

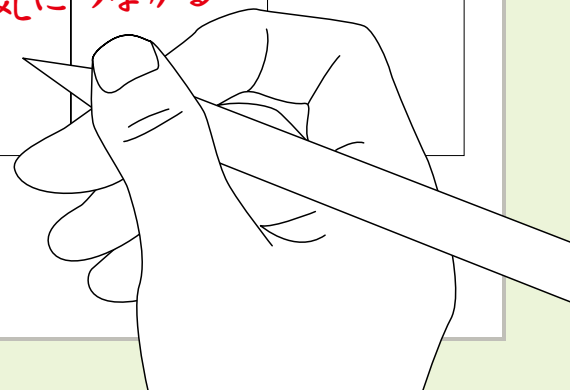
2012年度版

社員と会社が元気になる休暇制度を導入しませんか？

20社分の事例紹介

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 27 | 28  | 29  | 30  | 1 新日鉄住金 エンジニアリング 株式会社 インターバル休暇、 WLB休暇など | 2 株式会社 長岡塗装店 子の看護休暇 | 3 前田建設工業 株式会社 エコ休暇、 子女の看護休暇 |
| 4 アステラス製薬 株式会社 公務休暇、 育児休暇など | 5 カシオ計算機 株式会社 リフレッシュ休暇、 ボランティア休暇 | 6 広栄化学工業 株式会社 ファミリーデー休暇 | 7 太平洋工業 株式会社 リフレッシュ休暇 | 8 株式会社 タカラトミー リフレッシュ休暇、 アニバーサリー休暇 など | 9 東海ゴム工業 株式会社 育児奨励休暇、 配偶者出産休暇 | 10 六花亭製菓 株式会社 メモリアルデー休暇、 パースデー休暇など |
| 11 KDDI株式会社 被災地 ボランティア休暇 | 12 株式会社 プラムシックス 妻の出産休暇 | 13 株式会社 大丸松坂屋 百貨店 ボランティア休暇、 配偶者出産休暇など | 14 三菱商事 株式会社 配偶者出産休暇、 ボランティア休暇 | 15 株式会社 あおぞら銀行 ボランティア休暇、 シーズン休暇など | 16 日新火災 海上保険 株式会社 病気特別休暇、 ボランティア休暇 | 17 国立大学法人 愛知教育大学 子の学校行事 参加休暇、 家族の看護休暇 |
| 18 学校法人 東北薬科大学 配偶者出産休暇、 年次有給休暇 積立制度 | 19 株式会社 博報堂 フリーバカンス休暇、 ステップ休暇 | 20 公益社団法人 埼玉犯罪被害者 援助センター 犯罪被害者の 被害回復のための 休暇 | 21  | 22  | 23  | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

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(下記参照)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。



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。



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。



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。

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



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。

休暇制度導入企業例

| | |
|-------|---|
| 建設 | 4. 新日鉄住金エンジニアリング株式会社 【インターバル休暇、WLB休暇など】 東京都 |
| | 6. 株式会社長岡塗装店 【子の看護休暇】 島根県 |
| | 8. 前田建設工業株式会社 【エコ休暇、子女の看護休暇】 東京都 |
| 製造 | 10. アステラス製薬株式会社 【公務休暇、育児休暇など】 東京都 |
| | 12. カシオ計算機株式会社 【リフレッシュ休暇、ボランティア休暇】 東京都 |
| | 14. 広栄化学工業株式会社 【ファミリーデー休暇】 千葉県 |
| | 16. 太平洋工業株式会社 【リフレッシュ休暇】 岐阜県 |
| | 18. 株式会社タカラトミー 【リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇など】 東京都 |
| | 20. 東海ゴム工業株式会社 【育児奨励休暇、配偶者出産休暇】 愛知県 |
| | 22. 六花亭製菓株式会社 【メモリアルデー休暇、バースデー休暇など】 北海道 |
| 情報通信 | 24. KDDI株式会社 【被災地ボランティア休暇】 東京都 |
| | 26. 株式会社プラムシックス 【妻の出産休暇】 千葉県 |
| 小売・卸売 | 28. 株式会社大丸松坂屋百貨店 【ボランティア休暇、配偶者出産休暇など】 東京都 |
| | 30. 三菱商事株式会社 【配偶者出産休暇、ボランティア休暇】 東京都 |
| 金融・保険 | 32. 株式会社あおぞら銀行 【ボランティア休暇、シーズン休暇など】 東京都 |
| | 34. 日新火災海上保険株式会社 【病気特別休暇、ボランティア休暇】 東京都 |
| 教育 | 36. 国立大学法人愛知教育大学 【子の学校行事参加休暇、家族の看護休暇】 愛知県 |
| | 38. 学校法人東北薬科大学 【配偶者出産休暇、年次有給休暇積立制度】 宮城県 |
| サービス | 40. 株式会社博報堂 【フリーバカンス休暇、ステップ休暇】 東京都 |
| その他 | 42. 公益社団法人埼玉犯罪被害者援助センター 【犯罪被害者の被害回復のための休暇】 埼玉県 |

休暇制度導入企業のツール類

44. 資料：社内への周知・啓発／休暇申請書

インターバル休暇、 WLB休暇、育児休業取得の促進



新日鉄住金エンジニアリング株式会社

マネジメントサポートセンター
総務部 人事室 シニアマネジャー
坂口 慶樹さん(右)

マネジメントサポートセンター
総務部 人事室
増田 梓さん(左)

企業プロフィール

- 事業内容：製鉄プラント、環境ソリューション、エネルギー開発、海洋構造物、建築・鋼構造等の設計・建設
- 従業員数：1,210名(2012年4月1日現在)
- URL：<http://www.eng.nssmc.com>

働き方に合わせて、 取得しやすい休暇を作る

実践！ こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 社員それぞれの働き方に沿って考える
- ② 社員のニーズを吸い上げる
- ③ ワーク・ライフ・バランスを積極的に支援

インターバル休暇

2006年に新日鉄(現新日鉄住金)から分社独立するのを機会に従来の制度を見直し、当社社員の働き方にふさわしい制度を導入しました。もともと製鉄関連と、当社のような建設や設計・エンジニアリングの業務に携わる社員の働き方には大きな違いがありました。設計・建設に携わるエンジニアの大半は北九州の小倉や東京にいますが、プロジェクトが決まると工事現場に赴くため、長期出張が多くなります。オフィス内で働く社員と違って、土曜日も出勤し、朝も早くから作業が始まります。また施工管理者は工事管理のため現場で日中を過ごすので、デスクワークは、現場の作業が終わった後に行わなければならない、労働時間も長くなりがちです。

そんな状況を変えるために、工事が終わってから次の現場に行く間に休みをとるようにすればいいのでは？と、分社独立後に新たな特別休暇として「インターバル休暇」を制定しました。プロジェクト従事期間6ヶ月を1単位

として、連続5日の休暇を取得できるというものです。その後、より取得しやすいように3ヶ月を1単位にして、3ヶ月以上6ヶ月未満なら3日、6ヶ月以上9ヶ月未満なら6日、9ヶ月以上12ヶ月未満なら9日の休暇となり、分割して取得することもできるように変更しました。例えばプロジェクト期間が1年を超えると休暇日数は12日となりますが、あまり長い休暇だと家族と都合が合わせづらい場合もありますので、連続ではなく適宜分割して取得できるようにしました。また現場での従事期間が3ヶ月を過ぎれば、プロジェクトの途中でも取得することが可能になっています。現場は後半が忙しくなりがちで、前半は比較的余裕があるので、より取得しやすいように配慮しています。

WLB休暇

これは年次有給休暇の有効利用を目的として制定した休暇制度です。年度内に消化できなかった有給休暇は次年度に繰り越すことができ、40日まで積み立てることができます。ただし40日を超えると切り捨てになってしまうので、それをあらたに50日まで積み立てできるようにした制度です。つまり最大で40日+50日まで有給休暇を積み立てできることとなります。制度としては従来から存在していましたが、積立分の休暇を使用できるのは私傷病に限られていました。2012年に適用事

由を大幅に拡大し、名称も新たにWLB休暇（ワークライフ・バランス休暇）としてスタートしました。

これは2010年から始まった「女性活躍推進」活動の取組も反映したものです。この取組は、女性社員が今まで以上にやりがいを感じながら働くことができるように、女性の活躍について、社内説明会を始め、講演会や研修の開催などを通して理解を深めるとともに、育児・介護支援の制度の充実に向けた活動をしています。WLB休暇の適用事由拡大にあたっては、「出産・育児関連事項」として慣らし保育、妊娠時体調不良、不妊治療等を加えました。また、従来、介護事由の場合は要介護の認定を受けた場合に限定していましたが、社員の声を聞いていると、要介護レベルではなくとも、足が不自由なため付き添って医者に連れていかなくてはならないようなケー

スが多いということでしたので、そのようなケースにまで適用範囲を拡大しました。さらにCSR活動からの提案を受け一般的なボランティア参加も事由として加えました。またこれまで社員からの要望も多かった、半日単位での取得も可能にしました。

男性の育児休業取得促進

上記の施策に加え、男性社員の育児休業取得者を会社として積極的に増やす観点から、育児休業のうち10日間を男女社員とも有給にしました。10日間ありますから、土日を含めば2週間の休暇となります。有給化してから、取得者は徐々に増えています。男性社員がごく普通に育児休業を取得するような会社になってほしいです。

小田原ロジスティクスセンター新築工事作業所長

永盛 孝幸さん(右)

小田原ロジスティクスセンター新築工事作業所 工事担当

水野 公義さん(左)

(インターバル休暇、育児休業)



水野さん 入社して5年目ですが最初の2年は内勤で設計の仕事をしており、その後施工管理の仕事をするようになってからインターバル休暇を2回利用してい

ます。最近取得したのは、福岡の現場から小田原の現場に移動する間の、2012年2月16日から29日までの約2週間でした。まず沖縄に2泊3日の旅行に行ったあと、福岡周辺を車で回りました。後半は門司から大阪まで移動し、大阪から関東までは途中で何泊かしながらドライブを楽しみました。普段はなかなか家族でゆっくり出かける時間がとれないのですが、連続して休めるインターバル休暇は長期で休める貴重な機会となっています。家族もインターバル休暇の存在を知っていますから、いつ取得できるのか決まったらすぐに教えてほしいと言われています。今度はどこに行こうかな？ と次のインターバル休暇が楽しみです。

男性社員で育児休業を取得したのは会社で第1号ということでした。制度があることは知っていましたが、そんなに簡単に取れるとは思っていませんでしたので、上司に妻の出産予定を話したところ、育児休業の取得を勧められたのがきっかけで、「では取ろう」と乗り気になってしまったわけです。職場の上司の導きと、周りの理解があったおかげですね。ちょうど異動のタイミングと重なって仕事の引き継ぎも進めていたこともあり、比較的スムーズに休むことができたのも幸いでした。実際に休んでみると、夜中でも2時間おきに泣いて母乳をほしがると、とにかく眠れないのが辛く、休暇どころではありませんでした(笑)。でも身をもって子育ての大変さを知ることができたのは、自分の中では貴重な体験となりました。妻を見る目も、子どもを見る目も変わりました。自分が取得したときはまだ有給休暇ではなかったのですが、今は10日の有給休暇になってより取得しやすくなっているので、後輩たちにはぜひ勧めたいですね。子育ての大変さを男連中にも知ってもらいたいです。

永盛さん インターバル休暇にしる育児休業にしる、周囲のサポートがあってこそ、本人も安心して休むことができますと思います。育児休業の場合、取得する時期がある程度はつきりとしていますから、人員の補充など、時間的な余裕を持って準備することが可能です。男性社員が育児休業を取得するケースはまだそう多くはありませんが、取得が増えるよう、これからもサポートしていきたいと思っています。

子の看護休暇



株式会社長岡塗装店

常務取締役
古志野 純子さん

企業プロフィール

- 事業内容：塗装、防水、建築、土木、熱絶縁工事業
- 従業員数：28名(2012年4月現在)
- URL：<http://www.nagaoka-toso.co.jp/>

ワーク・ライフ・バランスの充実で 安定雇用を目指す

実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① 従業員の多様な働き方が可能となることを第一に考える
- ② 従業員の現状に則した利用可能な形にする
- ③ どのような年代の従業員にも制度が行き渡るよう公平性を保つ

子の看護休暇

仕事と家庭生活の両立を考えるようになったのは、良い仕事のできる人材の安定的確保と定着を考えてのことです。職種がら入社しても定着せず辞めてしまう若い世代が多く、今から15年ほど前は、1年の間に5名入って7名辞めていくような状況でした。毎月メンバーが変わることもあり、これでは技能資格を持った社員が育たず、会社の存亡にも関わると大きな悩みになっていました。始業時刻も朝早く、典型的な3K(きつい・きたない・きけん)職場で決して働きやすい状況ではありませんでした。ベテラン従業員から「若い人が定着しないのは会社の側にも原因があるのではないか」と言われたこともあります。特別な有給休暇の導入も含めて何らかの対策

が必要だと感じていました。1998年に高齢者継続雇用制度を導入し、ベテランの職人を確保するとともに、若い従業員の定着・育成の観点から、個々のニーズに沿った働き方のできる環境整備に取り組みました。

そうした流れの中で「子の看護休暇」が誕生しました。子ども1人につき年間5日の特別休暇が付与されるもので、子どもが4人いれば20日間の休暇が付与されることになります。さらに、この休暇は30分単位で取得することも可能です。これによって、出勤前に子どもを病院に連れて行くこともできます。2002年にこの制度を作ったときは子どもの対象は小学校就学の始期まででしたが、2005年には、子が18歳になるまでに拡大しました。この休暇を制定したきっかけは、まだ年次有給休暇が取得できない男性新入社員の奥さんが出産したことでした。彼女は車の運転免許を持っていないため、乳児検診や通院は夫の運転に頼らなければなりません。この地域では車なしでは病院にでかけるのも大変です。せっかく入社した社員が妻の妊娠・出産や子の看護のために辞めてしまうことのないように、会社として何ができるか考えた末に休暇を制定しました。たびたび制度が拡充されており、改訂された時には、1ヶ月に1度開く定例会で全社員に通達します。その他に事務方からの連絡は回覧板で伝え全員がサインをして確認します。

両立支援のための施策

制度を充実することで、ここ5年は退職する社員は1名もなく、毎年技能資格取得者も増えています。

年次有給休暇も気兼ねなく取得できるようになってきていることで、社内の雰囲気も良くなってきました。従業員が休みをとることは「プラス」の効果があります。休むために誰かに仕事を代わってもらうには作業の「マニュアル化」や、仕事の内容を代わりの誰かに的

確に伝えるコミュニケーションが必要となります。マニュアル化を進めることで「無駄に気づく」というメリットも生まれます。そして仕事を代行した人はその経験によってさらに「成長できる」ということです。中堅の社員は結婚、出産で休む事も多く、そのおかげか代行で現場を任されることになる若い社員も早く育ってきています。「社員が幸せになれば、会社も良くなる」という信念で続けてきたことが、今になって実証されています。

総務部

長岡 絵美さん(左)

