

2011年度版

社員と会社が 元気になる 休暇制度を 導入しませんか？



一人ひとりの活力が
企業の活性化へ
社会の元気につながる



特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度とは

経済社会を持続可能なものとしていくためには、その担い手である労働者が、心身の健康を保持できることはもとより、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、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。

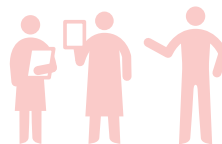
特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度とは、「労働時間等見直しガイドライン」における「特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置の例」において示されている、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、裁判員休暇、犯罪被害者の被害回復のための休暇(右記参照)など、労働者の個々の事情に対応しつつ、事業場等において労使の話し合いで与えられる休暇制度です。

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
- ② 子の養育又は家族の介護を行う労働者
- ③ 妊娠中及び出産後の女性労働者
- ④ 単身赴任者
- ⑤ 自発的な職業能力開発を図る労働者
- ⑥ 地域活動等を行う労働者
- ⑦ その他特に配慮を必要とする労働者

ボランティア休暇

「ボランティア休暇」とは、労働者が自発的に無報酬で社会に貢献する活動を行う際、その活動に必要な期間について付与される休暇で、「社会貢献活動休暇」と呼ばれることもあります。

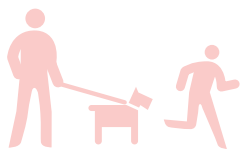


裁判員休暇

平成16年に「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」が成立し、平成21年5月21日から国民が裁判官とともに刑事裁判に参加する「裁判員制度」が開始されました。「裁判員休暇」とは、裁判員に選任された労働者に対して、その職務を果たすために必要な期間について付与される休暇です。

リフレッシュ休暇

「リフレッシュ休暇」とは、職業生涯の節目に勤労者の心身の疲労回復等を目的として付与される休暇です。例えば、勤続3年ごとに5日間の休暇を付与することなどが考えられます。



犯罪被害者の被害回復のための休暇

犯罪行為により被害を受けた被害者及びその遺族等に対して、被害回復のために付与される休暇です。例えば、犯罪被害による精神的ショックや身体の不調からの回復を目的として、1週間の休暇を付与することなどが考えられます。

目次

休暇制度導入企業例

- P 4** 1. 清水建設株式会社
【現場異動休暇】 東京都
 - 2. リンテック株式会社
【社会貢献休暇】 東京都
 - 3. 三菱化学株式会社
【ボランティア休暇】 東京都

 - P 5** 4. 株式会社ワコール
【ボランティア休暇】 京都府
 - 5. ユニ・チャーム株式会社
【骨髄ドナー休暇】 東京都
 - 6. 大阪ガス株式会社
【はぐくみ休暇】 大阪府

 - P 6** 7. キリンビバレッジ株式会社
【リフレッシュ休暇】 東京都
 - 8. 旭化成株式会社
【サポート休暇】 東京都
 - 9. 大和ハウス工業株式会社
【ハローパパ休暇】 大阪府

 - P 7** 10. 日本アイ・ビー・エム株式会社
【フレッシュ・アップ休暇】 東京都
 - 11. ミニストップ株式会社
【リフレッシュホリデー】 千葉県
 - 12. 鐘通株式会社
【ボランティア休暇】 京都府

 - P 8** 13. 明治安田生命保険相互会社
【キッズサポート休暇】 東京都
 - 14. 株式会社京都銀行
【連続休暇&ジョイフルデー】 京都府
 - 15. 株式会社ツナグ・ソリューションズ
【LOVE休暇】 東京都

 - P 9** 16. 株式会社夢テクノロジー
【骨髄ドナー休暇】 東京都
 - 17. 有限会社COCO-LO
【子の看護休暇】 群馬県
 - 18. 株式会社フォーネット社
【自己啓発休暇】 東京都

 - P10** 19. 株式会社ぐるなび
【ブライダルデー休暇】 東京都
 - 20. 特定非営利活動法人神奈川被害者支援センター
- ### 休暇制度導入企業のツール類
- P11** 資料：社内への周知・啓発／休暇申請書

