



人と企業を活性化する
休暇制度を導入しましょう

活動事例 20社

2013年度版

*Good job,
good Vacation,
and good life!!*



「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度」を導入しましょう。

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

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

「特に配慮を必要とする労働者」の例

- ①特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- 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

新しい休暇制度の導入・活用で、こんな効果が期待できます



CONTENTS

「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度」活用事例20社レポート

業種	社名〔休暇制度名〕	地域	企業規模	ページ
製造	■ アサヒビール株式会社 〔リフレッシュ休暇 / ナイスライフ休暇 / メモリアル休暇〕	東京都	1,000～5,000人	3
	■ ウシオ電機株式会社 〔リフレッシュ休暇 / 誕生日休暇〕	東京都	1,000～5,000人	5
	■ カルビー株式会社 〔ボランティア休暇 / 配偶者出産時休暇〕	東京都	1,000～5,000人	7
	■ コニカミノルタ株式会社 〔リフレッシュ休暇 / スtock休暇〕	東京都	5,000人以上	9
	■ 株式会社サタケ 〔障がい者通院休暇 / 裁判員特別休暇 / スtock有給休暇〕	広島県	1,000～5,000人	11
	■ 株式会社資生堂 〔積立休暇 / リフレッシュ休暇 / ソーシャル・スタディーズ・デー〕	東京都	5,000人以上	13
情報通信	■ 株式会社アーク情報システム 〔結婚休暇 / 配偶者の出産休暇 / 年次有給休暇繰越し制度〕	東京都	1～300人	15
	■ 株式会社エイチ・オー・ピー 〔記念日休暇〕	東京都	1～300人	17
	■ クルーズ株式会社 〔アニバーサリー休暇 / ルーラ制度 / プラチナウィーク制度〕	東京都	300～1,000人	19
小売・卸売	■ 伊藤忠商事株式会社 〔リフレッシュ休暇 / ボランティア休暇 / 特別支援休暇 / 看護休暇〕	東京都	1,000～5,000人	21
	■ 株式会社高島屋 〔ボランティア休暇 / スクールイベント休暇 / おかえりなさい休暇〕	大阪府	5,000人以上	23
	■ 株式会社平金商店 〔お祝い休暇 / 子の看護休暇〕	岩手県	1～300人	25
サービス	■ 株式会社エスパイエス 〔記念日休暇〕	静岡県	1～300人	27
	■ 株式会社ギャブライズ 〔サブライズ休暇 / ライズ休暇 / おしゃれ半日休暇〕	東京都	1～300人	29
	■ リンケージサービス株式会社 〔バースデイ休暇 / 配偶者の出産休暇〕	北海道	300～1,000人	31
不動産	■ 株式会社コスモスイニシア 〔メモリアル休暇 / Aカレリフレッシュ休暇〕	東京都	1～300人	33
	■ ヒューリック株式会社 〔育児休業 / 育児特別休業 / こども休暇〕	東京都	1～300人	35
医療	■ ESTクリニック グループ(医療法人社団クロス・トゥ・ユー) 〔リフレッシュ休暇 / 子の看護休暇 / 育児休業取得の促進〕	青森県	1～300人	37
	■ 社会福祉法人 寿栄会 〔配偶者出産休暇 / 結婚休暇 / 育児休業の取得推進〕	青森県	1～300人	39
その他	■ 公益社団法人いばらき被害者支援センター 〔犯罪被害者の被害回復のための休暇〕	茨城県	1～300人	41

ツール参考例

社内への周知啓発ツール参考例 ■	43
休暇申請ツール参考例 ■	45

製造

情報通信

小売・卸売

サービス

不動産

医療

その他

アサヒビール株式会社

リフレッシュ休暇 / ナイスライフ休暇 / メモリアル休暇

心身を凜とリセットする「リフレッシュ休暇」

当社は社員のオン/オフのメリハリを大切に考える会社です。日本人は仕事は病気でもない限り休まず働く意識が高いため、社員が適切に休暇を取れるようにするには、堂々と休める大義名分を用意してあげることも必要です。

そこで当社は多種多様な休暇制度を設けました。法定の年次有給休暇(入社時は10日、5年目から最大20日)を中軸として、約20の休暇制度があります。中でも特徴的なのが「リフレッシュ休暇」と「ナイスライフ休暇」です。

「リフレッシュ休暇」は1989年、まとまった休暇をきちんと取って心身をリセットするために当社がいち早く導入した制度です。“連続6日以上”の長期休暇を年度始めに申請して、計画的に利用できます。

休暇を取る社員が「前は〇〇休暇で、今回は〇〇休暇です」と言える大義名分があれば、同僚からの理解もスムーズに得られます。こうした心理面の効果も大きく、現在では6~7割の社員がこれらの休暇を利用しています。

社会貢献の社風が生きる「ナイスライフ休暇」

当社にはスポーツや音楽イベントなどへのメセナ活動の企業文化が根づいています。その社風を色濃く反映させた制度が、1992年から始めた「ナイスライフ休暇」です。これはボランティア活動や公共イベント支援などを行う社員に年間

12日の休暇を認める制度です。

これには個人申請と社内募集という2つの取得パターンがあります。

個人申請する「ナイスライフ休暇」の例では、イベントへの参加がよく見られます。たとえば障害をもつ子供達との宿泊活動、障害者スポーツ指導員や大会ボランティア、国体などのスポーツ大会の運営を中心にして、毎年15~30名がこの制度を利用しています。