有本 裕子さん(中央)

竹下 希さん(右)

(子の看護休暇)



有本さん 子の看護休暇をよく利用しています。子どもの具合が悪いときには近くに母がいるので預けるのですが、出勤前に病院に連れていかなければならないこともあり、そのときに休暇を30分単位で使えるのはとても助かります。子ども

が小さいときは「熱が出ました」などと保育園から毎月のように電話があり、そうしたときにたびたび30分単位の休暇を取得して早退して迎えに行くことができました。子どもが二人いるので、それぞれで取得できるのもありがたいことです。

竹下さん 私の場合は子どもが病気のときは病後児保育に預けるのですが、朝の診察に連れて行く時に30分、夕方迎えに行く時に30分の休暇を取得して対応しています。30分単位で取得できるのは本当に助かっています。また、保育料の1/3補助という制度があるのですが、病後児保育の場合も同じく補助があり、1日1300円の病後児保育料の1/3を補助してもらえるので、ありが

たく思っています。保育所の他のお母さんから羨ましがられています。

長岡さん 私も病後児保育を利用するときに休暇を活用しています。入社してまだ間がなく年次有給休暇も少ないため、こういう制度がある便利さを身にしみて感じています。

竹下さん この休暇制度がなかったら年次有給休暇を取りきって、その後は欠勤になっていると思います。それくらい子の看護休暇を利用しています。逆にこの制度があるからこそ、今も勤めていられるのでとても感謝しています。朝夕30分ずつ休めることで、その間はちゃんと仕事ができるのは自分のためにもなるし、他のみなさんに迷惑をかけずにすみませす。1時間の休みですむのと1日休むのとは大きな違いだと思うので、すごく助かっています。

有本さん 子の看護休暇を子が18歳になるまで利用できるというのは、親としてとても安心感があります。社員のそれぞれのケースに応じて、臨機応変に制度を見直してくれるのがうちの会社のありがたいところです。経営者が社員の現状を把握し、個々の事情も理解してくれます。ですから育児のことなど困ったことがあったときは、どうしたらいいかすぐに相談します。どんなことでも話せる相談しやすい雰囲気がある会社です。

エコ休暇、子女の看護休暇



前田建設工業株式会社

経営管理本部 管理部 人事グループ
マネージャー

市野沢 政道さん

企業プロフィール

- 事業内容：建築・土木等建設工事の請負（総合建設業）
- 従業員数：2,746名（2012年3月31日現在）
- URL：<http://www.maeda.co.jp/>

エコポイント制度で 社員と家族のエコ活動を応援

実践！ こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 社員と家族は一体である
- ② みんなで楽しくとりくめる
- ③ 家族の笑顔を考える

エコ休暇

エコ休暇とは、社内外で環境貢献活動をした社員に与えられる特別休暇です。活動の中身にに応じてエコポイントが定められており、エコポイントは休暇以外にもさまざまな商品と交換することができます。制度を作る過程で、ポイントと交換するのは何がいいかを社員にアンケートを取って調査したところ、休暇を取りたいという声が多くありましたので、家族とコミュニケーションを取るきっかけになる休みになればという思いも込めて、エコ休暇を導入しました。年度内に取得できるエコ休暇日数は5日までと決められており、累積で500ポイントを貯めると1日のエコ休暇と交換することができます。

建設業界は現場での仕事がメインになるため、土曜日に作業をするのも当たり前で、なかなか年次有給休

暇を取りにくい状況にあります。そうしたなかで、気兼ねなく休みが取れ、周りも納得しやすい休暇となるようにエコ休暇を定めました。社員みんなが楽しみながらエコポイントを貯め、その交換アイテムの一つとして休暇を設定すれば、取得しやすいだろうと考えてのことです。

エコポイント制度

エコポイントの発想の背景には、全社員・家族を含めた全生活領域で環境活動を推進するという「MAEDA環境経営宣言」があります。その活動を広めていく中で、環境活動の「見える化」をしようとエコポイント制度が誕生しました。活動にポイントをつければ、それぞれが関わった活動の蓄積が目に見えるようになります。また休日にボランティアに出かけるなど、環境活動を続けるには家族の理解・協力が必要です。そのためには家族も楽しんで参加でき、なおかつインセンティブとして何かを得られるような制度が望ましいということになり、前田建設独自のエコポイント制度「Me-pon（ミーポン）」が生まれたのです。ミーポンにはさまざまなエコ活動が用意されています。社員はその中から活動したい項目を選んで申告し、会社はその活動に応じてポイントを発行する

というシステムです。2010年に導入されてからは、ミーポンの制度を説明した冊子を作成して社員全員に配布しました。ポイントを貯めるとこんなものと交換できますよと、商品も掲載しました。エコ休暇を取得できることも記載し、あわせてどのようなエコ活動があるかも紹介しました。さらにミーポンのキャラクターを作り、専用のホームページではキャラクターが登場する4コマ漫画も掲載と、楽しさをアピールする工夫を盛りだくさんに用意しました。専用のホームページは自宅からも見られるようになっています。

ミーポンを通じた活動は日経エコロジー賞を受賞し、社外からも高い評価をいただいています。

子女の看護休暇

毎年実施している社内アンケートで、子の看護休暇を取得できる日数が十分ではないという声がありましたので、当初は法定どおりの子ども1人あたり年5日であっ

た休暇日数を、子が1人でも年10日まで取得ができるように制度を拡大しました。対象期間についても、法定の基準を上回る小学校2年生まで取得できるよう配慮しています。

また、子育てサポートのための育児休業期間の延長、育児時短勤務の対象期間の延長なども行っています。2011年からはワーク・ライフ・バランスの充実を図るために、ワーキンググループを立ち上げ、作業所へのヒアリングや社内アンケートの実施、ワーク・ライフ・バランスに関して先進的な企業へのヒアリングなどを実施し、更なる制度の拡充を目指しています。

これらの制度を整えることで、現在では妊娠・出産を理由に退職する女性はほとんどいなくなっています。職場での理解も進んでいるので、周りも子育てを応援してくれ、産休、育休の取得はスムーズに進んでいます。

以上のように、当社では家族とのつながりや一緒に過ごす時間を大切にし、社員の明日へのパワーの源になるような施策を、今後も進めていきたいと考えています。



調達部
土木グループリーダー
林 昌明さん
(エコ休暇)

以前はCSR・環境部に所属しており、ミーポンの制度設計に携わっていました。導入後は自らもエコ活動に積極的に参加して、ポイントを貯めています。私が行っているエコ活動の一部を紹介します。自転車通勤をすると1年間で360ポイント、2年で720ポイントになります。夫婦でエコ検定の資格を取ると2人分で750ポイント。エコブログは月々20ポイント。環境ボランティアに参加すると1回40または80ポイント。家族3人で参加すると3倍になります。

このようにいろいろなエコ活動にチャレンジすると、思いのほかポイントが貯まるものです。ミーポンの導入当時、ポイントを貯めたら何がほしいか妻に聞いたところ、「子育てで使うから自転車がいい」、また「子育てで疲れているから休暇を取って旅行に連れて行ってほしい」とのことでした。

取得したエコ休暇を利用し、房総の山の中にホテルを見に行きました。子どもがまだ小さいため、車が渋滞する休日には出かける気になりません。平日に休めるエコ休暇だからこそ、安心して遠出することができました。おかげでのんびりと家族団らんを楽しめました。

エコ休暇の取得や植樹等のボランティアに参加したときは、活動報告をエコブログに投稿しています。上司や部内の人も見つけてくれて感想を言ってくれました。自分が活動し報告することで、エコ休暇やボランティアが広まるのではないかと思います。非常にやりがいを感じています。各種のエコ活動に参加した結果、2年間で自転車と休暇、どちらの願いもかなえることができました。家族と過ごす時間と家族の願いをどちらも満たすことができ、とても嬉しく思っています。

VOICE

公務休暇、育児休暇、看護休暇、 特別療養休暇、介護休暇、骨髄ドナー休暇



アステラス製薬株式会社

人事部 制度企画グループ 課長

坂本 顕久さん

企業プロフィール

- 事業内容：医薬品の製造、販売および輸入
- 従業員数：5,836名(単体)、17,085名(連結) (2012年3月31日現在)
- URL：<http://www.astellas.com/jp/>

安心して仕事に専念できる、 働きやすい職場を作る

実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① 取得しやすさに重点を置く
- ② 職場の理解を醸成する
- ③ 新規の制度導入時の説明を丁寧に行う

公務休暇

山之内製薬と藤沢薬品が合併してアステラス製薬グループが発足した2005年以降、ワーク・ライフ・バランスを考慮しながら、社員が安心して仕事に専念できる働きやすい会社づくりの一環として休暇制度改善に取り組んでいます。目的別に10以上の休暇制度があり、その中の公務休暇をご紹介します。もともとは勤務時間中に選挙など公民としての権利行使、義務の履行を想定していたのですが、現在では広い意味での公務であれば取得できるようにしています。裁判員制度による休暇や、日本代表になったスポーツ選手が競技参加に係わる休暇取得についても対象としました。

社員にシッティングバレーボール選手がおり、この休暇を利用してロンドン・パラリンピックに出場しました。このように国を代表するスポーツ選手たちを会社が支援

したいとの思いで、公務休暇の適用範囲を拡大しました。取得期間については会社が承認した期間とし日数制限は無く、試合や合宿日程に合わせて取得することができます。なお、本制度は日本代表または強化選手登録された方に限定しており、国体や都道府県の代表として出場する選手には適用しません。

育児休暇、看護休暇

子育て家庭を応援し、子どもを産み育てやすい環境作りをサポートするための休暇も整備しています。育児休暇として、配偶者が出産する場合に、5日を限度として出産日(予定日)前2週間から出産後8週間の期間で休暇を取得できます(2010年4月新設)。出産当初から男性社員に育児参加を促し、仕事も家庭も大事にするワーク・ライフ・バランスの考え方が浸透する事を期待しています。

看護休暇は法定通り小学校就学の始期に達するまでの子の看護休暇に加えて、小学校就学以上の子(子であれば年齢制限無し、同居別居を問わない)に対し年間1人5日(2人以上は10日)の休暇が取得でき、うち5日は有給休暇です。さらに、配偶者、親(義父母、養父母含む)の看護に対しても年間最大5日の休暇取得が可能です。いずれのケースも半日単位での分割取得が可能です。

特別療養休暇、介護休暇

私傷病には特別療養休暇を取得できます。同一の傷病または重度の妊娠障害によって連続1ヶ月の療養を経た後もなお継続して療養が必要な場合には、年次有給休暇を使って1ヶ月療養した後に操業日30日の特別療養休暇が付与されます。その後、年次有給休暇が残っている場合にはさらに有給休暇も利用できるので、長期入院になる場合などには欠勤に入るまで、休暇を長く使うことができます。あくまでも職場復帰してもらうことを前提に、安心して治療に専念してもらうための制度です。

介護休暇は要介護状態にある家族を介護する場合、要介護者1人に対し年間5日、2人以上の場合は年間10日の取得ができ、うち5日は有給休暇です。これも半日単位で分割取得できます。

骨髄ドナー休暇

骨髄提供をする社員に対して便宜をはかるため、休暇を設けています。日数に制限はなく、必要日数の休暇取得ができます。骨髄バンクへのドナー登録・検査も休暇の対象とし、丸1日必要のない場合には時間単位で利用することができるなど、柔軟性のある使い方をしてもらえるようにしています。

このように様々な目的休暇を整備しているため、社員は個々のケースに応じて休暇を取得することができます。これらの目的休暇は、社員が直面するライフイベントに対してサポートできる制度にしたいとの思いで設定しています。家族のために育児休暇、看護休暇、介護休暇などが使い安心感もあります。新しい制度を導入するときは、上司やマネージャーに直接説明し、制度を正しく理解してもらうよう働きかけています。社員全体には社内ホームページに案内文書を掲載し、説明会を開くなど普及に努めています。また、自社開発の時間管理システム THOTAS (Travel expense, Health, Overwork Total Administrative System) を2012年度に導入しました。THOTASは、勤怠データ、入退館記録、出張時間データを本人と上司が確認でき、長時間労働防止の取組みに効果的であることに加え、会社が整備している多くの目的休暇の中から特定の休暇を選ぶとその休暇の利用方法や手続きの有無についても表示され、従業員へ目的休暇制

度を周知する役割と目的休暇を利用する際のナビゲート機能を有しています。このため、自分がこれから取得しようとする休暇が目的休暇に該当するのか、年次有給休暇にて対応すべきかを判断する一助となっています。



アステラスリサーチテクノロジー株式会社
ロンドン・パラリンピック
シッティングバレーボール選手
菊池 智子さん
(公務休暇)

2010年にオクラホマで開かれたシッティングバレーボール世界選手権に出場する時に、強化選手に登録された段階で、上司から合宿と大会に参加する際に取得できる公務休暇があることを知らされました。他の選手達と話していても、強化選手登録の段階で休暇を取得できるのは珍しく、大変羨ましがられています。その後ロンドン・パラリンピックの出場権をかけたアジア・パラリンピック、2011年には上海での強化合宿、北京での大会と、その都度2、3週間の公務休暇を取得して参加しました。さらに2012年のロンドン・パラリンピックではほぼ1ヶ月の公務休暇を取得し、欠勤を心配することなく試合に専念できました。

もし年次有給休暇を使って大会や合宿のために休むとなると、年次有給休暇をすべて使い切ってしまう欠勤扱いとなり、当然評価にも影響します。私は、このような心配をしなくて済むのでとてもありがたいと感じています。他の選手の話では、休暇制度があっても上司に利用をしたい旨を伝えたら目を合わせてくれなかったこともあるそうです。私の場合、1ヶ月もの間、職場を離れましたが、職場のメンバーがフォローしてくれたので仕事が滞ることはありませんでした。

世界選手権に出場する時も職場の皆が「頑張ってきて」と応援してくれましたし、ロンドン・パラリンピックの出場が決まり1ヶ月の休みをとることを上司に伝えた際は「今はバレーのことを考えていたらええねん。」と後押ししてくれました。また職場では、東京から経営トップも駆けつけて下さって盛大な壮行会を開いていただき、その様子は社内ホームページでも紹介されました。

上司や職場の理解とともに、会社の制度として公務休暇があるのは本当にありがたいことです。

リフレッシュ休暇、ボランティア休暇



カシオ計算機株式会社

総務人事統轄部人事部
人事開発グループ グループマネージャー
受川 浩之さん(右)

総務人事統轄部人事部
人事開発グループ
萱場 庸介さん(左)

企業プロフィール

- 事業内容：電子機器の製造、開発、販売
- 従業員数：2,608名(2012年3月31日現在)
- URL：<http://casio.jp/>

仕事とプライベートの好循環で 社員の能力を再大限に発揮

実践！ こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 長期休暇取得を「あたりまえ」に
- ② 社員の意見を取り入れた、利用しやすい制度
- ③ 会社主催のイベントで休暇取得を促進

