上は半日単位で取得が可能。取得にあたっては医師の診断書の提出を求めている
- ・私傷病休暇があることで、年次有給休暇のリフレッシュ目的での活用促進にもつながっている

導入背景・制度概要

「Work Fast」を掲げ、柔軟な働き方ができる制度を導入。「自律」した働き方の浸透を目指し、メリハリのある働き方を実践

- ・ゴルフの「Play Fast」の精神になぞらえ、「Work Fast」を標語として掲げ、柔軟な働き方ができる制度を導入している。「自律」も社内でのコンセプトとして掲げ、従業員がそれぞれメリハリをつけて働き、自身のスケジュールに応じて休暇を取得する風土が醸成されている。
- ・ゴルフというレジャーをビジネスにしていることから、従業員がしっかりと休暇を取得してリフレッシュできる働き方の実践を大切にしている。コロナ禍において働き方が変わりゆく中でも、社長からのメッセージの発信等を行い、ゴルフダイジェスト・オンラインらしい働き方の実践に努めている。

年次有給休暇はリフレッシュ目的で活用できるようにするため、私傷病休暇を導入

- ・年次有給休暇をリフレッシュ目的で積極的に活用してほしいとの思いから、2010年に業務外のケガや病気の療養等の際に取得できる特別休暇として、私傷病休暇を導入した。今では皆が知っている休暇として社内に浸透しており、私傷病休暇があることで、年次有給休暇の取り控えの防止や、リフレッシュ目的での活用促進にもつながっている。
- ・私傷病休暇の他にも、独自の特別休暇として、自社サービスを利用してゴルフ場を予約した際に取得可能なゴルフ休暇を設定している。

取組内容と特徴

私傷病休暇は年次有給休暇とは別に年10日付与。他の休暇と同様に勤怠システムで申請可能

- ・私傷病休暇は年10日を有給で付与し、使用しなかった場合は毎年消滅する仕組みになっている。取得の際には、勤怠システムで私傷病休暇を選択・申請し、後日医師の診断書を提出してもらっているが、診断書の提出が必要なことも

ありインフルエンザや入院等、比較的まとまった日数での療養が必要な場合に使用されることが多い。制度上は半日単位での取得も可能だが、半日単位で取得するケースはあまりみられない。私傷病の際に年次有給休暇を利用するか、私傷病休暇を利用するかは、本人が適宜選択している。

- ・ 2019年の利用者数は延べ31名、2020年は延べ25名、利用日数は様々であり、長期療養のために10日間使用するケースもあれば、数日のみ使用するケースもある。女性の場合、婦人科系の病気等で取得するケースもみられる。私傷病休暇の設定日数についての要望は特に聞かれないが、私傷病等で長期療養が必要な場合は、病気休職制度も設けている。また、2021年度はワクチンの副反応が出た際には診断書なしで私傷病休暇の利用を可能としている。
- ・ 制度導入時は、社内のポータルサイトで周知等を行ったが、今では管理職も含めて、皆が知っている制度となった。私傷病で休んでいる人がいる場合、管理職から人事部に情報が共有され、その際に人事部から対象者へ、私傷病休暇の利用について案内をしている。
- ・ 当社独自のゴルフ休暇とあわせて、他社にはない制度として採用時にアピールすることもある。中途入社者からは「年次有給休暇とは別に私傷病休暇が設定されていることはありがたい」との声も聞かれる。

独自の特別休暇としてゴルフ休暇も設定。社内交流にもつながっている

- ・ 働き方改革の取組を推進する中で、自社サービスを利用してゴルフ場を予約した際に取得可能なゴルフ休暇も導入した。ゴルフ休暇は年4日を有給で付与している。導入の意図としては、ゴルフ場でお客様に触れてプレーすることで、自社サービスの理解を深めカスタマー視点を持つ機会を作ること、また従業員自身にもゴルフを楽しんでほしいという思いがある。休暇とあわせて、プレーに係る費用を補助する制度(2,000円/回)も設けている。
- ・ チームや本部単位で、懇親目的でゴルフコンペを実施する際に、この休暇が活用されることが多く、社内交流にもつながっている。また、これまでゴルフをしたことがない人がゴルフを始めるきっかけづくりにもなっている。一方、頻繁にゴルフを楽しんでいる人は、ゴルフ休暇に年次有給休暇を足して取得するなど、年次有給休暇の取得促進にもつながっている。
- ・ ゴルフ休暇を取得する際には、他の休暇と同様に、勤怠システムでゴルフ休暇を選択し、予約サイトで発行された予約番号を付記して申請する形になっている。利用率は、延べ日数ベースで4~5割程度であり、4日間全て取得する人も少なくない。

年次有給休暇の取得促進等、働きやすい環境づくりを実践

- ・ 年次有給休暇については、取得促進のために飛び石連休の合間を「取得促進日」にあてたり、夏季に取得を呼び掛けたり、年度の初めに有給カレンダーを設定して計画的な取得を促進する取組等を実施している。また、年次有給休暇の年5日取得対応のため管理職への声掛けも行っている。こうした取組の成果として、年次有給休暇を取得しやすい風土が醸成されており、個々人がそれぞれの繁忙状況に応じて、希望するタイミングで年次有給休暇を取得している。年次有給休暇取得率は、2020年度はコロナ禍の影響もあってか微減したものの、6割前後で推移している。
- ・ 働き方を見直す取組についても積極的に進めてきた結果、働きやすい環境はおおむね整ってきている。出産を機に離職する女性もゼロになり、毎年10名強が産休・育休を取得しており、採用応募者からも当社の「働きやすい環境」は広く認知されている。

制度利用者の声

20代の頃にパーキンソン病にかかり、数年間のリハビリを経て、現在の会社に中途入社しました。突然体が動かなくなって仕事に行けなくなることがあるため、私傷病休暇が利用できることは、とても安心感があります。年によって取得日数は異なりますが、今年度は7日ほど取得しました。それ以前には、インフルエンザで4~5日取得した年もあります。

特別休暇制度に限らず、休暇が取得できるかどうかは、職場が取得しやすい雰囲気かどうか、職場に言いづらい環境でないかがポイントだと思います。当社は、休暇を取得したいときには周囲に率直に言える風土がありますし、職場は病気のために休むことに対して理解があり、とてもありがたいです。もちろんトップの考え方も、そうした風土醸成に影響していると思います。私にとって働くことは経済的な意義以上のものがあり、生きがいでもあります。誰も病気になることがあり得るため、もし病気になっても働き続けられる環境づくりの一つとして、こうした休暇がもっと広がるとよいと思います。

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

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
篠原 広高 ライフネット生命保険株式会社 人事総務部長
新田 香織 社会保険労務士法人グラス 代表 特定社会保険労務士

※ 氏名は敬称略・五十音順。所属・肩書は2021年10月末現在。



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/>



厚生労働省では、企業の皆さまのお役に立てる人事労務に関する情報をメルマガで配信しています。

◀登録はこちら <https://merumaga.mhlw.go.jp/>

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・制作】 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

【発行】 2021年12月

【著作権について】

「特別休暇制度導入事例集 2021」の著作権は厚生労働省が有しています。

本事例集の無断転用・無断複製を禁じます。

【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。