また、社内募集による「ナイスライフ休暇」の例では、2011年の夏、東日本大震災のボランティア活動に約250名が参加しました。



震災ボランティアで活躍する社員

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

多彩な休暇制度をそろえ、取得率を向上させる

このほかに人気があるのが1996年に導入した「メモリアル休暇」です。社員一人ひとりが年2日(事業所により年3日以上)の記念日休暇を取得できます。結婚記念日、家族の誕生日、学校の卒業式などによく利用されます。

当社ではこのように休暇を取りやすい環境作りに努めており、最近では休暇を積極的に活用していく社内意識が高まっています。これにともなう2010年には年間所定休日数を120日から123日へと増やしました。その結果、社員の実休日は2012年には134.4日となり、今年の年間休暇取得率も前年比で2%以上高まりました。今後とも人事部としては休暇の大切さを様々な形で伝えていくことに取り組んでまいります。

■ 2012年1月～12月の休暇取得者数

リフレッシュ休暇	1,818名
メモリアル休暇	1,599名
両方取得している	1,223名
少なくともどちらか一方取得している	2,194名

※途中退職者等を含む対象在籍者3,263名

■ その他の休暇制度

子育て休暇:中学校就学前の子女1人当たり年間10日間、最大20日間の休暇が認められる制度(子が3歳までは有給扱い)

介護休暇:介護が必要な対象者1人当たり年間5日間、最大10日間の休暇が認められる制度(有給扱い)

スキルアップ休職制度:資格取得のための通学、大学・大学院通学、語学力向上のための留学・通学、ボランティア活動、配偶者の海外転勤に伴う同行による研鑽など、自らのスキルアップのために利用できる休職制度。

人事部 担当部長
杉中 宏樹さん



会社データ

【事業内容】ビール類シェア首位、総合酒類・飲料メーカー
【従業員数】3,183名(2013年6月末現在)
【年次有給休暇の取得率】58%
【年間休日数】123日
【URL】<http://www.asahibeer.co.jp/>

制度活用事例



人事部 主任
山添 綾さん
[リフレッシュ休暇]

「リフレッシュ休暇」で自分磨きを!

私は入社8年目ですが、「リフレッシュ休暇」を入社2年目から毎年フルに利用しています。

私にとって最高のリフレッシュは、仲のよい友達との海外・国内旅行です。また、まとまった日数の休暇が取れるので、故郷にいる両親との還暦記念旅行や祖父母の家や親戚への訪問といった家族イベントにも最適です。

社員の中には、たとえば資格試験に挑戦するため、試験の直前に1週間程度の「リフレッシュ休暇」を取って、最後に追い込みをかけて受験するといった使い方をする人もいて、「ああなるほど、上手な利用法があるものだ」と感心したことがあります。

「リフレッシュ休暇」を活用して自分磨きをする社員の方が今後ますます増えることを願っています。

ウシオ電機株式会社

リフレッシュ休暇 / 誕生日休暇

社員が休暇をきちんと取れる促進策も重要!

ウシオ電機は、社員にきちんと休暇を取らせることへの意識が高い会社です。1964年の創業以来、企業理念で“会社の繁栄と社員一人ひとりの人生の充実を一致させること”を冒頭に掲げており、その考え方は休暇制度のあり方にも反映されています。

まず、休暇制度の基本である「年次有給休暇」(年間23日)を全社員が大手を振って取れるようにすることが大切です。その促進策として、当社では、年次有給休暇の計画的付与制度を導入しています。

これは社員が必ず休暇を取れるように、半期分(事業所によっては四半期分)の取得予定を前

もって申請する制度です。休暇をあらかじめ決めることにより、業務を計画的に進め、安心して休暇を取ることができます。

その運用方法は、人事部門が各部署にカレンダー形式の申請用紙を配り、各部署長に管理を依頼し、部署内で取得時期を調整しています。この結果、年次有給休暇の取得率は約7割(2012年度は68.9%)に達しています。

また、未取得分に関しては、1年間繰り越しが可能であり、繰り越しが失効となった有給休暇から無期限で積み立てられる「積立年次有給休暇」も用意しています。これは万一の傷病や、家族の急な看護・介護などに使うことができます。

ウシオ電機本社ビル



「リフレッシュ休暇」の利用者は9割以上!

当社が特に力を入れている制度が「リフレッシュ休暇」です。これは勤続10年目から5年ごとに取得できる特別有給休暇(取得可能期間は4月～翌年3月)です。勤続15年目であれば8日間(特別有給休暇5日+年次有給休暇3日)を取得できるので、土日をあわせ、長期の休暇を楽しむことができます。ここでポイントとなるのは、「リフレッシュ休暇」の取得対象者に人事部がその取得を促していることです。まず取得前年度の2月に、本人および上司にメールを配信し、場合によっては、通知書を直接手渡します。さらに半期経過時に取得していなければ、10月に再び通知しています。その結果、「リフレッシュ休暇」の利

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

人事部 調査役
辺見 香さん



会社データ
【事業内容】製造
【従業員数】1,799名(2013年9月30日現在)
【年次有給休暇の取得率】68.9%
【年間休日数】125日
【URL】<http://www.ushio.co.jp/>

用率は毎年9割以上となっています。

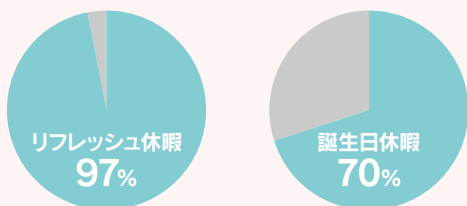
また、勤続25年目を迎えた社員には10日のリフレッシュ休暇に加え、一律50万円の「シルバーボーナス」が支給されます。これによって社員がより内容の濃い「リフレッシュ休暇」を過ごせるようになっていきます。