リフレッシュ休暇

「ゼロから1を生む」というのが弊社の商品企画ポリシーです。これまで存在しなかった製品をつくり出すには、言うまでもなく社員が常に創造性豊かである必要がありますが、そのためには、社員一人ひとりがプライベートを充実させ、仕事とうまくバランスをとることが大事です。仕事の成果をあげるのに役立つ広い視野や知識、スキル、そして人脈は、仕事以外のプライベートな場でつちかわれることも多いものです。仕事とプライベートが互いに刺激しあい、いい影響を与え合う「仕事とプライベートの好循環」の実現をサポートするために、休暇制度の整備を進めてきました。

リフレッシュ休暇は勤続10年、20年、30年で取得できる長期休暇で、これまでの勤務に対する慰労と、今後のさらなる活躍のために心身ともにリフレッシュしてもらうことを目的としたものです。それぞれ連続5日の休暇が付与され、前後に土日をつなげると最長9日の長期

休暇となります。旅行券(勤続10年・3万円、20年・5万円、30年・10万円)も支給されます。社内に浸透した制度なので、皆、取得する時期が来るのを楽しみにしていますし、実際に休暇付与の対象となった社員のほとんどが取得しています。権利取得日から1年以内に休暇を取得することとしていますが、業務の都合で難しい場合には、さらにあと1年の延期を認めています。またどうしても連続5日の取得ができないという場合は、分割での取得が認められることもあります。

時間有給休暇

時間有給休暇は、次世代育成委員会からの要望で設けられた制度です。子育て中の社員からの意見に、例えば夕方子供を病院に連れて行かなければならない場合、以前は半日休暇を取得せざるを得ず、1時間早く退社するために半日有休を使うのはもったいない、何とかしてほしいというものがありました。要望があった当時は時間単位の年次有給休暇が法的に認められておらず、すぐには要望に応えられなかったのですが、法改正で認められるようになると同時にこの制度を取り入れました。制度化してみると、思いがけず管理職から「ちょっと病院に行くのに1時間ほど抜きたいというときに、1日や半日休まなくていいので助かった」という声があがりました。ちょっとした用事のために丸1日休むのは難しい、とい

う多忙な管理職でも、時間有休ならば利用しやすいようです。

ボランティア休暇

弊社にはボランティア休暇というものはありませんでした。2011年の東日本大震災が起きて、社員から「ボランティアに行きたいので、気兼ねなく休める休暇がほしい」という声があがり、急遽対応策を考えました。弊社では年次有給休暇の積立制度を導入していますが、積立休暇の取得事由の「特に人事部長が認めた場合」という項目を適用することにより、ボランティア活動のためにも取得できるようにしました。弊社の積立休暇は、失効した年次有給休暇から年に4日に限り積み立てることができるもので、上限が30日までとなっています。利用



戦略統轄部 システム戦略部
海外PS営業課
平野 謙治さん
(リフレッシュ休暇、ボランティア休暇)

今からおよそ10年前の勤続10年目のときのリフレッシュ休暇は、韓国に1週間出かけました。当時はアジア向け製

品の海外営業を担当していたこともあり、隣の韓国についての知見を広げてみよう、通常の出張では行けないところを中心に回りました。韓国の文化的歴史的な背景を見聞きするいい機会になったと思います。このような長期休暇があるからこそ実現できた旅行です。リフレッシュ休暇は皆が楽しみにしている休暇ですので、私の知る限りでは、これまでに取らなかった社員は、一人もいません。非常に多忙な営業社員でも取得しています。

とにかく、社内のすべての職場がリフレッシュ休暇を取りやすい雰囲気になって、休暇中はまわりが仕事をカバーするのも当然のことになっています。もちろん休暇取得者も時期を選ぶようにしていて、例えば海外営業ですと、海外の取引先はクリスマスで1週間休みますので、そういう時期に合わせて取得するなど、仕事に支障をきたさないような工夫をしています。私は昨年、勤続20年目を迎えたのですが、昨年は取得できなかったの、1年延期して今年の年末に取得する予定です。

できる用途は私傷病、介護・看護、ドナーとなる場合等で、原則は年次有給休暇をすべて消化し、それでも足りないときに限られます。ただしドナーとこのたび加えたボランティアについては、年次有給休暇が残っていても優先的に使うことができます。

2011年の10月には、CSR推進室の主催で被災地支援ボランティア活動を実施しました。カシオグループの社員が参加し、宮城県七ヶ浜町ボランティアセンターの指導のもと、土のうの作製、海岸線の道路整備作業、倒壊した民家の屋根瓦の除去・回収作業に従事しました。参加した社員からは「今後もボランティア休暇を活用してこういった活動に参加したい」という声が寄せられました。2011年のボランティア参加実績は個人参加で17名、会社主催のもので11名でした。

ボランティア休暇はこれまでに4回取得しています。子どもの頃に父親の仕事の関係で岩手県に6年間住んでいたこともあり、今回の大震災はとても他人事に思えませんでした。最初にボランティア休暇を取得したのは2011年の4月で、岩手県の社会福祉協議会が県外のボランティアを募集していたものに参加しました。大槌町の個人宅でのガレキ処理作業でした。2回目は6月に山田町へ出かけ、泥だらけになってしまった「鯨と海の科学館」の泥出し作業、次の日は支援物資の仕分け作業の手伝いをしました。3回目は7月に再び大槌町にて、鮭が遡上できるようにするための川の清掃作業。4回目は弊社のCSR推進室が募集した災害復旧ボランティアに参加して、宮城県七ヶ浜町の海岸林の清掃と再生作業を行いました。いずれも、1～2日のボランティア休暇を取得し、土日につなげて利用しました。

最初の頃は現地の状況があまり知られていなかったの、職場の人から「どんな様子だった?」と聞かれることが多かったですね。情報が少ない時期ですので、休暇を活用することで、実際の様子を伝えられてよかったと思っています。ボランティア休暇は、社員のボランティア参加を促す大変すばらしい制度だと思います。人はこういった経験をすることで、必ず「心」が成長し、それは仕事にもいい影響を及ぼすと確信しています。

VOICE

ファミリーデー休暇



広栄化学工業株式会社

管理部 部長
下田 功男さん

企業プロフィール

- 事業内容：化学工業品の製造、加工、販売等
- 従業員数：60名(2012年4月現在)
- URL：<http://www.koei-chemi.co.jp>

次世代育成支援の活動をベースに 休暇制度を拡充

実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① 社員代表の委員会を作って検討する
- ② 社員の声をすくいあげて反映する
- ③ 利用しやすい休暇名称を考える

ファミリーデー休暇

ファミリーデー休暇を制定したのは、子育てを支援する休暇制度を考えようと取り組んだことが始まりでした。弊社では「楽しい職場と業績向上を両立できる社内環境を作る」を経営理念に掲げ、従業員の仕事と家庭の両立を目指しています。そうしたなか、2004年に当社社長が習志野市の「次世代育成支援対策行動計画策定」の懇話会に参画したことで、企業の担う責任の大きさを改めて認識し、次世代育成支援を具体的な形で実現するべく活動が始まりました。

翌2005年からは社内にワーク・ライフ・バランス委員会を設置し、働きやすい職場作りのための活動に取り組んでいます。委員会は女性パート社員、子どものいる男性、部長クラスの管理職など、社長が任命したメンバーからなります。定期的に会議を開き、議事録を食堂に掲

示しています。委員会の活動の一環として全社員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関するアンケートを実施、その結果を踏まえて行動計画を策定し、全社員に配布しています。2008年には習志野市の「子育て支援先端企業」の第1号の認定をもらい、社外においても弊社の取組や活動に対して高い評価を得ています。

ワーク・ライフ・バランス委員会において、次世代育成支援策の一つとして休暇の制定について検討が始まりました。子どものいない社員にとっても公平な制度とするために誕生日休暇の形をとることとし、この休暇制度の本来の目的である子育て支援の意味合いを込めてファミリーデー休暇と名づけました。本人の誕生月に1日、休暇を取得することができ、誕生月に取得できない場合には翌月まで取得可能としています。それでも仕事の都合でどうしても翌月までに取れないという場合には、個別に対応しています。

この休暇は正社員だけでなく、嘱託社員、契約社員、パート社員にまで適用しているのが特徴です。2011年に実施した「ワーク・ライフ・バランスに関する従業員アンケート」では、実施してよかった取組の最上位にファミリーデー休暇があがりました。取得できる期間が決まっていることが、かえって休暇を取得しやすくしているようです。いつでも取得できる年次有給休暇よりも取

りやすいということで、全員が取得しているという結果になりました。

さらなるワーク・ライフ・バランスの充実

休暇制度ではありませんが、ワーク・ライフ・バランス委員会の行動計画にある子育て支援の一環で「家族と夕食を食べる日」という、週に2回のノー残業デーを実施しています。家庭を大事にすることは社会の原点でもありますので、「夕食を家族と食べてコミュニケーションを図ってほしい」という思いを込めてこのような名称としました。この日は社内放送をして、各職場の協力を得ながら計画的に仕事を進めてもらうようにしています。

半日休暇の取得可能回数の拡大も行いました。年次有給休暇の半日取得ということですが、従来は年4回の取得が認められていました。社員の声を聞くと、病院に通院したり、役所に行くなどの用事が多くあるのでもう少し使えるようにしてほしいということでした。

検討の結果4回から8回に増やし、子育てや介護など特別な事情がある場合には最大12回まで取得可能としました。

現在の行動計画の中で検討しているのは「子の看護休暇」です。無給だとなかなか利用できないので、有給にする方法を模索しており、繰り越すことのできない年次有給休暇を積み立てた「療養休暇」の使用できる範囲を拡大する案などを検討しているところです。「介護休暇」にも適用できるようにすれば、会社の負担もなく、社員も安心して看護や介護にあたることができるのではないかと思います。

ワーク・ライフ・バランスを推進できる企業は、経営管理がうまくいっている企業ということができると思います。弊社の場合も、誰もが休暇を取れるということは交代要員が育つことにもつながり、多能工化が進むことにもつながっています。また、男性中心だった職場に女性を増やし、男女とも働きやすい職場を目指しています。



管理部 受付事務所
吉橋 宜江さん
(ファミリーデー休暇)

ファミリーデー休暇はとても取得しやすい休暇です。家族や自分のための休暇という意識が社内に浸透していますので、気兼ねなく取得することができます。平日の空いている時間にデパートや映画館に行けるので、混雑を気にせずのんびり過ごせるのが何よりうれしいですね。家族で旅行に行く場合も、金曜日にファミリーデー休暇を取得すれば週末をのんびりと過ごせますし、金曜日は平日料金で宿泊できるというメリットもあります。職場のみんなも「せっかくだから土日をつなげて休んだら?」と言ってくれるので、とてもありがたいです。人によっては年次有給休暇をつなげて取得し、海外旅行に行くケースもあります。このような休み方ができると、リラックスできてストレ

ス解消にもなります。誕生日に取得する休暇なので、会社が誕生日を祝福してくれている気持ちになり、これからも頑張って仕事をしようという意欲もわいてきます。

社員食堂には全員の誕生日の表が貼ってあります。社内イントラネットの出退勤のページにも、誰がファミリーデー休暇を取得しているのか記載されているので、休み明けの人に「どこかに旅行してきたの?」などと、つい話しかけてしまいます。日頃あまり話をしない人とも、ファミリーデー休暇が共通の話題になるので、社内のコミュニケーションの活性化にも効果的だと思います。

VOICE

リフレッシュ休暇



太平洋工業株式会社

人事部 部長 林 貴久さん(左) 人事部 課長 今枝 和子さん(右)

企業プロフィール

- 事業内容：自動車部品、家電製品、電子機器製品等の製造、販売
- 従業員数：1,630名(2012年4月現在)
- URL：<http://www.pacific-ind.co.jp/>

全社をあげてワーク・ライフ・バランスを浸透させる

実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① グループワークで検討する
- ② 多彩な周知方法を駆使する
- ③ 社員の声を吸い上げる

リフレッシュ休暇

リフレッシュ休暇は、年齢の節目に連続休暇を取得してゆっくりと休むことを奨励しているもので、30歳・35歳では連続2日、40歳・45歳・50歳・55歳では連続3日、自分の年次有給休暇を使用して休むことができる休暇です。土日をつなげれば連続4日、5日の連休になります。

50歳になると、これとは別に特別休暇5日間が付与され、この休暇と合わせて旅行に行くことができるリフレッシュ旅行制度があります。つまり、50歳のときには、特別休暇5日間に本人の年次有給休暇(最大3日間)、土日合わせて最大12日間の連続した休暇を取ることができます。また旅行には、勤続年数に応じて会社からの補助金が出ます。

普段、なかなか連続して休む事ができないという社員も多いのですが、こうした長期の休暇を会社として設定することで、本人のリフレッシュになることはもとより、

家族と過ごす時間を増やしてもらう狙いがあります。職場では仕事の引き継ぎ等でコミュニケーションを活性化し、仕事の見直しをする機会にもなります。ゆっくりと休暇を満喫することは、仕事と生活の充実を図るワーク・ライフ・バランスの大切さを実感する好機ともなります。

誰もが気兼ねなく休みを取れるような職場風土にするためには、休暇取得が特別なことではないと思ってもらう必要があります。そうした背景から、連続して休暇を取得する機会を増やすために、リフレッシュ休暇を制度化しました。

ワーク・ライフ・バランスの実現

当社は2008年に厚生労働省から「仕事と生活の調和推進モデル事業所」に指定されたことを受け、ワーク・ライフ・バランス推進策を検討するグループワークを実施しました。ワーク・ライフ・バランスの考え方を社内で普及させるために、ハンドブックを作成して配布しました。また、毎年11月23日をWLB(ワーク・ライフ・バランス)の日に制定し、その日を含む1週間をWLB週間と定めています。ワーク・ライフ・バランスに関する標語、3行レター、ポスターや「私のWLB宣言」を募集し、優秀作は定期的に発行しているワーク・ライフ・バランス通信に掲載して社員の意識高揚を図っています。募集の際には、

過去の入選者の標語をプリントした使い捨てカイロを参加賞として提供しました。当初の標語には、育児休業のための「育児を頑張りましょう」といったものが多かったのですが、「仕事の時間を頑張れば生活の時間も生まれる」、「効率よく仕事をするのが大事」という内容に変化してきて、これはワーク・ライフ・バランスについてより踏み込んだ意識が芽生えてきた結果と喜んでいます。

半日有給休暇、積立有給休暇

ワーク・ライフ・バランスのグループワークでは、社員からのさまざまな意見がとり上げられ、制度に反映さ

れたものもあります。これまでもあった半日有給休暇は年間12回まで取得できるというものでしたが、子育て中の社員からはそれでは足りないという声があがり、年間20回に拡大しました。また失効する有給休暇を年間3日、合計20日まで積み立てる積立有給休暇は、それまで私傷病に限っていたのですが、子どもの看護や、ボランティア活動に使いたいという声があがったため、そのように拡大しました。家族を大切に、地域、社会に貢献することが大切であるというワーク・ライフ・バランスの観点から、これらのケースでも休暇取得ができるようにしたのです。ボランティア活動についても、5日以上の子供が予定される場合に取得できることとしました。



第二事業部 第二営業部
生産管理G 課長
武藤 良宏さん
(リフレッシュ休暇)