休暇制度導入企業

事例 1 清水建設株式会社

【建築・土木等建設工事の請負(総合建設業)】



人事部 ダイバーシティ推進室
室長 奥村 正己さん(左)
田中 幸恵さん(右)

現場異動休暇

上司と職場が互いに協力して休暇の取得を促進

建設業は土日に作業をせざるを得ないケースや天候に左右される現場などがあり、週休2日制を導入しているとはいえ、休日出勤することもあります。さらに、一つ現場が終わったら、また次の現場に異動するため、新しい現場が始まると休みが取りにくくなるということもあります。そこで、新しい現場への異動前にしっかりと休んで、次の仕事への活力を養うことを目的に「現場異動休暇」という名称の休暇制度を作りました。休暇として5日間、土日をつなげると最大9日間の休暇となります。各部門でも現場異動休暇取得の指示を出すなどして取得推進を図り、この休暇の取得率も徐々に高まってきており、制度として普及しています。

事例 2 リンテック株式会社

【粘・接着製品、粘着関連機器、特殊紙、加工紙・加工フィルムなどの開発・製造・販売】



人事部
課長 尾藤 明彦さん(右)
課長代理 三井 安之さん(左)

社会貢献休暇

社員が安心して働ける職場環境作り

地域活動などのボランティアやPTA活動などに参加するときに、社会貢献休暇を利用できます。1年間に3日取得可能であり、各活動に専念する役員に任命された場合など、地域社会の活動に積極的に関わるケースに取得することができます。PTA活動による休暇取得者からは、「人生の中で子どものために時間をとらなくてはならない大切な時期に、こうした休暇制度があるととても助かる」という声が届いており、特に女性社員の取得率が高くなっています。今後は少子化等の影響もあり、こうした休暇制度の充実が社員に長く働いてもらう一助になってくれたらと思っています。

事例 3 三菱化学株式会社

【機能商品、ヘルスケア、素材他】



人事部 労制グループ グループマネジャー
後藤 啓さん

ボランティア休暇

ボランティアをきっかけに社会貢献の意識を育てる

東日本大震災が発生したときは、社内で支援のためのボランティアを募りました。ボランティア休暇制度を活用した社員による自主的な被災地支援です。活動場所の選定、交通手段等の手配など、現地で活動しているNPOと連携を取りながら準備することで、初めての人でも参加しやすくなったと思います。このボランティア休暇は年間5日までと決めているのですが、それを超えるケースが出た場合に、年次有給休暇積立制度を利用できるようになっています。これから個人的に2回目、3回目の被災地支援に行かれる人たちの中には、この制度を使う人も出てくると思います。

事例 4 株式会社ワコール

【繊維製品製造業】



人事部人事企画課 課長
萩原 直樹さん

ボランティア休暇

社員が自発的に取り組む活動を支援

東日本大震災を契機に、被災者を直接支援する活動を対象に制定しました。2011年4月1日から翌年3月末までの期間中に、連続した1期間に限り最大20日の取得が可能となっています。休暇制度を導入したこともあり、実際にどのようなボランティア活動をしたのか報告してもらいました。休暇取得者の報告書を見ると、ぜひみんなもやって欲しいと書いている人が多いことに気がきました。社会貢献という観点から、ボランティア活動に対して周囲が積極的にサポートしようという意識を醸成するためにも、今後は東日本大震災の被災地支援活動に限定したものは別に分けてボランティア休暇制度を設けてもいいのではと感じています。

事例 5 ユニ・チャーム株式会社

【ベビーケア、フェミニンケア関連製品等の販売】



グローバル人事総務本部 人事グループ
マネージャー 大竹 英俊さん(左)
小野 宏さん(右)

骨髄ドナー休暇

社員の意志を尊重し、社会的責任を達成する

骨髄ドナー休暇は、グローバル人事総務本部での検討も進めていましたが、社員側からも制度導入の提案が出ていました。骨髄ドナーとはどういうものなのか？ いろいろ調べてみると意外に拘束される日が多く、しかも飛び石で休まなくてはならないということがわかりました。この休暇の取得について職場の理解を得るには、「会社として全面的に支援する」という体制を整備し会社の姿勢を見せる必要があると感じました。社員にわかりやすく、会社の姿勢も見えるようにするため、あえて独立した休暇制度にしようということで「骨髄ドナー休暇」という名称で、最大7日間特別有給休暇を付与するという積極的に支援する形にしました。