個人への小さなプレゼント「誕生日休暇」

そして会社から全社員への小さなプレゼントが「誕生日休暇」です。社員の誕生日に休暇(1日)を付与して、年1度の特別な日を家族や友人とゆっくり祝ってもらいます。誕生日が土・日・祝日である、また、仕事都合の場合は前後にずらすことも可能です。これは社内にすっかり定着しており、本人に通知するまでもなく毎年7割の社員が利用しています。

当社はほかにも、配偶者分娩休暇や不妊治療休暇をはじめとした様々な休暇制度を実施しています。時代の流れや法改正に伴って、今後とも社員に最適な休暇制度を検討してまいります。

■ 2012年度の休暇取得率



直接手渡す通知書等の効果で「リフレッシュ休暇」の取得は9割以上。また、「誕生日休暇」も社内にすっかり定着した。

制度活用事例



総務部 調査役
早坂 淳吾さん
[リフレッシュ休暇]

長い休暇で心身ともにリフレッシュ!

勤続年数10年目から5年おきの節目に取得できる「リフレッシュ休暇」は、全社員が楽しみにしている制度です。私は現在勤続16年で、これまでに2回利用しました。

最初の休暇は、「リフレッシュ休暇(3日)」と土日、年次有給休暇を合わせた7日間でハワイ旅行を楽しみ、妻と幼い息子と家族でリフレッシュできました。

15年目の休暇では、息子も小学生になり、平日を含めた長い旅行はできず、日帰りの旅行で家族とのコミュニケーションがとれました。また、ちょうど所属部署の異動を控えていたこともあり、新しい部署に向けての勉強、読書をしながら自宅でゆっくりとした時間を味わいました。

このようなまとまった休暇は、生活環境の変化に合わせて様々かつ意義深い時間の使い方ができると実感しています。

ボランティア休暇 / 配偶者出産時休暇

震災を契機に始まった「ボランティア休暇」

当社では2011年3月の東日本大震災を契機として、震災ボランティア休暇を設けました。対象は東日本大震災のボランティア活動で、日数は10日間という内容でしたが、2013年度から日数を2日間として、対象となる活動を震災関連に限らず、他の慈善活動まで幅広く許容した「ボランティア休暇」としています。

個人でボランティアに参加するために休暇を取得する人もいますが、取得者の多くは当社の社会貢献委員が主催するボランティアツアーに参加しています。

ツアーは金曜日を有給の休暇として与えて、金土日を利用して被災地の瓦礫撤去等を行うもので、2013年6月までに計6回実施しています。震災が発生した2011年には3回実施しましたが、この時は暫定的な休暇でした。しかし2012年からは制度化され、毎年2回実施されています。参加者は毎回30人を超え、直近のツアーには39人が参加しました。



ボランティアツアーでの作業風景。
真ん中で泥出しをしているのは伊藤社長

男性の出産や育児への関与を後押しする「配偶者出産時休暇」

当社では、互いに個人を尊重し、誰もが生き生きと働くことができる職場づくりに向けて、その達成に取り組んでいます。

中でもライフワークバランスに配慮した支援や制度の拡充に努めており、休暇制度についても従業員が家庭と仕事の両立を図れるようにとの思いから、法定を上回る制度を設けています。

例えば、従業員の評価が高いものに「配偶者出産時休暇」があります。これは、配偶者の出産前後に5日間を上限として連続または分割で有給の休暇を付与する制度です。

男性が出産や子育てに積極的に関わる社会的環境の変化や、少子高齢化という時代の流れを見据えて、配偶者の出産前後という大変な時期に仕事を休むことへの抵抗をやわらげ、家庭をサポートすることを後押ししています。

実際に利用した従業員に話を聞くと、2人目の子どもの出産時、奥様が入院中に上の子どもの面倒を見るケースや、出産立会い、退院時などに利用するケースが多いようです。

家庭を支援する各種制度・施策の充実

「配偶者出産時休暇」以外にも、家庭を支援するための各種制度・施策を整えています。

「子の介護休暇制度」は、対象となる子どもが1人でも10日間の取得が可能ですし、「育児休業」は子どもが満2歳になる誕生日までの最長2年

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

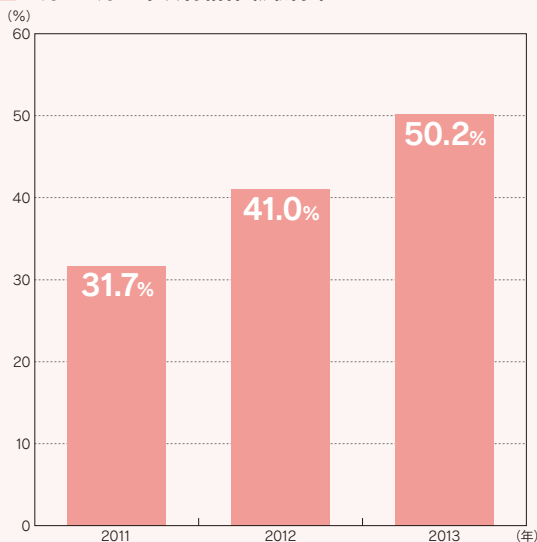
- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

間取得することができます。

また、年次有給休暇の取得推進にも力を入れています。「リフレッシュ休暇」は、平日5日連続の年次有給休暇に、土日を合わせて9連休の長期休暇取得を奨励する施策です。

この「リフレッシュ休暇」は、実際に運用してみると、従業員の中でも取得する人、しない人が固定化される傾向にありました。そこで、2013年度のサマータイム制度を周知する社報において、役職者はサマータイム制度期間中の長期休暇取得を必須としたのです。このような取り組みにより、全従業員の休暇取得への意識が高まり、サマータイム期間を含む4月～9月の年次有給休暇取得率は、10%近く上昇しました。