2011年の年末に50歳のリフレッシュ旅行制度を利用して、家族で海外旅行に行ってきました。年末年始の休暇につなげたので全部で16日の長期休暇を楽しむことができました。今回のリフレッシュ休暇をどのように過ごすかについては、1年くらい前から家族と相談していました。中学生と高校生の子どもは部活動で忙しく、スケジュールを合わせるには、試合がない年末しか選べませんでした。子どもの成長とともに家族で出かけることも少なくなってきたこともあり、この機会に皆で出かけたいと思っていたので、どうしようかギリギリまで悩みました。思い切って1ヶ月前に会社へ報告をして了解をもらいました。本来は四半期の棚卸で大変な時期にもかかわらず、こうして休むことができたのは職場の皆の協力があつたからこそです。休暇の取得後、旅行の様子は家族の写真とともに社内報に掲載されました。

私の仕事は生産管理ですので、休みにあたっての仕事の調整は、各工場に事前に休暇を取得することをアナウンスし、何かあったときの連絡先など必要な事項の伝達を行いました。職場では当時の部長が私の仕事を代行してくれるなど、グループ皆にカバーしてもらえたのはありがたいことでした。

私の職場では、誰かが休んだら他の誰かが代わりにできるように、仕事の手順書作成を進めています。また、リフレッシュ休暇は社内に浸透しているので、工場では該当者が出るときは事前に情報共有し、生産計画の中に組み込んで対処するようにしています。

VOICE

リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇、ワーク・ライフ・バランスの推進



株式会社タカラトミー

連結管理本部 連結人事室
ワークライフバランス課 課長

鈴木 茂さん

企業プロフィール

- 事業内容：玩具・雑貨・カードゲーム・乳幼児関連商品の企画、製造および販売
- 従業員数：642名(2012年3月31日現在)
- URL：<http://www.takaratomy.co.jp/>

ワーク・ライフ・バランスの実現で社員と家族を大切にする

実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① 社員の声に耳を傾ける
- ② 全社一丸となって取り組む
- ③ 休暇の申請がしやすい名称の工夫

リフレッシュ休暇

東京都が推進する「少子化打破緊急対策」を受けて、2010年からワーク・ライフ・バランスの実現に向けた3年間のプロジェクトに取り組んでいます。その中でまず解決したかったのが、休暇取得のしにくさについての問題でした。「なぜ有給休暇を取得できないのか？」について全社員にアンケートをとって調査したところ、「仕事が忙しい」という理由よりも、「取りづらいため」というのが一番多い回答結果となりました。やはり上司が積極的に休んでくれる部署でないと、部下が休みを言い出しづらいう実情があるようでした。また仮に申請するにしても、例えば「グアムに行きます」という理由では、申請しにくいのでためらってしまうという声もありました。そこで2010年に導入されたのが「リフレッシュ休暇」です。タイトルをつけることで、申請がしやすくなり、

休暇取得も促進できるのでとの思いを込めた休暇名です。社員のリフレッシュが目的ですので、旅行しようが、勉強しようが、内容は一切問いません。日数については労働組合の意見も取り入れ、年間5日、原則連続取得でスタートしました。

全社一丸となって推進

導入当初から社員に喜ばれ、各部で計画的に取得するようになっていきました。チーム内の業務調整も積極的に行われるようになり、社員からは業務も改善される「いい制度」であるという反応もありました。計画的に仕事をし、計画的に休みをとるというのはワーク・ライフ・バランスにもつながります。当初から社員の協力が得られ、休暇取得のための業務の分担もスムーズに進んだのには、やはりトップの理解があり、会社ぐるみで目標達成に向かっていく姿勢が社員に伝わったことが大きかったと思います。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて活動を開始したときは、社長のサインが入った宣誓ポスターを社内各所に掲示して周知し徹底しました。役員も計画的に休暇を取得し、その休暇計画を幹部社員にオープンにしてくれたので、それを見た部門長やマネージャーも休暇を取得しやすくなったということもあります。

アニバーサリー休暇

リフレッシュ休暇と同時にアニバーサリー休暇を設定しました。当初はバースデー休暇という名称でした。これは、リフレッシュ休暇でも取りづらいという人がいるかもしれないため、誰もが迎える誕生日なら、取得できるだろうと考えたものです。組合からもリフレッシュ休暇の他に何かプラスしては？という意見が出ていたので、双方の考えを統合して導入しました。誕生月の中の1日を休暇にできる制度としてスタートしましたが、2年目の2012年には、誕生月が繁忙期にあたりと休めないのもう少しフレキシブルに取得したいという社員の声から、アニバーサリー休暇に発展させました。これにより、自身の誕生日に限らず、家族の誕生日、結婚記念日など、

どんな記念日でも年に1日の取得を可能にしました。

ワーク・ライフ・バランスの浸透

ワーク・ライフ・バランスに対して正しい理解を得てもらうために、外部講師を招いて社員研修を行ってきました。幹部職向けの研修ではグループワークでディスカッションも実施し、社内全体での理解を図りました。また育児と仕事の両立を支援するため、2010年から子育て両立・イクメンセミナーや、育児休業から復帰する社員を対象とした職場復帰セミナーを定期的を実施しています。男性社員で育児休業を取得した者もいるので、両立支援については浸透してきているという感触を持っています。



連結管理本部 連結人事室
ワークライフバランス課
稗田 紘子さん
(リフレッシュ休暇)

海外旅行をするためにリフレッシュ休暇を活用しています。連続で5日取得し、前後の土日をつけると9日間の休暇です。導入された最初の年はインドに行き、次の年には中国に行ってきました。仕事柄、必ず現地のおもちゃ屋さんに出かけ、写真を撮ったり、何が売れているか聞いたり、面白いおもちゃを探すなどしてしまいます。おもちゃ会社の社員として流行を察知するのは、とても大事なことだと思っています。ずっと会社の中にいるだけではわかりませんし、「仕事も遊びも全力で取り組む」という社風もあって、リフレッシュ休暇取得には職場の上司も理解があります。この制度がある事で、社員同士でも「今年のリフレッシュ休暇はどこに行く？」などとコミュニケーションが広がっています。

毎年6月に年間の休暇取得計画を立てています。十分に前もってチームメンバーともスケジュールを共有するので、直前になって仕事であわてることもなくスムーズな調整ができます。職場では各人の仕事の内容を把握できるように共有フォルダを作り、メンバーが行っている仕事やその進捗状況をすべて文書化して共有するようにしているので仕事の引き継ぎもしやすくなっています。また2012年からは各部門のリフレッシュ休暇取得予定表を全社員が見られる共有フォルダで管理するようにしています。他の部署の人もそれを見れば、この人はそろそろ休みに入るから打合せは早めにおこうなどと、効率のよい対処ができるようになりました。

VOICE

育児奨励休暇、配偶者出産休暇



東海ゴム工業株式会社

人事総務部 企画課長

藤門 真二さん

企業プロフィール

- 事業内容：工業用ゴム製品の製造・販売
- 従業員数：2,935名(2012年3月31日現在)
- URL：<http://www.tokai.co.jp/>

ワーク・ライフ・バランスに取り組み、 育児支援制度を拡充

実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① 次代を担う社員のニーズに応える
- ② 休みやすい休暇を考える
- ③ わかりやすいPRで制度を普及

育児奨励休暇

育児奨励休暇は、男性社員の育児参加を促すために、子どもが1歳になるまでに連続5日の特別有給休暇を取得できる制度です。2008年に中期経営計画を策定していくなかで、ワーク・ライフ・バランスの向上に取り組むことになりました。今後グローバルに展開していくうえで、多様な人材活用が重要になりますが、そうした中で社業の中心になる20代後半から30代の社員が働きやすい環境を作る必要があると考えています。仕事も生活も充実させるためには、まずこの若い世代の関心事である育児と業務の両立を支えることが重要だろうという考えのもとに、育児支援制度の拡充を図ることになりました。

真っ先に考えたのは、男性が気兼ねなく育児に参加できるように、「育児休暇」の取得を増やすことでしたが、給与に影響がある育児休暇を男性が取得するケースはほ

とんどありません。そこで、男性が育児のために休暇を取得しやすいよう、新たな休暇制度の導入を検討しました。育児が大変な時期である、子どもが1歳になるまでの間に、有給の休暇として付与することにしました。当初は社のメッセージを伝えるために休暇の名称に「男性」という言葉をつけようとも思いましたが、産前産後休暇の後に育児休暇を取得しない女性も取得可能とし、「育児奨励休暇」の名称でスタートしました。

この休暇制度を導入した2008年には、関心を持ってもらえるように漫画仕立てのわかりやすい冊子を作成し、全社員に配布しました。また、社内イントラネット内に専用サイトを作り、実際に育児奨励休暇を取得した社員の感想も載せています。おかげさまで社員へは周知されており、休暇の取得者は増加しています。結果として取得者は全員男性。制度化したために休みやすくなったといえると思います。仕事の分担も問題なくできています。2010年の取得者は32名、2011年は31名です。

育児支援制度の拡充

そのほかにも男性社員向けに「配偶者出産休暇」を制定しています。配偶者の出産に際し、2日間の特別有給休

暇が取得できるというもので、出産の立ち会いや届出等の手続きのために取得することを想定しています。

従来からある「育児休暇」は最長1年6ヶ月であったものを、子どもの2歳の誕生日の前日までに延長しました。2010年、2011年ともに41名が取得しています。

「育児フレックスタイム」制度は、子どもが3歳になるまでだったのを、小学校卒業まで利用できるように延長しました。また育児休暇取得者の職場復帰を支援するために、インターネットを用いた「職場復帰支援プログラム」を新たに導入しました。

介護休暇制度の充実も図る

ワーク・ライフ・バランスの向上を図る上で、介護の問題も見過ごすわけにはいきません。育児対象者の支援だけでなく、従業員全体の平等性を確保するために、介

護のための施策も充実させています。

2005年から介護休暇の日数を最高365日に延長しました。また、休暇期間中の収入がゼロになることから、共済会（従業員の互助会）から基本月給の2/3（上限あり）を支給することで、安心して介護に臨める制度としました。2008年から「子の看護休暇」の対象を拡大し、従業員の配偶者、父母および配偶者の父母、同居の親族も対象にいい、負傷または疾病の際に7日の休暇取得ができるようにしました。休暇日数は、法で定められた子の看護休暇より2日プラスしています。また「育児短時間勤務」とともに「介護短時間勤務」も導入し、働きやすい環境作りを支援しています。ただ現在のところ、介護が必要な世代は家庭内で何とか解決できているようで、制度の利用者は増えていませんが、今後、共働きが増えて、その親が介護年齢に達したときには状況が変化するかもしれない。



素材部 素材製造課
加門 幹裕さん
(育児奨励休暇)

育児奨励休暇は子の誕生から1年以内に取得することになっているので、子どもが1歳になる直前で取得しました。普段は交代勤務で子どもと触れ合う時間が不規則だったせいか、今まで私にはあまりなついてくれませんでした。ですから、子どもと一緒にいる時間をできるだけ長くしたかったので、休暇のほとんどを子どもと一緒に過ごしました。1泊2日で初めての家族旅行をしたり、デパートのキッズコーナーに出かけたり、この休暇は本当に「子どものため」に過ごしました。

休暇の申請はスムーズに受理してもらいました。子ど

もが産まれてすぐに休暇を取得する例が多い中で、1歳になる直前というタイミングでの休暇取得は、周りから羨ましがられました。妻の後ばかり追いかけて私の近くには来てくれなかった子どもとの距離が、この休暇取得中に一気に縮まったと実感しています。休暇明けの朝、出勤した私を子どもが探していたと妻から聞いた時は、本当に嬉しかったです。父親は母親より子どもと一緒にいる時間が少なくなりがちなので、子どものためにも時間をつくる必要があると感じました。男性には育児奨励休暇をぜひ利用してもらいたいと思います。

VOICE

メモリアルデー休暇、 バースデー休暇、ボランティア休暇



六花亭製菓株式会社

総務部 渉外 課長
稲田 博一さん

企業プロフィール

- 事業内容：和洋菓子製造販売、美術館運営
- 従業員数：1,269名(2012年4月1現在)
- URL：<http://www.rokkatei.co.jp/>

「仕事も遊びも一生懸命」しっかり休んで、 しっかり仕事をする

実践！

こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 全社一丸となって取り組む
- ② 社員一人一人の声を聞く
- ③ 取得促進のための補助を支給する

休暇の取得促進=社業の発展促進

弊社の基本方針の最初に掲げているのが「おいしいお菓子を作ろう」というものです。菓子製造業としては当たり前のことですが、これを実現するのは実は簡単なことではありません。この方針を実践するためには「作り手が心身ともに健康でなければならない」という社長の考えがあり、これを反映する意味で、平成元年に年次有給休暇取得率100%という目標を設定しました。社長の号令のもと、各職場で協力して対応を進め、各人が年間計画を立てて取得日を決めたことで初年度から目標を達成し、以来23年連続で100%取得を継続しています。年次有給休暇取得がうまく運んだ背景には、長期休暇の取得を推進したことも大きく影響しています。年に1回、年次有給休暇を4日以上いれて1週間以上の長期休暇を計画的に取得することを義務付けています。

メモリアルデー休暇、バースデー休暇

「仕事も遊びも一生懸命」というスローガンがあるので、弊社の社員はよく休んで、リフレッシュしています。心身がリフレッシュされることで、仕事の効率化にもつながります。そうした中で、年次有給休暇以外にも休暇のチャンスを増やすために作ったのがメモリアルデー休暇です。子どもの誕生日、結婚記念日など、社員にとってのメモリアルデーに自由に1日休暇を取得することができます。年次有給休暇を合わせて連続休暇にする社員も多くいます。

バースデー休暇は本人の誕生日に休むことができるもので、共済会から1万円の祝い金が支給されます。

また、非日常体験をして私生活も充実させてほしいという思いから、独自の社内旅行制度もあります。社員が6人以上集まれば、社内旅行として申請できるもので、一人あたり年間20万円の補助金が支給されます。旅行にかかった費用の80%を会社が負担するもので、その上限を20万円に設定しています。正社員だけでなくパート社員も同様に利用できます。それぞれの年次有給休暇の範囲で年に何回企画してもよく、海外旅行に行く人たちも多いという、社員の利用頻度が高い制度です。

ボランティア休暇

東日本大震災の復興支援のために、2011年の5月に制定し、会社が派遣チームを募って6月に2チームを派遣しました。5日間の特別無給休暇となっています。元々、年に1日の特別有給休暇で対応するボランティア休暇はありましたが、今回の災害支援に限って急遽制定しました。災害派遣で石巻のボランティア作業に従事してもらったときには、毎日発行する社内報にボランティアコーナーを設けて、参加者からの報告を逐次掲載しました。



社内日刊新聞「六輪」

当社には「1人1日1情報」制度があり、パート社員を含めた全社員がその日の出来事、仕事の改善提案、お客様からのご注意、個人的な悩みなどを会社に伝えています。1日に集まる情報は700通ほどありますが、社長はその