事例 6 大阪ガス株式会社

【ガスの製造、供給および販売等】



人事部 人事企画チーム
遠山 容子さん

はぐくみ休暇

無理なく自然にワーク・ライフ・バランスを実現

「はぐくみ休暇」は、子どもの誕生から3ヶ月以内に1日の特別有給休暇を付与するもので、男性社員の一層の育児参加を推進することを目的として導入しました。男性社員にとって育児休業はハードルが高いと思うのですが、休暇であれば「ちょっと取ってみようかな」と、育児参加のきっかけになるのではと考えました。この休暇のネーミングは、みんなに親しんでもらえる名称にしたい、社内に広く周知したいという狙いもあり社内募集しました。約450件もの応募があり、2009年と2010年の休暇取得率も80%を越えていることから、休暇制度の周知、職場の理解が進んだと考えています。

休暇制度導入企業

事例 7 キリンビバレッジ株式会社

【清涼飲料の製造および販売】



人事部 人事担当
部長代理 高橋 総子さん(右)
主任 高田 達也さん(左)

リフレッシュ休暇

ライフの充実でグループ内をリード

当社では、「仕事を進める上では社員が健康でなければ、生産性の向上も望めない。そこに力を入れてやって欲しい」という社長の意志を受け、働く人にやさしい会社を目指し、ワーク・ライフ・バランスのライフ部分を充実するという基本方針で休暇制度を少しずつ改善しています。

リフレッシュ休暇は、「お疲れさま」の気持ちを込めてリフレッシュしてもらうだけでなく、休みの間に広く内外に見聞を広げて新しい知見を得る、教養を高め自己啓発を促進する、そして新たなアイデアを会社で活かしてもらうことも期待しています。必ず連続して休みを取る事を条件に支援金も支給しています。

事例 8 旭化成株式会社

【ケミカルズ、エレクトロニクス、医薬医療、住宅建材等9つの事業会社による活動】



人財・労務部 人事制度グループ
森 晃亮さん

サポート休暇

社員の休暇ニーズを幅広くサポート

翌年に繰り越されてから使用されずに消滅してしまう年次有給休暇のうち、年に5日間を限度としてサポート休暇に振替保有できる制度です。保有日数は40日を限度に、本人の私傷病、家族の看護、社会貢献、資格取得、定年時のリフレッシュ休暇の5つの取得要件が定められています。制度設定の発端は労働組合からの要望でした。最初に休暇要件に加えられたのは本人と家族の療養対策です。その後、社会貢献を目的としたボランティア（被災地支援等）、地域貢献活動、ドナー休暇など取得要件を拡充していきました。労働組合や社員とコミュニケーションをとりながら随時必要な制度改定をしています。

事例 9 大和ハウス工業株式会社

【建築事業、都市開発事業、海外事業、その他】



人事部 人事・厚生グループ グループ長
高野 雅仁さん

ハローパパ休暇

ワークライフバランスの意識を育てる

当社は、労働人口減少という社会問題に向き合い、次世代を見据えたワークライフバランスの推進、女性の社会進出のサポートなどに取り組んでいます。

「ハローパパ休暇」は、子どもの出生後5日間の連続休暇取得が可能な、男性の積極的な育児参加を支援するための休暇制度です。周囲の理解を得やすくする工夫として、親しみやすい「ハローパパ休暇」というネーミングにしています。

年次有給休暇の取得推進の工夫として、家庭サービスなどのために3ヶ月に1日の休暇を義務づける「ホームホリデー休暇」、1時間単位で取得できる「時間単位有給休暇」など、ワークライフバランスについての意識を育てるとともに、休暇を取得しやすい環境を作ることを目指しています。