■ 4月～9月の年次有給休暇取得率



サマータイムの勤務予定に「リフレッシュ休暇」の計画を組み入れるキャンペーンを行った結果、4月～9月の年次有給休暇取得率は、確実に上昇した。

北海道事業本部
人事総務課 課長
望月 雅人さん



会社データ
【事業内容】菓子、食品製造、販売
【従業員数】1,494名(2013年3月現在)
【年次有給休暇の取得率】49.7%
【年間休日数】122日
【URL】<http://www.calbee.co.jp/>

制度活用事例



マーケティング本部
企画統括室
マーケティングリサーチ課
兼 社会貢献委員
久下 郷美さん
【ボランティア休暇】

被災地の現実を見せてくれた「ボランティア休暇」

当社は社会貢献委員会を設置しており、本社には私を含めて3人の委員がいます。ボランティアツアーの企画は社会貢献委員の仕事で、私自身も2012年11月と2013年6月のツアーに参加しました。

2012年に参加した時には、ガラス、釘、茶碗のかけら等の生活瓦礫が多く、手作業で撤去しました。一方、2013年6月の時には、生活瓦礫はなくなっていました。しかし、畑には大きな石が残されたままで、農業の再生はこれからだったのです。

東京と被災地は遠く離れています。そのため、東京から被災地を見ると、「もう2年も経ったし復興しているだろう」という勝手なイメージを抱きがちです。しかし、それは間違いです。被災地では、現地に行かなければ分からない復興の難しさを知ることができました。そのきっかけとなったのが「ボランティア休暇」です。

コニカミノルタ株式会社

リフレッシュ休暇 / ストック休暇



本社が入っているJPタワー

2003年の経営統合を受け、新制度を再構築

現在の人事制度は2005年に策定していますが、その背景には2003年に実施されたコニカとミノルタの経営統合がありました。新会社の発足に当たり、会社と労働組合が協力して新しい制度を構築する必要があったのです。

また2005年には、次世代育成支援対策推進法が施行されました。民間企業も次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成されるための環境整備を求められることになったのです。こうした要請に応える必要もありました。

この2つの“必要”に対し、会社としてあるべき

休暇のあり方を追求して人事制度を設計しました。その中で「リフレッシュ休暇」や育児休職、入院治療、療養または通院、看護のための「ストック休暇」という制度を設けました。

100%近い利用率の「リフレッシュ休暇」

「リフレッシュ休暇」は、勤続10年から5年ごとに5日または10日付与される休暇です。さらに10、20、30、40年の節目の年にはリフレッシュ資金が付与されます。休暇は4月度から1年以内、つまり翌年3月までに消化してもらうのが原則ですが、実際の運用では半年の延長を認めています。

延長を認めている理由は利用時期にあります。最も多い利用時期は8月と3月、つまり子どもの夏休みと春休みにあたりますが、リフレッシュ休暇が与えられた年の8月に多忙の人は、夏休みの利用ができません。そこで翌年の夏休みに休暇を取得できるよう半年の延長を認め、制度を利用しやすくしています。

利用形態は家族と過ごす人が圧倒的に多いようですが、特に会社で指定しているわけではなく、各人自由に使っています。

リフレッシュ休暇は「今年はAさんとBさん、来年はCさんとDさん」というように上司を含め職場内で周知されており、取得しやすい風土ができてきているため、現在では100%近い消化率になっています。

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています。)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

人事部 労政グループ 係長
大竹 淳さん



会社データ
【事業内容】電気機器
【従業員数】7590名(2014年1月現在:単体)
【年次有給休暇の取得率】60%
【年間休日数】125日
【URL】<http://www.konicaminolta.jp/>

育児休職に使える年次有給休暇をストック

育児休職は子が4月1日時点で満1才の誕生日を迎えた後の4月末日まで、または子が満1才の誕生日を迎えた後の6ヶ月後まで取得でき、女性従業員だけでなく男性従業員の取得も推進しています。管理職に対する啓蒙活動を実施する他、労働組合にも協力してもらい、組合機関誌に育児を楽しむイクメン社員を紹介する記事を掲載してもらっています。

当社の年次有給休暇は入社初年度は15日、2年目から年20日で、2年間有効で最大40日となりますが、40日を超えて失効する年次有給休暇のうち、さらに40日を「ストック休暇」として別枠で積み立てることができます。

育児休職は無給ですが、この「ストック休暇」を育児休職に使うことができるため、「ストック休暇」中は有給となります。

「ストック休暇」は2005年の制度スタート時には本人の傷病や育児休職、家族介護での利用を想定していましたが、今ではワーク・ライフ・バランスの充実に寄与するため、本人や配偶者の不妊治療、インフルエンザの流行による学級閉鎖時の子どもの付き添いなどのケースでも利用が認められています。

■ 従業員データ

働くための充実した制度を整え、実際に利用できる環境を整えた結果、性別問わず長期雇用を実現した。

	従業員数	平均勤続年数
女性	1,234名	20年10か月
男性	6,356名	20年 4か月
計	7,590名	20年 6か月

※2014年1月時点

制度活用事例



人事部 人事労政グループ
人事サービスグループ 係長
田中 芳則さん
[ストック休暇 /
リフレッシュ休暇]

出産後に妻の体調がすぐれず、「ストック休暇」を利用

2006年11月に子どもが生まれたのですが、産後、妻の体調が悪く育児ができる状態ではありませんでした。そこで義母に手伝ってもらいながら、私自身も仕事と育児を両立させようと数か月間頑張ったのですが、どうにもならなくなりました。