すべてに目を通し、そのうちの120通ほどは写真つきで翌日の社内報「六輪」に掲載されます。メモリアルデー休暇やバースデー休暇を取得した社員から、休暇をどう過ごしたかについての報告が寄せられることもあります。ところどころに社長のコメントが入るので、重要な社内コミュニケーションツールとして機能しています。



洋生1課
美間 由起子さん
(ボランティア休暇、メモリアルデー休暇)

昨年の6月、5日間のボランティア休暇を取得して、石巻の復興支援に参加してきました。往復の時間を除き、実質3日間のボランティア活動に従事しました。震災が発生してから、ボランティアに行ってお手伝いしたいと思っていたのですが、普段からボランティア活動をしてきたわけでもなく、個人ではどのようにして参加していいのかわかりませんでした。そんなときに会社で復興ボランティアを募集していることを知り、団体で行けるといことで安心感もあり、参加することができました。年次有給休暇を取得してボランティアに参加するという方法もありますが、5日という長い期間の休みをとるのは難しい場合もあります。今回は、会社が定めた特別な休暇制度を利用しましたので、職

場での理解もありスムーズに休暇を取得することができました。

兵庫県出身なので、中学生のときに阪神淡路大震災を経験しており、今回の東北の震災は他人ごとには思えませんでした。ボランティアの最後の日は、仮設住宅を1軒1軒まわって、弊社のお菓子を配布しました。現地からは毎日、「1人1日1情報」を書いて送っていましたので、社内の人たちにボランティアの活動内容が伝えられていました。

メモリアルデー休暇は、毎年実家に帰って、甲子園での高校野球観戦にあてています。メモリアルデー休暇1日に年次有給休暇をつなげることで、1週間の長期休暇にして、しっかり休んでいます。甲子園には入社以来毎年でかけており、「1人1日1情報」で報告しているので、私の高校野球好きは社内でも有名人です。

VOICE

被災地ボランティア休暇



KDDI株式会社

総務・人事本部 人事部 厚生グループリーダー 課長

小室 昌司さん

企業プロフィール

- 事業内容：通信・通信サービス業
- 従業員数：11,194名(2012年3月31日現在)
- URL：<http://www.kddi.com/>

社員の取得のしやすさを第一に考えて 休暇を制定する

実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① 必要に応じて迅速に対応
- ② 社員の業務を考慮する
- ③ 休みやすい休暇名をつける

被災地ボランティア休暇

被災地ボランティア休暇は、東日本大震災を機に震災の翌月に制定した特別休暇です。年間5日間を上限に1日単位で連続して取得することができ、分割する場合は2回まで可能です。当初は、10月までの半年間という期限つきでボランティア活動に参加する社員を支援することにしていたのですが、引き続き被災地では支援が求められていることにくわえ、今回のような未曾有の天災地変の際に公共性の高いサービスを担う事業者として社会貢献活動が求められる立場にあることから、半年経過した11月に恒久制度に切り替えて就業規則に盛り込むことにしました。

制度利用者は、制定初年度の2011年度で55人、延べ日数は142日間となっています。

休暇だけではなく、2011年から2012年度中にボランティア活動に参加する社員に対して、3万円を上限に

交通費実費、さらに5000円を上限に作業に必要な備品調達費の補助をしています。この補助制度の利用者は、すでに450人を超えていますので、被災地ボランティア休暇を利用せずに通常の年次有給休暇や土日を使ってボランティアに出かけている社員も多いとみています。また、CSR・環境推進室がボランティア・ツアーを企画・主催しており、2012年10月までに8回実施し、さらに年度末までに3回を予定しています。このツアーへの参加にも被災地ボランティア補助制度が使われています。

ちなみに、被災地ボランティア休暇とは別に、ボランティア活動に伴う休暇については年次有給休暇の次年度繰越未消化分を積み立てる、積立休暇の中で取得可能としています。

特別休暇ではありませんが、年次有給休暇の取得促進のために設けた制度を2つご紹介します。一つは2010年に制定した記念日休暇です。年に1回、本人や家族の誕生日、あるいは子どもの運動会など、本人や家族のために年休を計画的に活用し、ワーク・ライフ・バランスの実現を目的に導入しました。年度の最初に設定することで、積極的な取得につなげることができます。記念日を理由としますので休みやすい環境を作ることができますし、しっかりと休んでリフレッシュして欲しいという思いを込めています。

もう一つ、年次有給休暇を5日間連続して取得しやすくするために「フリーバケーション」を用意しています。弊社の場合、年末年始以外は全社員が一斉に連続で休む制度がありません。そこで時期に関係なく、それぞれの社員が業務の都合に合わせて自由に休める連続休暇として制定しました。名前をつけることで、取得のしやすさをねらっています。



総務人事本部 人事部
グローバルグループ
課長補佐
南 勝則さん
(被災地ボランティア休暇)

2011年の7月に被災地ボランティア休暇を1日取得しました。金曜日に休みを取ったので土日と

合わせて3日間のボランティアとなりました。作業は宮城県宮古市の沿岸部での側溝の泥出しでした。今回の震災では何かしらお手伝いをしたいという気持ちがありながら、ボランティア活動のためには当然仕事を休まなくてはならず、なかなか一步を踏み出せずにいました。どうしようかと思っていたところに、会社でボランティア・ツアーを企画することを知り、参加することにしました。特別休暇として被災地ボランティア休暇があったことも後押しになっています。休暇申請をした後は、「一歩足を踏み出してくれてありがとうございます。頑張ってください」と部長からメールをいただくなど、職場の理解があったこともあり、被災地ボランティア休暇は周囲に気遣うこともなくスムーズに申請できました。帰ってきてから実際に現地で見聞きしたことを伝えることも大事だと思っていましたので、朝礼の場等で状況報告をさせていただきました。



コミュニケーション本部
宣伝部 メディア戦略グループ
課長補佐
林 未樹さん
(記念日休暇)

記念日休暇は、毎年取得している休暇です。年度始めにいつ取得するのか計画を立てる事前申請

スタイルになっていますから、申請してしまえばあとは気兼ねなく休むことができます。通常の年次有給休暇ですと、たとえそれが大事な記念日であっても、ちょっと言いづらくて「私用で」と言いがちですね。ですからこうした名称がついていることは、とても効果的だと思います。私の場合の記念日は自分の誕生日だったり、結婚記念日、夫の誕生日などいろいろです。計画していても仕事の都合がつかなくなってしまったときには、他の日に変更できるので、そんな時は親の誕生日にしたこともあります。

私の部署ではスケジュール表に「記念日休暇」と記載することになっています。そう書くことでまわりの人から「何の記念日なの？」などと聞かれることになり、コミュニケーションも取りやすくなり、ちょっとしたお祝いで職場の理解を得られるのもこの休暇のいいところです。

VOICE

妻の出産休暇



株式会社プラムシックス

管理部 課長
竹原 尚子さん

企業プロフィール

- 事業内容：システムインテグレーションサービス、コンサルテーション、各種ソフトウェアの設計・開発・保守等
- 従業員数：130名(2012年4月現在)
- URL：<http://www.plumsix.co.jp>

社内の風通しを良くすると 休暇の取得がしやすくなる

実践！ こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 自由に意見交換できる場をつくる
- ② 社内の情報は公開する
- ③ 社内イントラネットを活用する

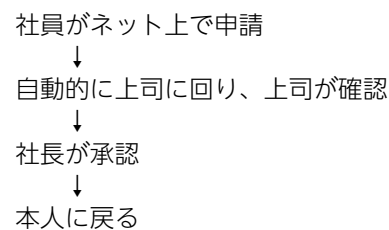
妻の出産休暇

「妻の出産休暇」は、特別休暇の使用事由の一つとして設定されている休暇で、妻の出産の際に休む事ができるというものです。子ども1人に対して連続して2日の休暇が付与されます。休暇の時期は特に規定していませんが、出産の日に休む休暇として社内では認知されています。配偶者が出産する際に、ほとんどの社員が申請して活用している休暇です。この特別休暇で付与される2日の休暇に、年次有給休暇と土日をつけて1週間の休みを取った例もあります。弊社はとても自由な社風なので、年次有給休暇を取得するのに上司の顔をうかがうということは全くありません。社員が必要に応じて申請して、休暇を取得するというのがごく普通のことになっています。

就業規則はイントラネット上に掲載し、全社員が見ることができるようになっています。何か知りたいことがあるときには自主的にアクセスして確認するというこ

が、普通に行われています。休暇申請もイントラネット上でできるため、休暇取得の手続きも非常にスムーズに行われています。自宅や外出先からでもアクセスすることができ、休暇申請をすることも可能です。

申請の流れは、以下のようになっています。



仮に上司が朝から外出していたとしても、どこかのタイミングでネット上の申請をチェックすればその場で承認できるようになっています。このように、上司が出張中であっても、その場で確認することが可能なので、申請をしてから何日も待たせるということはありません。

休暇を取得しやすい社内風土

年次有給休暇の取得率も高く、年度末を待たずに年内に使い切ってしまう社員もいます。会社が決めた夏期休暇や年末年始休暇はなく、自分の有給休暇の範囲で都合のいい時期に休むことになっています。会社全体として

誰もが自然に休みを取りやすい雰囲気ですので、夏休みを1週間、10日間と休む社員もいます。休暇制度を始め、就業規則に関しては、イントラネットでいつでも見られるようになっていて、休暇の取得もスムーズに行われていることは前述のとおりです。また、弊社は社内コミュニケーションが非常に円滑で、例えば、ある社員が疑問点を社内イントラに書き込むと、何分とかからないうちに情報が集まってきます。社内でその事について知識がある人、解決法を思いついた人などがどんどんコメントを書き込んでくるのです。誰かが困っているときは、わかっている者が手を貸そう、教えてあげようという風土が出来上がっているのだと思います。ですから休みを取得するのはお互い様だから、何かあったらサポートしようという意識が広がっています。

育児時短にも柔軟に対応

現在、2名の女性社員が育児時短制度を利用しています。9:00～18:00の通常の勤務を、9:00～17:00と1時



間短縮するというのが基本なのですが、1名は保育園のお迎えの時刻に間に合わないという理由で、退社を15:00にしています。また、小さい子どものことですので何が起きるかわかりません。朝、子どもの具合が悪くなってしまったり午後からの出社になることもあれば、保育園にいる間に熱が出てしまったり早退しなくてはいけなくなることもあります。会社としての基本的なルールはありますが、保育園の状況などに応じ、臨機応変に対応しています。

産休中の社員も自宅から社内イントラネットにアクセスできるようになっています。人事異動など社内の動きを知ることができますので、復帰してからスムーズに仕事に戻れるというメリットがあります。



システム事業部
インフォメーションシステムグループ
橋本 進さん
(妻の出産休暇)

2010年に二人目の子どもが生まれるときに「妻の出産休暇」を取得しました。この休暇の存在を知ったのは、入社して間もない頃に就業規則を読んでいたときだったと思います。いよいよ妻が出産に臨むというとき、そういえば特別な休暇があったことをふと思い出して、自宅から社内イントラネットにアクセスして就業規則を確認しました。弊社はグループウェアを使っているのでも、必要とする情報をいつでも自宅のパソコンから見るできるので助かっています。

休暇を取得できることがわかったので、そのままイントラネット上で申請手続きをしました。職場はどんな場合でも休みやすい雰囲気です、それぞれで仕事の調

整をすれば、自分の裁量で休みを取得することができます。休暇の申請から決裁までも、時間がかかることなくスムーズに進むので安心していられます。

妻の出産休暇を取得したときは、上の子どもが幼稚園に通っていた時期でした。出産当日に休暇を取得し、上の子どもと一緒に病院に行き、妻と生まれたばかりの赤ちゃんに会うことができました。その後いろいろと準備するものがあり、病院と家を往復し、また近くにある妻の実家にも助けをもらいながら、家事や上の子どもの世話をすることができました。この休暇と土日を利用して出産後の手伝いができたおかげで、妻から感謝され、夫としての株を上げることができました。通常の年次有給休暇とは別にこうした目的別の特別休暇があると助かります。家族の絆も強まると思います。

ボランティア休暇、配偶者出産休暇、 育児支援休暇、リフレッシュ連休



株式会社大丸松坂屋百貨店

本社業務本部 人事部 スタッフ 人事企画・労務担当

早川 範一さん

企業プロフィール

● 事業内容：百貨店業

● 従業員数：5,296名(2012年2月現在)

● URL：<http://www.daimaru-matsuzakaya.com/>

休暇取得のチャンスを広げるために 制度を拡充

実践！ こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 必要な時には迅速に対応する
- ② 取得しやすさを考える
- ③ 連続休暇の機会を増やす

ボランティア休暇

ボランティア休暇を制定し、全従業員に周知したのは、東日本大震災直後の2011年3月末のことでした。対象を東日本大震災被災地での活動に限定し、有給扱いの休暇として年に1ヶ月以内の取得ができるという制度です。制定が比較的早かったのは、当社の大丸神戸店が阪神大震災で甚大な被害を受けたことも影響しています。震災時のボランティアの必要性や、そのありがたみをよく知っていたので、こういった時はお互い様でできる限りのことをしよう！、といち早く対応しました。

休暇の日数は1週間くらいでもいいのでは、という意見もあったのですが、ある程度長期間の休暇でないと、被災地への往復に時間がかかるばかりで、できることが限られるということが阪神大震災の時の経験からわ

かっていました。また、震災が発生したばかりで、被災地の復旧状況も全く見通せなかったもので、まずは1年間限定の休暇制度としてスタートしました。

ボランティア休暇取得者のほとんどは、百貨店各社労働組合が加盟する上部団体を通じて、連合が主催するボランティア・ツアーに参加しています。保険の手続き、活動内容や宿泊先も明確でしたので、会社としても比較的安心して送り出すことができました。休暇取得者は12名、参加者の体験は社内報にて伝え、労働組合の広報紙にも掲載されました。

なお、東日本大震災支援のためのこのボランティア休暇制度は2012年2月末で終了し、現在は年間10日間以内の無給休暇制度に衣替えてボランティア活動を支援しています。

配偶者出産休暇、育児支援休暇

次世代育成支援に関わる制度についても充実を図っています。配偶者出産休暇は、配偶者の出産予定日の前後1ヶ月の間に1日の休暇を取得できるものです。社内では浸透している制度で、多くの社員が取得しています。最近では立ち会い出産をするケースも増えているので、利用する側にとっては便利な休暇だと思えます。

法が定める子の看護休暇の他に、育児支援休暇を制度化しています。3歳未満の子をもつ社員に対して1子につき1回、4日を限度として連続休暇を付与するもので、男女とも取得可能です。また、育児休業の対象については法定では子が1歳になるまでですが、これを小学校入学始期までと対象期間の拡大をしています。

リフレッシュ連休、連休制度

リフレッシュ連休とは、永年勤続に対する慰労に加え、これまでの自身のキャリアを見つめ直し今後の成長や飛躍につなげる目的で作られた休暇です。当社の場合、勤続年数ではなく30歳、40歳、50歳という節目の年齢を迎えた社員に休暇が付与される制度になっています。新卒入社してからほぼ10年ごとにリフレッシュ連休を取