事例 10 日本アイ・ビー・エム株式会社

【情報システムに関わる製品、サービスの提供】



人事・労務 次長
平林 正樹さん

フレッシュ・アップ休暇

多様性を尊重し社員が満足できる環境を作る

会社への貢献期間の節目にある社員が、心身ともにリフレッシュし、仕事と個人生活に新たな活力を生み出す一助とするという長期連続休暇です。以前は勤続25年で付与されるものでしたが、勤続10年、15年、20年でも取得できるように2000年に改定しました。勤続10年、15年、20年では、特別有給休暇2日、年次有給休暇3日と合わせて連続1週間以上の休暇が取得できます。勤続25年では、部門表彰に加え、特別有給休暇15日、年次有給休暇5日と合わせて連続4週間以上の休暇となります。仕事から1ヶ月離れられるのは入社以来ないことなので、休暇の活用法も含めて社内でも注目度の高い制度です。

事例 11 ミニストップ株式会社

【コンビニエンスストア】



管理本部 人事部 人事チームマネージャー
板東 功太郎さん

リフレッシュホリデー

ゆっくり休める環境を作る

リフレッシュホリデーは、昔からある制度であり、勤続10年ごとに10日の休暇を付与し、取得してもらうものです。10年に一度、ゆっくり体を休めてリフレッシュしてもらう、あるいは普段できない事にチャレンジして見聞を広めてもらうなど自己啓発を目的とした制度です。休暇取得推進の流れの中で、原則として連続10日の取得を推進しています。実際にこの休暇取得を楽しみにしている社員が多いです。各職場では、期首にまず計画を立てるように促して、取得を推進しています。休暇取得にあたっては、各自が仕事を前倒しするなど、計画的に休暇を取得できるよう職場の上司やメンバーと事前に調整しています。

事例 12 鐘通株式会社

【電線・制御機器・電子部品の専門商社】



管理部 主任
田中 豊久さん

ボランティア休暇

家族を大切に、安心して働ける職場作り

ボランティア休暇の検討が始まったのは、社長の提案がきっかけでした。社員にアンケート調査を実施したところ、ボランティアに関する積極的な意見も多かったため、社長の考えも踏まえ休暇制度として導入をしたのです。特別有給休暇として名前がつくことでより休暇を取得しやすく、活動にも参加しやすくなり、制度そのものの存在が周囲の理解を深めたようです。また年に1回、社員のボランティア活動を公募して表彰を実施しています。応募者には表彰状と金一封が授与され、社内報や掲示板にも掲載されます。ボランティアの事例を周知することで、社会貢献の意識を高めることにも役立ち、休暇制度の啓蒙にもなっています。

休暇制度導入企業

事例 13 明治安田生命保険相互会社

【保険業】



人事部 主席スタッフ
片山 圭子さん

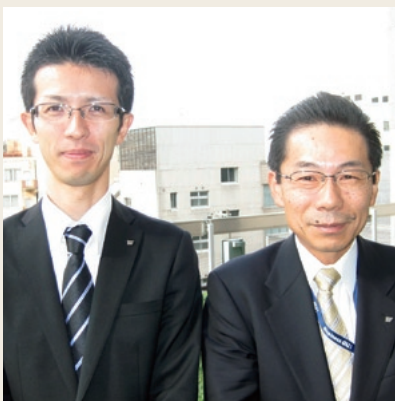
キッズサポート休暇

利用しやすいキッズサポート休暇

小学校3年生までの子どもを持つ職員等が、子どもの検診や予防接種、学校行事に参加するために1年度に5日間の休暇を取得できるというものです。半日取得も可能であり、午前中に入社式に出て、午後から出社するというように利用する職員もいます。男性の育児参加も珍しくない世の中を反映してか、当社でも男性職員の取得例が増えています。休暇取得の目的がはっきりしているので、職場での理解が得やすく、事前に上司に申請して承認を得れば取得できるため、利用しやすい休暇制度となっています。今後も個々の職員のニーズにあわせて、多様かつ柔軟な働き方ができるように各種制度を整えていきたいと考えています。

事例 14 株式会社京都銀行

【普通銀行業務】



人事部長 幡 宏幸さん(右)
人事部長代理 山川 正剛さん(左)