上司に相談したところ、“男性も「ストック休暇」を利用した育児休職がとれるから、活用したらどうか”というアドバイスを受け、2007年4月1日から「ストック休暇」を利用しました。ラッキーだったのは、行政から0歳児が入れる保育所を紹介してもらえたことです。結果的に2か月半の「ストック休暇」を経て、職場に復帰しました。

また今年、勤続15年の「リフレッシュ休暇」を取得しました。かつて「ストック休暇」をとって育てた子どもも小学生になり、「リフレッシュ休暇」を利用して家族旅行を満喫してきました。

株式会社サタケ

障がい者通院休暇 / 裁判員特別休暇 / ストック有給休暇



社内の声から生まれた「障がい者通院休暇」

サタケでは、仕事とプライベートの両立を実現するため、様々な休暇制度を整備しています。また、時代の流れを読み、社内からの声にもしっかりと耳を傾けながら、最適な休暇制度を作ってきました。

当社では2008年、障がいをもつ社員のために「障がい者通院休暇」(対象は身体障がい1級・2級の利用希望者)を制度化しました。これを導入することになったきっかけは、月例の労使協議会で“重度な身体障がい者に対する休暇が足りない”という声が出たことでした。

当社の社員の年次有給休暇は年間20日ありますが、全社一斉休暇日が3日あるため、個人で休める日数は残り17日です。さらに毎月の通院検査を必要とする障がい者の場合、年間12日が通院日に取られるとなれば、残りはわずか5日です。不測の風邪をひいて休む日もあるでしょうから、

確かに休暇日数が足りないと考えるべきでした。

そこで現場から上がってくる具体的な状況報告に耳を傾け、3日間の「障がい者通院休暇」を導入したのです。今後とも様々な社内の声を聞きながら、必要に応じて条件を追加することも検討してまいります。

司法制度の開始前に「裁判員特別休暇」を導入

日本で裁判員制度が施行されたのは2009年5月です。サタケはそれに先立って4月には「裁判員特別休暇」(有給)を導入しています。

広島地裁から「裁判員制度について御社の従業員に説明したい」という要請もあり、サタケの本社(広島)の講堂に社員を集めて説明会を4回開催しました。国が定めたガイドラインに企業が協力するという意味だけでなく、社員にとってもいい経験になると判断したのです。

社員がこの特別休暇を取得した例はまだ1件(2013年12月現在)です。最終的に裁判員には選ばれませんでした。候補者になれば事前に本人が国の説明会に出席する必要があります。また、裁判員になると決まれば1か月間(10回)の裁判に出席する予定でしたから、本人の負担を考慮すれば、やはりこの休暇制度は導入しておくべきです。

年次有給休暇を時効にしない「ストック有給休暇」

当社の年次有給休暇は年20日で、2年で消滅

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

するので、その最大日数は40日です。その消滅する分を再利用できるようにしたのが「ストック有給休暇」です。本来は時効となってしまう年次有給休暇3年分の半分(最大30日)を別途に積み立てることができるのです。

「ストック有給休暇」の用途は、社員の長期入院や家族の看護・介護がメインですが、最近では公共団体によるボランティア活動(消防団活動など)、男性の育児休業、不妊治療などに幅広く利用されるようになってきています。

当社はおかげさまでこうした社員へのこまめな支援制度活動を評価していただき、平成18年度にはファミリー・フレンドリー企業表彰において厚生労働大臣優良賞を受けるなど、多くの企業表彰を受賞しています。

■ ストック有給休暇の対象

1. 本人傷病により4日以上連続して休業する場合
2. 4日以上入院した家族の看護をする場合
3. 介護休職を利用する場合
4. 公の団体が募集するボランティアに参加する場合
※自治体が募集するボランティアに参加する場合
※消防団活動で、消防や警察から要請があった場合
5. 妻の産後56日以内の期間中に育児参加のために休業する場合
6. 不妊治療を行う場合

取締役 経営本部
人事部 部長
木谷 博郁さん



会社データ
【事業内容】製造業
【従業員数】1,019名(2013年10月末現在)
【年次有給休暇の取得率】60.3%
【年間休日数】127日
【URL】<http://www.satake-japan.co.jp/ja/>

制度活用事例



生産本部 試作チーム
正田 晃一さん
[障がい者通院休暇]

他県まで安心して通院できて感謝!

私には先天的な心臓機能障がいがあり、2歳の時に人工弁を埋め込む手術をしました。その後も人工弁の交換手術を何度か受け、病院での定期検査が欠かせません。通院は調子が良い時でも2か月に1回、悪ければ月に1回は必要です。

しかし私が通っている病院は岡山県にあり、広島県から通院するには時間がかかります。午後からの半休では時間が足りず、丸1日の休みを取らなくてはなりません。年次有給休暇のほとんどは通院のために消えていました。

そんな時に「障がい者通院休暇」ができたのです。それ以来、毎年3日ずつ利用させてもらっています。通院で有給休暇がなくなってしまうのかと心配していた頃とは大違いで、この休暇制度にとっても感謝し、満足しています。

株式会社資生堂

積立休暇 / リフレッシュ休暇 / ソーシャル・スタディーズ・デー

失効の年次有給休暇を60日まで積立て

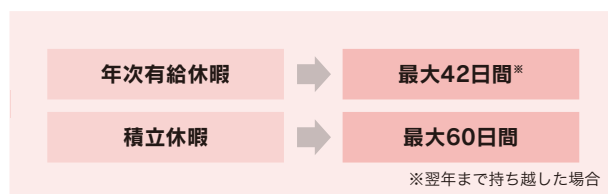
当社の人事施策は長期雇用を意識しており、社員が安心して働けることを重視しています。そのために、さまざまな制度を設けており、結果として現在の離職率は2%程度に留まっています。