得できることとなります。30歳で3日、40歳と50歳では各5日の休暇が付与されます。通常、連休制度を利用して連続で休む場合は原則10日間までと決められているのですが、リフレッシュ連休をつなげることで最長15日間ないし20日間休むことが可能になっています。

連休制度とは、業種的な特性から盆暮れ等の一斉連続休日がない代わりに、4日間の連続休日を年に2回取得するというものです。各自の週休日や年次有給休暇とつなげて各回10日間の連休とするのが原則ですが、業務上の都合により5日間ずつに分割することもできます。ちなみに当社の週休2日は、基本的に1週間につき任意の2日間となっています。土日も営業しているため、ローテーションを組みながら休みを取るシステムです。なお、連続休日は年次有給休暇とは異なり、年間の所定休日として扱っています。



お客様営業統括室
首都圏お客様営業部 第8営業
池田 敬一さん
(ボランティア休暇)

2011年6月、5日間のボランティア休暇を取得し、陸前高田において泥に埋まった田畑の掘り起こし作業を行いました。震災当日は店の売り場にいましたので、動揺するお客さまの誘導や、閉店後に店の周囲で途方に暮れていた年配の方々の対応などに追われました。かつてなかった経験をしながら、被災地のことを思うと、自分も現地に出かけて尽力したいという気持ちが強くわき起こりました。

休暇の取得にあたっては、周囲の協力が不可欠です。ボランティアに参加したいという強い思いを周囲に伝え、協力を得ることができました。当初は連休制度を利用して出かけるつもりでしたが、被災地に行くことを上司に相談した際に、このボランティア休暇の存在を知りまし

た。5日間の特別休暇を取得できたことは、とてもよかったと思っています。というのも、実際に現地で作業してみてもわかったことですが、短期間のボランティア活動は、往復の時間的な制約に加えて肉体的な負担も相当なものです。私が参加したボランティア・ツアーの場合、実質的な活動日数が6日間あったので、じっくりと腰をすえて作業に臨むことができました。ボランティア休暇を利用して、微力ながらも被災地の方の力となることができたと感じています。

VOICE

配偶者出産休暇、ボランティア休暇



三菱商事株式会社

人事部 人事組織チーム
ダイバーシティ担当シニアマネージャー
丹治 道子さん

企業プロフィール

- 事業内容：新産業金融事業、エネルギー事業、金属、機械、化学品、生活産業、ビジネスサービス、地球環境・インフラ事業開発
- 従業員数：5,796名(2012年3月31日現在)
- URL：<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/>

社員の多様性を尊重し、働きやすい環境を整備する

実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① 制度の選択肢を増やし、社員の多様性に対応する
- ② 社員の利用しやすさを優先する
- ③ 周知効果の高い方法を考える

配偶者出産休暇

世界に200を超える拠点をもち、500社以上のグループ企業を有する弊社には、国籍、性別、年齢の異なる多様な人材が活躍しています。今後、グローバル化や少子高齢化などにより、こうした人材の多様化はより一層進行すると考えています。そうした中、「自社の最大の資産である人材がさらに成長し、働きがいをもって活躍できる制度の整備」、および「社員の多様性に関する知識の習得および受容の推進」を進めることが重要と考え、さまざまな施策を推進しています。多様な人材が安心して働き続けるためには、ライフステージに応じた支援制度の選択肢を増やすことが必要です。その一つとして、「配偶者出産休暇」を2010年に創設しました。育児に関する休暇制度は男女問わず利用できますが、男性の育児休職の取得はまだまだ少ないのが現状です。せめて配偶者の出産の時期には男性が休暇を取り、育児に参加する

ことで、仕事と家庭を両立する女性社員への理解が深まり、結果的にダイバーシティを受け入れる職場環境に繋がるのではないかという思いがありました。制度の内容は、配偶者の出産後3ヶ月の期間内に5日間休暇を取得できるというものです。初年度が39名、2011年度が48名、2012年度は8月迄に、既に39名が取得しています。弊社の従業員組合からも、目的を限定した休暇を設けたことで、出産時に休みやすくなったと好評を得ています。この他に、育児休職を子が満2歳になるまで延長したり、オフィス近隣の託児所に一定数枠を確保するなど各種支援制度を充実しています。

ダイバーシティ推進については、会社からのメッセージをイントラネットで社員全体に伝え、「育児・介護支援ハンドブック」を作成して配布したり、研修を行うなどして理解を深める活動を続けています。

ボランティア休暇

社員一人一人が社会貢献に対する意識を高めていくことが重要と考え、社員のボランティア活動への参加を促すさまざまな取組をしています。30年以上続いている「母と子の自然教室」は、社員のボランティア活動として、都内に住むひとり親家庭を対象に、自然の中で草花遊びや、キャンプファイヤーなどをしながら過ごすというイベン

トです。これまでは年次有給休暇を利用してボランティアに参加していたのですが、社員がボランティアにより参加しやすくなるように、2005年に年間で最長5日の休暇取得が可能なボランティア休暇制度を創設しました。

2011年の東日本大震災の復興支援活動として、会社として復興支援のためのボランティアを募って被災地に派遣する活動を現在も続けています。環境・CSR推進部の担当者が震災後の4月3日に、ボランティア派遣が可能かどうか視察にでかけ、23日には第1陣約10名を派遣。その後10月半ばまで土日祝日に関係なく、3泊4日でチームを途切れなく派遣するスケジュールを組んできました。これだけの人数が出かけるので、特定の部署に業務上の負荷が集中することがないように、ローテーションを考えて臨みました。社長の旗ぶりの元に「全社でやろう！」という気運が高まったこともあり、1年半続けてきましたが、各職場では前向きにとらえて対応してくれ、特に問題が起きることはありませんでした。2011年度には1,324名、2012年度は4～8月の時点で356名の社員(グループ会社含む)が参加しています。会社としての復興支援活動は4年間継続することになっています

が、ボランティア派遣は、あくまで現地の状況や社会情勢をみて対応することになります。

なぜこうした大人数の派遣を比較的スムーズに開始できたかという、会社として30年以上やってきた「母と子の自然教室」の経験が活かされているのだと思います。毎回社員と参加する親子を100名ほど遠隔地に送り、安全管理や宿泊先の折衝といった運営経験を積み重ねてきたので、このたびの復興支援でも派遣が可能かどうか、その後の運営はどうすべきか等、判断はしやすかったのだと思います。

復興支援ボランティアに関しては、社員の間で「まだ行っていないの?」「私も行かなくては」という会話が日常的に生まれています。ボランティアというものが浸透してきた印象があります。また、広報部が制作するMCTVという社内放送で、震災ボランティア活動の様子が逐次紹介されていたことも、周知効果を高めた要因になっていると思います。MCTVはそれぞれの職場、社員食堂で必ず流れている情報媒体です。弊社では復興支援に限らず、他のボランティア活動も盛んで、休暇をとって気軽に参加できる雰囲気醸成されています。



総務部 総務チーム
古閑 孝典さん
(ボランティア休暇)

復興支援ボランティアに3回参加しました。オフィスでの私の席は環境・CSR推進部のすぐ横にあり、復興支援の様子をいつも身近で感じていたので、自分も実際に足を運んでみたいという気持ちが強く湧いていました。そこでボランティア休暇を取得し、震災直後の4月に仙台、翌年の3月に陸前高田、そして8月末に南三陸に出かけました。往復の移動時間を考えると、土日の2日間だけではなかなか作業も進みません。平日を組み込むとなると業務との兼ね合いがありますが、会社が支援してくれているボランティア休暇制度を利用し、気兼ねなく休暇を取得することができました。上司もボランティア休暇

の取得に理解があり、「ボランティア休暇を使うんだよね」との声掛けもあったため、とても参加しやすい環境でした。周囲の理解があったからこそ、3回の参加につながったと実感しています。

担当業務の株主総会当日には、弊社の復興支援に関する展示ブースを設け、ボランティアの様子などを株主の皆様にご紹介することで、弊社の復興支援活動への理解促進を図りました。ボランティア活動の写真をご覧になられた株主様から、是非参加したいと声をかけられたりもしました。また、社員食堂にはボランティア活動の写真が掲示されており、それを見ると、また休暇を取得し参加したいと思います。

VOICE

ボランティア休暇、 シーズン休暇、スポット休暇



株式会社あおぞら銀行

人事部 部長

柏木 幸法さん(右)

人事部 企画課長

有賀 孝史さん(左)

企業プロフィール

● 事業内容：普通銀行業務

● 従業員数：1,499名(2012年6月現在)

● URL：<http://www.aozorabank.co.jp/>

長期休暇をスムーズに取得できる 社内環境を整える

実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① 利用しやすい制度設計をする
- ② 仕事をカバーする体制と仕組みを作る
- ③ 周知のために社内報を活用

ボランティア休暇

東日本大震災が起きた2011年から、行員の自発的なボランティア活動を支援するために始めました。震災後の6月3日には副社長自らが社員とともにボランティアに参加し、気仙沼に出かけています。当初の規程では、年間5日間の特別休暇を、2回まで分割して取得することが可能であり、交通費として2万円まで支給されるというものでしたが、2012年からより使いやすいように、宿泊代として1泊5000円を上限に補助することが加わりました。ボランティア休暇の届出は、所属する部室店長の了解を受けた上で、人事部長宛に申請することになっています。行員が参加するのに相応しい活動内容かどうか、安全面も考慮した上で総合的に判断し、休暇付与の可否を決定します。立ち入りが制限されて



いる地域や、明らかに危険な地域での活動は認められないため、ボランティアセンター等を通じての活動が対象となります。活動状況は社内報「エターナルブルー」に掲載し、イントラネット上で見られるようになっています。ここに掲載されている「ボランティア体験記」を見て参加した行員もいます。ボランティア休暇の利用状況は2011年で17名、2012年は8月末で9名となっています。

シーズン休暇、スポット休暇

毎年度1回、5営業日の連続休暇を取得できるのがシーズン休暇です。会社はさらに年次有給休暇5営業日を含めた10営業日の取得を奨励しています。シーズン休暇の取得にあたっては休暇日を行員が自由に決められますが、翌年度に繰り越すことはできません。仕事が忙しい時期は休まないようにしているので、そういった意味では各人がそれぞれの仕事に応じて休暇を取得している状況です。取得率は高く、2011年は97.7%となっています。

5連続休暇をほぼ全員が取得していることにより、1週間休む事は当たり前になっているので、誰かが仕事をカバーするという事も違和感なく行われています。また休暇中に何か問い合わせがあった際に対応ができるよ

う、部署単位のライブラリーに必要なデータを置いて共有できるようにしています。ライブラリーを見れば各人の仕事の進捗状況が確認できます。部署によっては誰がいつ休みを取得するのか記入したカレンダーを作って、毎週グループミーティングにて確認して対応していたり、引き継ぎ書を作成して、休み中に何かあったときに見てもらえるように準備しているところもあるなど、各職場で休暇中の対応を工夫しています。

スポット休暇は年に2日取得でき、年次有給休暇とつなげての取得を原則としていますが、単独での取得も可能です。20数年前からある休暇で、今では当たり前のよう利用されています。

月次の勤務管理表で、シーズン休暇とスポット休暇を取得しているかをチェックし、取得を促進しています。



審査第一部
下条 かわりさん
(シーズン休暇・スポット休暇)

シーズン休暇を毎年取得して、ハイシーズンで旅行代金が高い時期を避けて海外旅行に出かけていますが、2011年は妊娠中でしたので、産前休暇に入る1週間前にシーズン休暇を取得して、保育所探しをしました。上司に相談したところ、「是非そうしなさい」ととても協力的でしたので、安心して取得することができました。

私が住んでいる世田谷区は待機児童が多く、保育園に入るのが厳しい地域です。職場にも先輩パパさん、ママさんが多かったので保育園探しは早めに動いた方がいいとも言われていました。保育所を探すにあたって、実際に保育所に足を運んで保育の様子をみるには、平日に休むしかありません。休暇があったおかげで、いくつもの保育所を見学することができ、気に入ったところも見つけられました。この他はベビー用品を揃え

たり、マタニティスイミングに行ったりしました。妊娠してから知ったことなのですが、マタニティスイミングは土日の休日にやっているところは少なく、ほとんどが平日開催なのです。この休暇がなければ参加できませんでした。

スポット休暇は、実家の福岡に帰省するときに、土日をつなげて利用しています。4日間あるのでゆっくり楽しむことができます。私は当行に転職してきて11年になりますが、転職当時はこんなに休暇があるのは驚きで嬉しかったですね。私の部署は転職者が多いので、私と同様に、みなさん休みが多いことに驚いています。

VOICE

病気特別休暇、ボランティア休暇



日新火災海上保険株式会社

人事総務部
課長代理

人事総務部
人事グループ

人事総務部
人事グループ

安井 誠さん(中央) 水越 香葉子さん(左) 宿谷 智代さん(右)

企業プロフィール

- 事業内容：保険事業
- 従業員数：2,606名(2012年3月31日現在)
- URL：<http://www.nisshinfire.co.jp/>

病気療養中の手当だけでなく、 復帰後も働きやすい環境作り

実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① 社員の立場にたって考える
- ② 働きやすい環境作りを念頭におく
- ③ 制度普及のために積極的に周知

病気特別休暇

病気で長期入院が必要となった社員のための休暇制度です。社員にとっては万一の場合に安心できる休暇制度だと思います。疾病により入院した場合、入院11日目から40日を限度に取得できることになっています。入院が前提となるため制度利用者は限定されますが、2011年で13人、延べ取得日数が166日となっています。実際に取得している人は、重い病気のケースが多く、取得者の年齢層は高い実態にあります。原則として勤続満1年以上の従業員が対象となりますが、満1年に満たない従業員でも、人事総務部長が認めた場合は対象となります。休暇の取得にあたっては、診断書を提出してもらい、どのような休暇取得が本人にとってよいのか打ち合わせをします。たいていの場合、担当部署の管理職から連絡があり、どのような休暇で対応した

らよいのか、人員の補充が必要な場合はどのような手続きを取ればよいのか相談を受けることが多いです。

また、復帰した後は、アフターケア制度というものがあります。重い病気にかかって長期間休んだ後に復帰した場合には、週5日、9時から17時まで働くのは肉体的にも精神的にも難しい場合があります。無理せずに少しずつ慣らしてもらうため、時差出勤をしたり、週に1回の保護休暇で体を休めることができるなどの支援制度です。例えば、最初は勤務を午前30分、午後30分短くし、週に一度通院のために保護休暇を取得して1カ月様子を見ます。2カ月目になり、大分回復してきたら保護休暇をやめて時差出勤だけにするなど、本人の体調に合わせて9時から17時まで働ける状況に戻していくようにします。こうした判断は、主治医の診断に基づいて産業医と会社が決定します。病気になった社員に無理なく元の状態に復帰してもらうことが一番の目的です。

特別休暇で働きやすい職場作り

社員就業規則には15の特別休暇を定めています。上記の「病気特別休暇」の他に代表的なものでは、「公務休暇」があります。国民としての権利や義務を遂行するために与えられる休暇で、裁判員となった場合の休暇がこ