連続休暇&ジョイフルデー

地域社会の繁栄に奉仕する

仕事と家庭の両立支援は、従業員にとって働きやすい職場づくりを進める上でも重要であり、休暇制度等の充実に取り組んでいます。制度企画・運用にあたっては「調査なくして企画なし」という考えのもと、社員の声を聞き、課題を抽出し、施策実施するPDCAサイクルを実行しています。当行の特徴的な取り組みである「連続休暇」は、1年間に1回、1週間を超えて職場離脱しリフレッシュできる制度です。年次有給休暇を2日間、特別休暇を3日間、計5日間付与します。「ジョイフルデー」は、従業員の心身両面にわたる健康維持・増進を図るために、1年間に1回、2日間を土日と絡めて取得するもので、ほとんどの従業員が取得しています。この2つの休暇は3ヶ月以内に両方が重ならないようにし、業務に支障が出ないように工夫しています。

事例 15 株式会社ツナグ・ソリューションズ

【採用代行業、各種コンサルティング業】



事業本部・人事総務チーム
鈴木 綾さん

LOVE休暇

社員が率先して楽しむことで仕事も円滑に。

社員同様に家族も大切にしたいという、当社の考えをもとに作られた休暇です。年1回、大切な人の誕生日に休暇を取得できます。プレゼント代として1万円を支給。妻や夫、親、兄弟、友人でも、もちろん恋人でも、大切な人すべてが対象。会社のことをよく知ってもらい、働く事を応援してくれる人を増やしたいという思いもあります。取得者は必ずイントラネットに、動画といっしょに事後報告をすることになっています。それを見た他の社員がコメントを書き入れることができ、休暇を取りやすい環境作りや社内コミュニケーション活性化にも一役かっています。

事例 16 株式会社夢テクノロジー

【エンジニアアウトソーシング事業、ビジネスソリューション事業他】



取締役 管理本部長
佐藤 大央さん

骨髄ドナー休暇

よりよい人財を集めるために制度を充実

当社は正社員（※契約期間の定めのない社員）で雇用する派遣会社です。このため、会社の規模に比べ社員が多い特徴があります。社員の人数が多いと骨髄ドナーとなる確率も上がるので、制度として持っていた方がいいだろうという考えで制度化しました。派遣社員の待遇をより良くし、付加価値の高い人材派遣を目指すという会社の考えから、よい人財を集めるためにも休暇制度の充実は大切だと感じています。ドナーになるには骨髄採取のために入院が必要であり、簡単にできることではありません。休暇制度によって、ドナーとなるハードルを少しでも下げられればと思っています。

事例 17 有限会社COCO-LO

【訪問看護、デイサービス(2ヶ所)、居宅介護支援事業所など】



代表取締役
うたがわ
雅楽川 陽子さん

子の看護休暇

女性が長く働き続けられる制度を拡充

会社の設立時当初の社員が子育て中だったこともあり、休暇制度もその状況に合わせて作りました。「働いて欲しい」という強い気持ちがありますので、社員たちが安心して働けるように制度を整備しています。

母親が職場を変えると、子どもは敏感に感じ取って体調を崩すことが多いです。特に、入社して半年未満の社員にそのようなケースが多いこともあり、勤続6ヶ月未満の年次有給休暇がない正・準社員については半年の間に3日間を有給休暇として取得できる「子の看護休暇」を制定しました。働く社員にとって子育てと仕事の両立支援は、とても大事なことだと思います。

事例 18 株式会社フォーネット社

【製本業】



総務課長
稲吉 福司さん

自己啓発休暇

働きやすい環境で、働く意欲を高める

労働環境充実の一環として、実際の生活に合う制度について検討を行ってまいりました。この自己啓発休暇は、「仕事の質をあげるために、研修や学習の機会が欲しい」という社員の声を反映。休暇日数の制限は、自己啓発内容に応じて社内でも調整しています。制度の導入は、「人間の能力を高め、創造力や実行力を養うことを目的とした投資の休暇制度」として、社長や会長そして周囲の理解と後押しを得て構築しました。私自身が率先して自己啓発休暇を取得し、大学院の通学や海外研修を実施し、事例として社内周知を図りました。去年は、営業と製造部門からドイツ、スイス、中国へこの休暇を取得して研修に行っています。いつか全社員がこの制度を取得し、スキルアップされた自己の能力を、会社や社会の発展につなげていけたらと考えています。