当社の年次有給休暇は6年目からは21日で、翌年まで持ち越した場合の年次有給休暇日数は最大で42日間です。

また、失効する年次有給休暇を「積立休暇」として60日まで積み立てることができます。用途は本人の傷病、家族の介護や看護のほか、法定上は無給の産前産後休業の6週目から8週目に入るまでの2週間については、「積立休暇」を使って有給扱いにすることもできます。

また、私傷病で2週間以上の休暇を取る場合、

年次有給休暇に先行して「積立休暇」を利用することができます。「積立休暇」が60日分あれば、休日を除くと約3ヵ月休むことができます。ケガや病気になっても安心というわけです。



勤続20年・30年の「リフレッシュ休暇」にはお祝い金

「リフレッシュ休暇」は、永年にわたり会社に勤務して貢献した社員に対して心身のリフレッシュを図ってもらうことを目的に10年毎に10日~20日休暇を取得できる制度です。また勤続20年、30年では補助金が支給されます。

業務扱いの「ソーシャル・スタディーズ・デー」

通常の業務だけではなく、社員に社会貢献活動を促し、「資生堂の社会科」として学んだことを仕事に活かしてもらうという趣旨で、1993年に「ソーシャル・スタディーズ・デー」制度を導入しました。

これは一般的なボランティア休暇から一步踏み込んだもので、当社は休暇ではなく業務扱い*としています。ドナー登録、手話活動、PTA、復興ボランティア、UNICEFの活動など、用途は多彩です。部単位で行う地域活動もあれば、CSR部が呼びかけるものもあります。 *年3日間まで取得が可能です。



👉 ここに着目!! () 部分とリンクしています。

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

職場以外で活動するため、ボランティア休暇の場合、個人で保険加入などの手続きをしなければなりません。「ソーシャル・スタディーズ・デー」は業務扱いなので、会社で保険加入手続きを行うなど、個人の負担が軽減され、より積極的に活用してもらうことができます。

■ ソーシャル・スタディーズ・デー(資生堂の社会科)

ボランティア活動、ドナー登録や提供、献血活動、社会活動に役立つ資格・技術・知識の習得(例えば、手話、点字、救命処置など)、地域社会との交流(自治会やPTAなどの活動を含む)、社会問題に関する研究・観察・学習

従業員の7割を占める女性をサポート

当社は女性比率が高く、国内従業員の7割が女性です。そのため、休暇・休業制度も女性を意識したものが多く、育児、介護、看護などに関わる様々な制度があります。

また休暇・休業制度だけでなく、1991年に導入した、育児を支援する時短勤務制度もあります。子どもが小学校3年生まで利用することができ、勤務時間を2時間短くできるため、夕方には保育施設に子どもを迎えに行くことが可能です。

一方で、お客様に接してカウンセリングするビューティーコンサルタントが時短勤務を利用すると、人員が足りなくなるという問題がありました。そこで2007年には不足要員を「カンガルースタッフ」という契約スタッフで補う制度を導入して、時短勤務の利用促進を図っています。

人事部 人事企画室
人事戦略グループリーダー
田村 浩之さん



会社データ
【事業内容】製造(化学)
【従業員数】33,356名(2013年3月31日現在)
【年次有給休暇の取得率】70.03%
【年間休日数】127日
【URL】<http://group.shiseido.co.jp/>

制度活用事例



人事部 人事企画室
労政グループ
浅利 茂樹さん
[リフレッシュ休暇]

「リフレッシュ休暇」を使って学芸員資格を取得

私は2003年に勤続10年の「リフレッシュ休暇」を取ったことがいい思い出です。

その時期は静岡県掛川市にある「資生堂企業資料館」に赴任していて、化粧文化や企業史の研究・執筆、展覧会の企画等の仕事に携わっていました。この仕事には博物館法に基づく学芸員という国家資格があります。部内には学芸員として活躍している先輩が何人かいましたので、私もいずれこれを取得しようと思っていました。

資格を取るためには、通信制の大学に入り、さらに博物館実習などのスクーリングを3週間ほど受ける必要があります。私は「リフレッシュ休暇」をこれに充てまして、玉川大学の学芸員課程を無事修了することができました。

実習で初めて扱った縄文土器や掛け軸などの手触りは、自分の心身を文字通りリフレッシュしてくれました。

結婚休暇 / 配偶者の出産休暇 / 年次有給休暇繰越し制度

人生で長時間を過ごす会社に、快適な環境を

当社は独立系のソフトウェア会社として1987年に設立。独自の技術力と組織力を背景に、エンジニアリング系ソフトウェアの開発、科学技術計算(構造解析、流体解析)、業務系システム構築およびコンサルティングや、パッケージソフトの企画・開発・販売など多彩な事業を展開しています。

社員一人ひとりの技術力や独創性を伸ばし続けるためにも“会社は人生の中で大切な時間を長く過ごす場であり、社員がより働きやすく快適に過ごせる環境づくりを目指す”という基本方針のもと、休暇制度を含めた福利厚生などの諸制度の充実に努めてきました。業務内容や仕事のやりがいに加えて、こうした環境づくりが離職率の低さ(5年間平均で3.9%)や、12年を超える平均在籍年数につながっていると考えています。