れに含まれます。さらに、地震、火災など天災地変その他これに類する災害によって就業が不可能になった場合の「罹災休暇」や、大雪などで交通が遮断されたときや交通機関の運転停止などのときのための「交通遮断休暇」があります。「永年勤続休暇（リフレッシュ休暇）」は入社10年目に2日、25年目に10日の連続休暇が付与されます。合わせて25年目には旅行券が贈呈されます。永年勤続に該当する場合、本人には休暇を取得するよう人事総務部より文書を出状し、社内報にも該当社員が紹介されるなど、社内での周知を行い、休暇取得意識を高めるようにしています。また職場で協力して休暇を取得できるように、積極的に声がけする部署もあり、全社的に取得を推進しています。

ボランティア休暇

また、CSRを進めていく一環で、2008年に「ボランティア休暇」が制定されました。この休暇制度を導入することにより、地域社会貢献活動に取り組むことの意識を高めるとともに平日のボランティア活動に参加しやすい環境を整えています。

ボランティアに参加する社員は、年に10日以内の休暇取得が可能です。経営企画部からも定期的に参加可能なボランティアや各地での取り組み状況等の情報を社員に提供し、周知を図っています。実際にボランティアに参加する人たちがいることで、休暇取得者も増え、ボランティアに関する認識も広がっています。



安心サービス部長
押部 昇さん
(ボランティア休暇)

昨年の8月にボランティア休暇を取得して、石巻の復興支援に参加しました。実は仙台に自宅がありまして、たまたまそちらに戻っているときに震災に遭いました。かつて経験したことがない非常に大きな揺れを経験し、地震のすさまじさを身近に感じました。自宅は一部損壊でしたが、住むには十分な状態のため、被災者という立場ではいられない気持ちで、何か力をお貸ししたいと思っていました。地震後は地震保険の支払い支援等の業務で忙しく、なかなかボランティアに参加する機会がないなか、ちょうど会社でボランティア派遣の案内があったので参加することができました。会社からは15人ほどが参加し、土日を挟んだ金曜と月曜の2日間の休暇を取得しました。1日目は作業が終わる寸前に震度5の地震があり、かなり大きな揺れで津波警報も出ているとのことで、消防団の指示に従って高台に避難するという場面もありました。正直言って、この

程度の支援をしたからといって被災された方々が前に進めるのか疑問はありましたが、復興のワンステップのごく一部のお手伝いはできたのかなと思っています。

出かける前に職場の人たちには特にボランティア参加の話をしなかったのですが、休暇後に社内報に掲載されたので、職場内で知られることになりました。被災地の状況については多くの人が気にかけていたようで、現地の実際の様子などを聞かれて説明することもしばしばでした。震災以前から会社としてはCSRを進めていたので、何かしら参加したいと思っていた社員は多かったと思います。私自身もボランティア休暇の存在がボランティアへの参加の動機付けの一部になっています。

VOICE

子の学校行事参加休暇、家族の看護休暇



国立大学法人愛知教育大学

法人企画部 人事労務課

原田 一三さん

大学プロフィール

- 教員養成課程、現代学芸課程
- 教職員数：593名(2012年5月1日現在)
- URL：<http://www.aichi-edu.ac.jp/>

男女共同参画を目指して 休暇制度の充実を図る

実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① 目標を立て、積極的に活動する
- ② 育児に参加しやすい施策を工夫
- ③ わかりやすいガイドで制度を普及

子の学校行事参加休暇、家族の看護休暇

2006年に内閣府の方針を受けて、「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」をテーマに、学内に男女共同参画委員会が設立されました。それに伴い委員会の中にワーキンググループが作られ、「次世代育成支援ワーキング」の活動を開始しています。男女共同参画の行動計画の中にある、男性職員の出産育児に関する休業休暇の拡充促進という目標を立て、子育てをしやすくするための環境作りや、そのための施策を検討し、アンケート調査も交えながら2008年の3月までに検討することになっていました。その結果として新たに3つの休暇制度を新設しました。

- ①子の養育休暇 一般的に子育ては女性に任せっきりで、男性は休みを取りにくく、年次有給休暇の取得も進ま

ないという状況が多くあったことを受けてこの休暇制度を制定しました。3歳未満の子を持つ人が特別休暇の扱いで年間3日休めるというものです。つまり子が0歳、1歳、2歳のときに年間3日まで休暇を取得してもらい、できるだけ子どもと触れ合う時間を持ってもらおうというのが目的です。

- ②家族の看護休暇 それまであった「子の看護休暇」の対象を拡大し、子どもだけでなく、家族の看護にも使えるようにしました。独身の職員も休暇制度の恩恵にあずかれるようにとの平等性を考慮しています。法定では子ども1人に5日の付与ですが、対象を子どもだけでなく家族全体に拡大するとともに、日数も2日増やし7日としています。2人以上の場合は法定どおり10日です。
- ③子の学校行事参加休暇 職員によっては休暇を取る人と、取れない人の差が大きいという現実があります。忙しい部署の人はどうしても取りにくくなってしまい、休暇の取得理由に「学校行事に参加」というのは言いにくいということもあります。そうした状況でも、子どもにとって重要な場面に気兼ねなく参加できるように、また有休がないから参加できないということもないように、義務教育の子の学校行事に参加するため、年間3日休暇を取得できる制度です。休暇名をつけることで、取得しやすくする狙いがあります。

これらの休暇制度の新設には、男女共同参画委員会のメンバーに、ジェンダー論の研究者が専門家として加わっており、制度の内容について強く提案してくれたということが大きく影響していると思います。

「子の学校行事参加休暇」は、子どものいる職員には評判がよく、これまで参加したことがなかった授業参観に出ることができて良かったなどの声も聞いています。

両立支援のガイドを作成

これらの休暇制度ができたときには、普及のために『仕

事と家庭の両立支援ガイド』を作成しました。鈴木緑恵さん（※下記、「制度利用者のインタビュー」に登場しています）が担当し、わかりやすい構成で好評を得ています。両立支援に関するいろいろなパンフレットを参考にし、各大学や省庁の子育て支援ページなどを参考にして、自身の子育ての経験も活かしながら作成してくれました。使いやすい休暇制度があるので、職員の方たちにはできるだけ利用して欲しいと思います。休暇を取得したら周りに迷惑がかかるのでは？と躊躇することもあると思いますが、子どもが小さいうちにしか取得できないものなので、ぜひ利用して育児に関わって欲しいと思います。

法人企画部人事労務課 共済組合担当係長

鈴木 英之さん(左)

附属学校課学校総括担当係長(兼)附属高等学校事務担当係長

鈴木 緑恵さん(右)

(子の学校行事参加休暇、家族の看護休暇)



緑恵さん 夫婦で勤務しているので、お互いの仕事の調整をしながら休暇を活用しています。4人目の子が生まれたのが2005年で、休暇制度が整ったのが

2008年、時が経つにつれて休暇制度が増えてきました。現在の充実した休暇制度になってから、この4番めの子は随分と恩恵にあずかっています。

英之さん 子どもが4人いるので、保護者面談会などはそれぞれで4回あることもあります。大体は妻が出ることができるのですが、無理なときには私が「子の学校行事参加休暇」を取得して参加しています。2011年にはこの休暇を利用して、初めて娘の遠足に参加することができました。この時は妻がどうしても仕事を抜けられなかったので、代わりに私が行くことになったのですが、休暇制度があることが参加の後押しになりました。父親と一緒にいくことで娘も喜んでくれて、いい思い出になりました。気兼ねなく休暇を取得できたおかげで、子どもと触れ合う機会が増えて、とてもよかったと思っています。これからも、機会があったら参加してみたいと思っています。

緑恵さん 入学式は必ず2人そろって参加しています。授業参観も必ずどちらかが出席しています。こうした休暇がなかったら、おそらく夫が授業参観に出席することもなかったと思います。職場の理解があるので、無理なく取得でき、休暇を取りにくいということはありません。

もう一つ子どものために便利に使えるのが「家族の看護休暇」です。インフルエンザが流行しているときなどは、4人の子が次々に罹ってしまうのでフルに利用しています。水疱瘡などが流行しているときにもすごく助かる休暇ですね。子どもが小さいうちは休暇制度の休暇を使い切ってしまう、さらに年次有給休暇も使わなければならない、それもほぼ使い切っていました。最近子どもが成長するにつれて落ち着いてきましたが、それでもいつ病気になるって何日も休むかもしれないので、「家族の看護休暇」を上手に取得して年次有給休暇を使い切らないように様子を見ながら対応しています。

英之さん 時には子どもが入院して、3、4日休まなくてはいけないこともあります。そんなときに連続で休みづらい時は、夫婦で交代して休んだこともありました。わが家はこれらの休暇制度のおかげで、余裕をもって育児や子どもとの触れ合いに取り組んでいると思います。

VOICE

配偶者出産休暇、年次有給休暇積立制度



学校法人東北薬科大学

法人事務部 企画課長

兼図書館事務課長

総務課長

教務課 係長

菅原 健士さん(中央)

佐々木 正洋さん(右)

浅野 一さん(左)

大学プロフィール

●生命薬科学科、薬学科

●教職員数：157名(2012年5月1日現在)

●URL：<http://www.tohoku-pharm.ac.jp>

豊かなコミュニケーションで 休みやすい職場環境を作る

実践！

こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 次世代育成支援の理解を深める
- ② 職場内コミュニケーションの活性化
- ③ 職員のニーズに合わせる

配偶者出産休暇

この休暇は、妻の出産に関わる入院の付き添いや、出産時の付き添い、入院中の世話や、出生の届け出等のために取得できるもので、特別休暇として3日が付与されます。取得者は多く、配偶者が出産する場合、男性職員はほぼ全員が利用しています。我が子の出生にきちんと関わることで、その後の育児に対する参加意識も養われると思いますので、男性職員は次のステップである、育児休暇にも関心を寄せるきっかけになるのではと期待しています。仕事と家庭生活を両立させ、家族と過ごす時間を大切にするワーク・ライフ・バランスの観点から見ても、また次世代育成支援の立場から見ても、この配偶者出産休暇を取得することは重要な意義を持つと考えます。

職場全体で160名弱と人数が少ないせいもあり、お互いの顔が見えて日常的にいろいろな会話を交わしていますから、職員の生活状況等も自然と理解するようになり

ます。日頃から豊かなコミュニケーションを重ねていることが、風通しが良く、休暇を取得しやすい職場環境作りにつながっていると思います。

2010年には「次世代育成支援対策推進法」に基づき、次世代を担う子どもたちの育成支援のための行動計画を定めました。行動計画の実施期間は2011年4月から2016年3月までの5年間としています。その中の一つとして「休暇の取得を促進する」という項目をあげており、授業参観日、入学・卒業式等子どもの学校行事への参加や、誕生日等の家族の記念日における休暇の計画的取得の促進を明記しています。行動計画の内容については制定当初に文書を配布して説明をしたことで、職場内で周知され理解は進んでいます。もともと休暇の取得がしやすい環境ということもあり、特に若い世代の取得率は高くなっています。

年次有給休暇積立制度

年次有給休暇積立制度は、失効した年次有給休暇50日を上限として積み立てることができ、私傷病、家族の介護等の折に利用できるというものです。これらの事由で連続8日以上 of 休暇を必要とし、かつ大学が認めた場合、過去5年間に於いて失効した年次有給休暇が特別休暇として付与されます。私傷病で休みを取る場合には、どの休暇をどのように利用するか、人員の補充も含めて総務課に相談があります。年次有給休暇を使い切っ

てしまうと復帰してからが不安になってしまうので、こういう制度を使った方がいいのではというアドバイスを私たちからしています。

また、積立有給休暇の取得事由として、自己の能力、教養を高めるための研修という項目も加えています。これは語学研修や大学院進学等を想定して作られたものです。こうした項目が加えられているのは、大学らしい制度といえるかもしれません。



法人事務部 財務課
古郡 英一さん
(配偶者出産休暇)

7歳と5歳の子どもがいますが、それぞれ二人が産まれた時に「配偶者出産休暇」を取得しました。いずれも産まれた日から3日間の休みを取りました。上の子のときはただ病院に行くだけでしたが、二人目のときは休みの活用法もわかり、役所に行って手続きを済ませるなど効率的に過ごすことができました。子どもが産まれてからの手続きは結構あるもので、名前を届けるのもそうですし、保険や児童手当の申請など、平日でないとなさせないことが多々あります。こうした手続きの面からも3日間の休みがあると安心です。二人目の出産のときは、上の子の面倒を見る必要もあったので、妻も休みを取ってくれて助かったと言ってくれました。

他の職場の知人の話を聞いていると、休暇の制度があっても休むことを言い出しにくい雰囲気になっている場合があるようですが、今の職場はそういう心配が一切なく、気兼ねなく休めるのは恵まれていると思います。最初にこの休暇の存在を知ったのも、職場の先輩からこういう休暇制度があると教えてもらったからでした。

配偶者出産休暇のほか、これまでも子どもの看病で休んだことが1~2回あります。妻は横浜出身で、私は山形出身のため、現在住んでいる仙台には親類縁者がいません。ちょっと子どもを実家に預けるということができないので、何かあったときには私が子どもの面倒を見ることになり、休みをもらうことになってしまいます。職場のコミュニケーションが良く、休暇をとりやすい雰囲気が醸成されていることは、仕事と生活のバランスを保つことができ、何よりありがたいことです。

VOICE

フリーバカンス休暇、ステップ休暇



株式会社博報堂

人事局労務部
マネジメントプランニングスーパーバイザー

吉田 充志さん

企業プロフィール

- 事業内容：総合ブランディングサービス、メディアサービス、クリエイティブ、コンテンツ事業、プロモーション、イベント、e-ソリューション、コーポレート・コミュニケーション等
- 従業員数：3,043名(2012年3月現在)
- URL：<http://www.hakuhodo.co.jp>

遊びも仕事、インプットのための 休暇を制定

実践！ こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 休暇取得者を「見える化」する
- ② 楽しい名前で周知を図る
- ③ 普及浸透は遊び心も大事

フリーバカンス休暇

各社それぞれに休暇制度があると思いますが、博報堂らしいのがフリーバカンス休暇です。営業日に連続5日休めるもので、前後に土日を含めると9日間の休暇となります。9日休めるとなると結構いろいろなところへ行けるので、かなり重宝されています。通称「フリバカ」と呼ばれていて、私の上司も今まさにフリバカ中です。役員など責任のある立場の人もフリバカで旅行に行きますし、社内ではかなり浸透している休暇制度です。年に2回取得できますが、仕事が忙しければ1回だけという人もいます。弊社には決まった夏休み、冬休みがないので、だいたいこの時期に取得するケースが多いですね。