休暇制度導入企業

事例 19 株式会社ぐるなび

【パソコン・携帯電話などによる飲食店のインターネット検索サービス等】



人事部門 人事グループ グループ長
杉山 洋さん

ブライダルデー休暇

社員から関心の高いプラスワンの休暇

この「ブライダルデー休暇」は、通常の年次有給休暇とは別に年間1日の休暇を取得できるもので、結婚の翌年から、結婚に関わる記念日の前後1週間が取得期間となっています。もちろん、役所へ婚姻届を出していることを条件としています。取得しやすいように入籍日と挙式日のどちらかを選べるようにしています。社員の人気が高い制度で、実際には土日につながるように、月曜日または金曜日に取得する者が多いようです。中途社員の入社時に行っている導入研修においても、休暇制度として説明していますが、最終日に開く懇親会の中でも、「ブライダルデー休暇って取得している人はいるのですか?」、「今からでも取れるのでしょうか?」という質問が出ることもあり、社員の関心の高さを実感しています。

事例 20 特定非営利活動法人 神奈川被害者支援センター

【神奈川県公安委員会指定 犯罪被害者等早期援助団体】



専務理事 所長
佐藤 鐵太郎さん
事業課課長補佐 犯罪被害相談員
橋谷田 清美さん

犯罪被害者の被害回復のための休暇

犯罪被害者の支援には企業の理解が必要

犯罪の被害者や家族・遺族は、生命、身体、財産上の直接的な被害だけではなく、被害後に生じる様々な問題で苦しんでいます。事件に遭ったことによる精神的ショックから心身の不調をきたすなど仕事を辞めざるを得ない状況に置かれることもあります。例えば警察への届出や病院で診察など、これらの対応で犯罪被害の直後1週間は過ぎてしまいます。さらに、裁判が始まれば裁判所に何度も行かなくてはなりません。そのため企業内で犯罪被害者に対する理解を深める、そして気兼ねなく使用できる特別な休暇制度があると犯罪被害者にとって大きなサポートとなります。企業としての犯罪被害者支援を、一度考えてみていただきたいと思います。

犯罪被害者等の方々が、仕事を辞めることなく、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、被害回復のための休暇制度の導入が求められています。

犯罪被害者等の方々の被害回復のための休暇について検討してみませんか

この休暇の導入方法としては、以下のようなものが考えられます。

そこで
事業主の
皆様に
提案です。

- ① 各企業における特別な休暇制度(ex.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」を創設
- ② 既存の特別な休暇制度を活用
- ③ 社内広報等において、犯罪被害者等となった従業員については、それぞれのケースに応じて、必要な休暇を付与する旨を周知

休暇制度導入企業のツール類

資料：社内への周知・啓発

(1) 清水建設株式会社

- ボランティアWEB(社内イントラネットに、社員のボランティア活動情報を掲載、社員が閲覧可能)



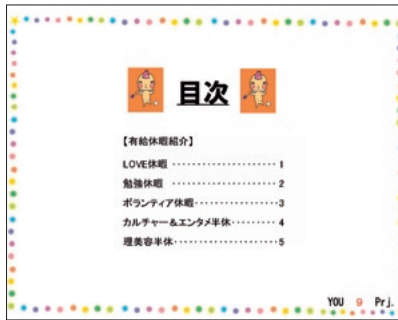
(2) リンテック株式会社

- リンテック りんりかわら版 (働くことに関する倫理項目をわかりやすく、テーマ毎に「投稿川柳+解説の形」で掲載、休暇に関する題材も取り上げて、社員に配布)



(3) 株式会社ツナグ・ソリューションズ

- YOU-9取得促進ガイドブック(特別休暇の紹介や取得方法を記載、入社時に社員に配布)



資料：休暇申請書

(1) リンテック株式会社

- 裁判員休暇取得届出書 (裁判員休暇の申請、終了の届出に使用)

(2) ユニ・チャーム株式会社

- 骨髄ドナー休暇取得願 (骨髄ドナー休暇の申請に使用)

(3) キリンビバレッジ株式会社

- リフレッシュ休暇申請書 (リフレッシュ休暇の申請に使用、休暇取得上の注意点も記載)



<http://www.mhlw.go.jp/>

事業専用ホームページ

<http://www.kyuukaseido.jp/>