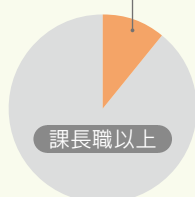
■ 離職率

2009年	2.0%
2010年	3.4%
2011年	2.8%
2012年	6.9%
2013年	4.4%

5年間で
平均3.9%

離職率が10~15%を超えるといわれるIT業界にあって、離職率3.9%(2009~2013年の5年間平均)と低めに推移。

■ 女性管理職比率



11.1%

「年次有給休暇繰越し制度」や時短勤務制度の導入といった環境づくりが両立支援に寄与し、高い女性管理職比率を実現していると考えられる。

全国平均6.9%

出展:平成24年賃金構造基本統計調査(全国)結果(厚生労働省)

節目を祝う「結婚休暇」「配偶者の出産休暇」

当社の休暇制度のうち、ほぼ100%取得されているのが「結婚休暇」です。本人が5日、子どもの結婚の場合には2日取得でき、ご両親がいない家庭では親代わりとして弟や妹の結婚の際にも利用できます。本人の場合は、「結婚休暇」と前後の土日をあわせて9日間の休みをとり、結婚式を土日に行ったのち、海外への新婚旅行に出かけるケースが多いようです。

「配偶者の出産休暇」は「結婚休暇」とともに1987年の設立当初から制度化しています。現在では導入する企業も多いかと思いますが、当時としては、珍しかったのではないのでしょうか。3日取得でき、奥さまが遠方の実家で出産を迎えるときなどはフルに活用し、それ以外でも1、2日を多くの社員が取得しています。

両立支援にも寄与「年次有給休暇繰越し制度」

「年次有給休暇繰越し制度」は、30日を限度に翌年度に繰越すことができ、本来の年次有給休暇との合計で最大50日となります。

年次有給休暇の繰越しは通常2年間といった期限を設けるケースが多いと思いますし、以前は当社も期限を設定していたのですが、長期の育児休業を取得した際“復帰後も子育てで休暇が必要になるから、とためていた年次有給休暇が、戻ってきたらなくなっていた”というケースが生じたため、就業規則を改正。期限を定めず、長期の

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています。)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

休業後も年次有給休暇をそのまま残せる形にしました。年次有給休暇ですのでもちろん理由は問いませんが、育児休業後や介護休業後に利用する社員が多く、仕事と家庭の両立支援の一助となっています。

社員の状況に即して、フレキシブルに対応

「年次有給休暇繰越し制度」でご紹介したように、当社では制度の新設や改正を行う際、社員のニーズに応じて、というケースが多いと思います。その背景には、自由な雰囲気や風通しの良い社風があり、仕事面はもとより制度的な面でも、社員の意見や実情を受け止め、反映させるフレキシビリティを大切にしています。

その一例が、時短勤務制度です。以前は“子どもが3歳になるまでの期間”としていたのですが、丁度、3歳になるお子さんを持つ女性社員の声を反映し、“就学前まで”取得できるよう拡大しました。

今後も、社員の实情や時代のニーズに合わせてフレキシブルに対応しながら、休暇制度のさらなる充実をはじめ、快適に働くことができる環境づくりに努めていきたいと考えています。



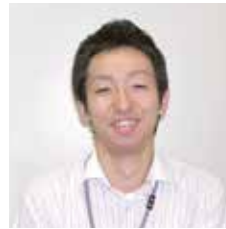
部活動の応援やバーベキューなど、家族も参加できる社内イベントが活発。

総務人事部 係長
野神 美緒さん



会社データ
【事業内容】ソフトウェア開発、パッケージソフトの企画・開発など
【従業員数】137名(2013年10月現在)
【年次有給休暇の取得率】55%
【年間休日数】127日
【URL】<http://www.ark-info-sys.co.jp/>

制度活用事例



先端技術センター
数理解析部
プロジェクトリーダー
石田 貴之さん
【配偶者の出産休暇】

2人の娘の誕生に立ち会えました

2010年と2012年の2回、2人の娘の誕生の際に「配偶者の出産休暇」を利用しました。妻と私は同郷の岐阜出身。実家で出産を迎えることになったため、入院してもうすぐ生まれるかなというタイミングで休暇を取り、故郷に赴いて出産に立ち会うことができました。妻から「そばにいてくれて安心だった」と感謝され、うれしかったですね。「配偶者の出産休暇」の3日に、年次有給休暇をプラスして数日間、妻と可愛い子どもの顔を見ながらゆつくりと過ごすことができました。

実は、休暇の取得を勧めてくれたのは上司です。制度の充実に加え、こうした環境も制度の利用を後押ししてくれています。

「結婚休暇」は、休日に挙式し、新婚旅行にも行っていないため、利用していません。しかし取得の期限は特にないので、機会を見つけて家族旅行を楽しみたいと思っています。

記念日休暇

なにか特別な日であれば、それは記念日!

当社の「記念日休暇」の特徴は、社員ひとり一人の思惑でフレキシブルに取得できる特別休暇だということにあります。

記念日といってもそこに明確な定義はなく、社員が自分の価値観で“特別な日”を申請書の利用目的欄に記入すればいいのです。本人や家族の誕生日、結婚記念日、引越しや子供の入学式、授業参観、運動会、あるいは単純に「私用」ということでもかまいません。この利用目的も、今年は引越し、来年は誕生日というように毎年変更することも認めています。これをすべての社員が年1日、自由に取得できます。

取得の申請は入社した翌日から可能で、直前でも受け付けます。

休暇は社員みずから計画的に取るものである!