広告業というのは柔軟なアタマでアイデアを練るような仕事が多いですから、エネルギーやアイデア

の素を吸収して、アタマとカラダが充電できるよう、長い期間しっかりと休める制度の必要性が高いとも言えます。

普及浸透策もクリエイティブに

まず休暇の名前がいいでしょう？ 命名者がサーフィン大好きなバカンス人間で、しっかりと休む事はとても大切だという気持ちを込めて命名したようです。休暇ではなくてバカンスなんです。遊びも仕事。そんな気持ちが込められているので、フリバカは社内に自然に浸透していったのだと思います。かつてはフリバカをとっていない人が、忙しさ自慢をしていた時期もありました。最近では逆に「えっ！取っていないのですか」と、取得していないことのほうが恥ずかしいという風潮に変わってきました。仕事の段取りがうまくない人なんだ、と思われてしまいますから。

でも導入当初は、フリバカを普及浸透させるために、いろいろなことをやってきました。まず社内で忙しそうに働いている人も実はちゃんと休んでいるということを見える化するために、社内報でフリバカ取得者を写真入りで紹介したり、遊び心たっぷりのフリバカ取得推奨ポスターを掲出したりと、休むことの楽しさを自然に広めていきました。

さらに、「フリバカ中」と書かれたやけに目立つデザインのマグネットを各職場に配りました。これが出先表に貼られているといやでも目に入るので、他の部署の人が出先表を何げなく見たとき、「〇〇さんはフリバカ中か。自分もとらなきゃ」と誰もが思ってしまう。なかなかいい仕組みだと思います。



ステップ休暇

ステップ休暇は、勤続10年目に10日、20年目と30年目にそれぞれに15日の休暇が取得できるもので、旅行券も支給されます。これはかなり長い休みになるので、なかなか取得するのが難しいようですね。ただその年

に利用できなくても持ち越しができるので、異動のタイミングで利用したり、2回分貯めて使うケースもあります。フリーバカンス休暇同様にステップ休暇も社内で認知されているので、「ステップ休暇が取得できるまで、あとどのくらい(何年何ヶ月)?」という問い合わせもあります。



研究開発局 道本グループ
上席研究員
木下 陽介さん
(フリーバカンス休暇)

昨年の6月にフリーバカンス休暇を取得して、ユーロ(サッカー欧州選手権)を観戦するためにポーランドに行ってきました。実は勘違いしていました、入社10年目のステップ休暇を取得するつもりで計画を立てていたのですが、次の年の1月1日に付与されることが発覚。とはいえどうしても行きたいので、フリーバカンス休暇に年次有給休暇を組み合わせて2週間の休みにしてしまいました。前半は妻と一緒にドイツを旅行し、後半は職場の先輩と合流してユーロ観戦となりました。私が所属する研究開発局は、年度末までに成果をまとめて2月、3月に発表するというスケジュールで仕事をしています。これらの時期はとても休みをとるような状況にはありませんが、6月や7月は個人で行う業務が多く、比較的調整しやすい時期なので、休暇を取得することができました。

上司が率先して長期休暇を取得していますから、休みにくいと感じることはありません。むしろ休みを取得できないのは業務コントロールができていないと思われる

ほど、休むことが職場でポジティブに捉えられています。そうすると、自分もちゃんと仕事をコントロールして休もうという気持ちになりますね。当初、年度の中でだいたいこのあたりに休もうと計画をしていたのに、すっかり忘れていてその時期になってからフリバカが取得できていないことに気づき、フリバカの計画しなおしをすることがよくあります。年度末になってもまだフリバカがとれていないと、自分の至らなさを反省するわけです。私の場合、ついに取得できなかったことが1回だけありました。

その他のフリバカ休暇では妻の友人の結婚式に参加するため、地中海のマルタに行ったこともあります。新婚旅行のときは特別休暇とフリバカを組み合わせて3週間の休みを取得しました。基本的に休みを取得したら、どこか遠くに行きたくなりますね。またJリーグの熱狂的サポーターでもあるので、フリバカを利用して47都道府県を全部回りたいという野望も持っています。

VOICE

犯罪被害者の被害回復のための休暇



公益社団法人 埼玉犯罪被害者援助センター

専務理事兼事務局長

石和田 好男さん

相談援助担当責任者

高橋 和子さん

団体プロフィール

● 事業内容：埼玉県公安委員会指定 犯罪被害者等早期援助団体

● 犯罪被害相談員4名、直接支援員9名(2012年8月現在)

● URL：<http://www.svsc8080.jp>

企業の理解が犯罪被害者の支援につながる

犯罪被害者の方々に 休暇制度が必要な理由は

- ① 事件後生じる心身の不調から、通勤・勤務が困難になるため
- ② 刑事手続きや他の事務手続き、通院等のため
- ③ 今後の生活について考える猶予が必要なため 等

犯罪被害について知ってほしい

毎日のように多くの犯罪が起こっています。いったん犯罪に巻き込まれて被害に遭うと、日常的な暮らしが損なわれるだけでなく、精神的・肉体的な苦痛、経済的な困難に見舞われることもあります。そして犯罪被害によって体験した恐怖は心の奥底に刻まれ、傷となって残ってしまうことにもなります。誰もが犯罪被害者となる可能性があるからこそ、犯罪被害者の声に耳を傾ける必要があると考えています。

犯罪被害者等基本法は平成16年に制定され翌17年から施行されました。現在は第2次犯罪被害者等基本計画(平成23年3月25日閣議決定)の推進時期となっていますが、まだまだ犯罪被害についての世の中の関心は薄く、被害者の心情を知る人が少ないため、私たちが積極的にPRして犯罪被害の実情について広めていくことが、大事なことであると思っています。

二次的被害の理解も必要

犯罪被害には、生命の危険にさらされ、怪我をしたり、

物を盗まれるなど身体的、あるいは財産上の被害という直接的な被害だけではなく、事件後に生じる二次的な被害というものもあります。例えば、事件に遭遇したことによる精神的ショックや身体的な不調、医療費の負担や失職・転職などによる経済的困窮、捜査や裁判の過程における精神的・時間的な負担、周囲の人々の無責任な噂話や、マスコミの取材・報道による精神的被害がこれにあたります。また「頑張りなさい」のひとつ言が、「私はこ

犯罪被害者の抱える様々な問題

心身の不調

- 感情や感覚のマヒ
- 恐怖、怒り、不安、自分を責める気持ち
- 事件に関することが頭の中によみがえる
- 不眠、食欲不振、頭痛、めまい、神経過敏

生活上の問題

- 自宅が事件現場、再被害が怖いなどからの転居
- 就業困難で、収入が途絶
- 医療費、弁護士費用等の多額の出費
- 家族内のいさかい

周囲の人の言動による傷つき

- 周囲の人からの興味本位な質問
- 民事裁判を起こすと「お金が欲しいだけ」と見られる
- 心情に沿わない安易な励ましや慰め
- 相談機関・団体等での事務的な対応、説明不足

加害者からの更なる被害

- 報道されるのではないかとの不安
- 謝罪をしないなど、加害者の不誠実な対応
- 裁判における加害者側の責任逃れや事実と違う主張

捜査・裁判に伴う様々な負担

- 事件について何度も説明
- 時間に関する情報提供が不十分と感じる
- 慣れない法廷への出廷
- 民事裁判に費やす時間や費用

んなに頑張っているのに、まだ頑張らなくてはいけないの]と逆に追いつめる結果になることもあります。心に傷を負った方をサポートするには、それぞれの方の実情や心情をよく理解して接することが重要です。

休暇制度が被害回復の一助となる

事件や事故に遭った被害者は、警察への届出、事情聴取など捜査への協力、また怪我をした場合は病院での診察も必要になります。裁判が始まれば何度も出廷しなくてはなりません。最初のうちは有給休暇等を取得できても、度重なるうちに「また休むのか」と周囲から言われたりすることにより、休みにくくなってしまおうという声をたびたび耳にします。特に精神的な傷を負ってしまったケース等では、どうしても治療・回復に時間がかかってしまうものです。「まだ治らないのか」とか「もうこれだけ日時が経ったのだから、よくなっているのではないか」という周りからの反応が続くと、会社に居づらくなり、結果的に退職することにもつながってしまいます。

世間的に犯罪被害に対しての理解がすすみ、企業内でもそうした時の休暇の取得が、気兼ねなくスムーズにできるようになってほしいと願っています。そのためには、特別な休暇として設定されると被害者も利用しやすくなるかもしれません。仮にある企業が休暇制度を作ったとしても、実際に利用する人が続けて何人も出ることはあまり考えられません。社員のことを考慮する企業としてイメージアップになりこそすれ、企業自体のデメリットはないと思います。

相談窓口をワンフロア化

これまでそれぞれ別の場所で犯罪被害者支援をおこ

なってきた埼玉県、埼玉県警察、そして私たち埼玉犯罪被害者援助センターが、昨年より埼玉県武蔵浦和合同庁舎3階に移転し、窓口が一緒



になりました。被害者が相談に訪れたときに、この件は警察へ、カウンセリングが必要な場合はあちらへとたらい回しにすることがないように、一カ所で手続きや情報の提供ができる体制になっています。

犯罪被害直接支援員の育成

当センターでは犯罪被害直接支援員の育成も行っています。年間6回の講義を受けてもらった後、ボランティアとして活動が可能になります。昨年は3名を採用し、裁判所などへの付き添いや広報啓発活動などにあたってもらっています。昨年度の相談件数は919件。暴行傷害が最も多く、強制わいせつ、性犯罪は全体の1/3を占めています。当センターに相談にみえても警察に被害届を出そうとしない人もいますので、届け出をするように促し、必要であれば同行しています。

また、被害者の声を県民に届けるために年に2～3回、県民の集いや県民公開講座を開催しています。一部の大きな事件は新聞、テレビで報道されますが、実際にはもっと多くの犯罪が起きています。ある程度、時間が経過して落ち着いた被害者の方に体験談を話してもらおうと、他人ごとではなく、自分たちの身にも起きる可能性が十分にあることを感じてもらえます。実際に起こったことの話は、みなさんよく聞いてくれますので、できるだけそうした機会を設けたいと考えています。

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。

そこで
事業主の
皆様に
提案です。

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。

- 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

新日鉄住金エンジニアリング株式会社

- ハンドブック「ワーク・ライフ・バランス等をサポートする休暇・休業制度等と活用事例」「仕事と子育ての両立支援ハンドBOOK」



- 女性活躍推進リーフレット「e-frontier project」



前田建設工業株式会社

- Me-pon紹介パンフレット、専用ホームページ



アステラス製薬株式会社

- イントラネット(社内ホームページ)



カシオ計算機株式会社

- イントラネット(社内ホームページ)



広栄化学工業株式会社

- 福利厚生ガイドブック



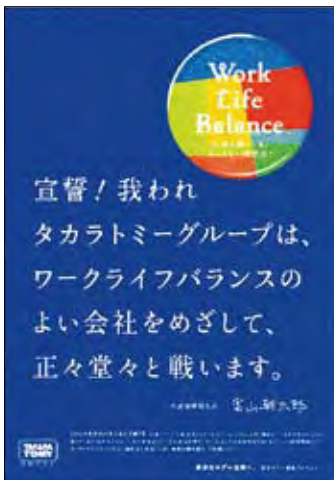
太平洋工業株式会社

- 社内報「HELLO PACIFIC」、ワークライフバランススローガン



株式会社タカラトミー

- ワークライフバランス推進ポスター



東海ゴム工業株式会社

- 育児・介護支援制度ガイドブック



株式会社大丸松坂屋百貨店

●社内報「J.フロンティア」



三菱商事株式会社

●育児・介護支援ハンドブック



株式会社あおぞら銀行

●仕事と子育て・介護 両立支援ハンドブック



株式会社博報堂

●フリーバカンス休暇(フリバカ)取得中を示す社内掲示用マグネット



国立大学法人愛知教育大学

●仕事と家庭の両立支援ガイド



日新火災海上保険株式会社

●特別休暇申請書、傷病欠勤届出書

特別休暇申請書

(災害・公傷・難病・交通遺棄・ボランティア休暇用)

人事総務部長 殿

所属 () 社員区分 ()

申請日 年 月 日

社員番号 ()

申請事由 ()

申請期間 年 月 日 ~ 年 月 日

申請日数 () 日

備考

人事総務部 使用済

承認日 年 月 日 承認番号 人総第 号

2009年4月改訂

傷病欠勤届出書

(病欠特別休暇含む)

人事総務部長 殿

所属部課名 () 所属コード ()

適用者氏名 () 社員番号 ()

入社年月日 () 年 () 月 () 日 社員区分 ()

申請区分 傷病欠勤 開始 延長 終了

アフターケア(A・B・C) 開始 終了

今回の申請(延長の場合は前回届出終了予定日の翌日以降を入力)

傷病名・状況 ()

入院年月日 () 年 () 月 () 日 退院(予定)年月日 () 年 () 月 () 日

傷病欠勤開始日 () 年 () 月 () 日 傷病欠勤終了(予定)日 () 年 () 月 () 日

出社開始(予定)日 () 年 () 月 () 日

| 通算の休職・欠勤状況 | 日数 |
|------------|---------------------|
| 1 有給休暇 | 年 月 日 ~ 年 月 日 () 日 |
| 2 病欠特別休暇 | 年 月 日 ~ 年 月 日 () 日 |
| 3 傷病欠勤 | 年 月 日 ~ 年 月 日 () 日 |
| 4 アフターケア | 年 月 日 ~ 年 月 日 () 日 |

備考

【寄付記録簿】 人事命令<休職> () 年 () 月 () 日(累計) 通勤費停止中

通勤費停止後月 () 年 () 月(例給付) 通勤費再開後月 () 年 () 月(例給付)

2009年4月改訂

東海ゴム工業株式会社

●育児支援措置申請書

人事部長 殿

申請日 年 月 日

育児支援措置申請書

以下の通り育児に伴う支援措置をつけるため、申請いたします。

社員 No. () 氏名 () 印 ()

部署 () (内 録)

(S-NAME) 子の氏名 () 申請者との続柄 ()

親子である場合、親子届出の発効年月日() 年 () 月 () 日 届出済の年齢 () 才

子の生年月日 () 年 () 月 () 日

申請内容 (いずれかに○)

1. 時間外労働または休日労働の免除
※1歳未満の子を養育する者
2. 短時間勤務(1日2時間まで就業時間を短縮)
※3歳未満の子を養育する者
(短縮後の勤務時間 時 分 ~ 時 分)
3. フレックスタイム
※中学校就学前までの子を養育する者
4. 月24時間、年間150時間を超える時間外労働の免除
※小学校就学前の子を養育する者
5. 育児奨励休暇
※1歳未満の子を養育する者。育児休暇取得者を除く。
6. 子の看護休暇
※小学校就学前の子を養育する者

措置開始予定日 () 年 () 月 () 日

措置終了予定日 () 年 () 月 () 日

注1) 育児外出をする場合は勤務報告書の提出時に「育児」と記入してください。

注2) 短時間勤務時の一時金の減額は、3回毎に1/270となります。

注3) 子の看護休暇取得時の一時金の減額は、1回につき1/270となります。

注4) フレックスタイムは、通常のフレックスタイム制度規程が適用されます。

注5) 1度の申請より申請できる期間は、原則として年度を単位とする1年間となります。引き続き申請が必要とされる場合は、再度申請書を出してください。

注6) 支援措置申請に係る子の出生前または親子届出の事実を証明する書類の提出を求めることがあります。

人事部長印

21