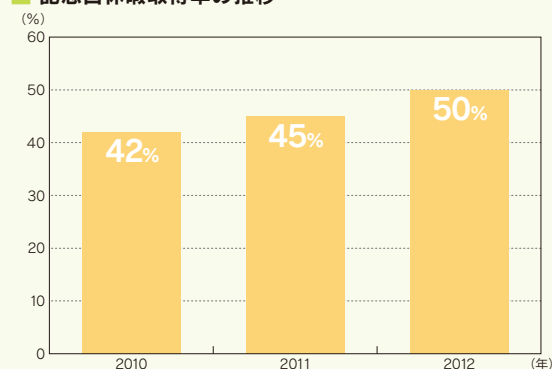
当社の記念日休暇は、1998年の会社設立時からの考え方がベースになっています。つまり社員ひとり一人が、仕事に計画性を持って取り組んでいるのと同様に、年次有給休暇も社員みずから積極的かつ計画的に取るべきものだということです。

日本の多くの企業には、今でも有給休暇が取りづらい雰囲気があります。そこで、年次有給休暇のほかに誰もが気軽に申請できる休暇制度が1つあれば、それを呼び水にして、1人でも多くの社員が1日でも多くの有給休暇を取ろうとする社

風が徐々に生まれてくるはずだと考えたのです。

当社の「記念日休暇」の取得率は毎年40~50%です。そして年次有給休暇の消化率は現在のところ60%弱ですが、社員が積極的かつ計画的に年次有給休暇を取得するようになれば、消化率は70~80%まで高まると期待しており、それを理想と考えています。

■ 記念日休暇取得率の推移



「記念日休暇」は毎年40~50%で推移している。これを呼び水にして年次有給休暇の消化率アップを図っている。

「記念日休暇」のおかげで思わぬPR効果!?

エイチ・オー・ピーはIT系の会社であり、休暇を取るための計画が特に立てづらい業種の1つといえるでしょう。しかもお客様企業に社員が常駐する形で働く案件が数多くあり、仕事の繁閑の波が大きいのも特徴です。

社員の中にはきちんと年次有給休暇を取る人もいますが、年間3~5日を体調不良や台風災害の時のために取っておけばいいといった考え方の人も少なくありません。そこで月1回の全体会議

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています。)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

と部会、年3回の役員と社員との個別面談の場で「記念日休暇」のほかにももっと年次有給休暇を使っていいんですよ」という話もするようにしています。

また、当社のフレキシブルな「記念日休暇」に興味をもたれるお客様もいらっしゃいます。当社の社風や労務管理への姿勢が営業の商談中に話題となって盛り上がるなど、社外に向けて思わぬPR効果を発揮しています。

これからも「記念日休暇」を計画的に利用することで、社員が仕事にもプライベートにもより前向きになってくれればと期待しています。



取締役(労務担当)
伊部 正樹さん



会社データ
【事業内容】通信制御系、オープン系などのソフトウェア開発
【従業員数】35名(2013年10月現在)
【年次有給休暇の取得率】58%
【年間休日数】120日
【URL】<http://hop-ltd.jp/>

制度活用事例



営業統括部 部長代理
藤江 博史さん
[記念日休暇]

心機一転するための記念日に!

「記念日休暇」の利用目的を本人の自己申告にまかせるところに、当社らしさが現れていると思います。

私も毎年取得していますが、以前は結婚記念日に休暇を取っていました。

数年前には、大きなプロジェクトの「終了記念日」を申請し、東京ディズニーランドに泊まりがけで出かけました。記念日という名目があるので、心置きなく遊び、私のリフレッシュに加えて家族サービスもできました。

昨年は営業部門に異動になった「節目記念日」を申請し、妻と超高級焼き肉店に繰り出しました。技術職を離れる寂しさもふつきれ、心機一転して精神的にも区切りができました。来年は親と同居するための引越しがあるので、嫁によろしくという思いを込めて「引越し記念日」を取得する予定です。

クルーズ株式会社

アニバーサリー休暇 / ルーラ制度 / プラチナウィーク制度

年1日全社員が取得できる「アニバーサリー休暇」

当社の設立は2001年であり、2007年2月にJASDAQに上場したITベンチャー企業です。ITベンチャー企業は業界の特性柄忙しくはありますが、クルーズは今後世界へ進出していくに当たり、社員が活躍しやすい環境をつくるだけでなく、社員が安心して長く勤められる環境の実現を目指しています。

当社の休暇制度は、家庭を持った社員でも働きやすいようにと意識したものが多くあります。もちろん、付与の対象者には独身者も含まれますが、家庭を持つ社員にはさらに喜ばれるものが多いと思います。

2007年に制度化された「アニバーサリー休暇」は、自分が選んだ人生の記念日に年1日の休暇を取得できる制度です。自分の誕生日、結婚記念日、子どもの誕生日とさまざまなシーンで利用されており、入社した年度から取得できるのが特徴です。



■ アニバーサリー休暇取得者数

2011年度	104名
2012年度	213名

「アニバーサリー休暇」取得のための啓発活動を積極的に行った結果、2012年度は2011年度に比べ、一気に倍増し、従業員の約半数が取得するに至った。

勤続7年の社員を対象とした「ルーラ制度」

「ルーラ制度」は、勤続7年を迎えた社員を対象に、5日間の休暇と15万円の旅行代金をプレゼントするもので、2011年に制度化しました。

この制度には、長年勤めてくれている社員へのねぎらいとともに、社員を支える家族への恩返しという意味が込められています。もちろん独身の社員も取得でき、一人旅もオーケーです。

クルーズは設立から12年しか経っていない若い企業ですが、すでに十数人が「ルーラ制度」を利用しており、このまま推移すれば取得者はさらに増えることでしょう。

長期休暇の日程を選べる「プラチナウィーク制度」

当社では、ゴールデンウィーク休暇、夏季休暇、年末年始休暇という3つの期間の休暇について、平日と土日をつなげて全社的に9~10連休にしています。社員のリフレッシュを目的としており、これまでの最長は12連休でした。

しかしこの長期休暇には、ウィークポイントもありました。月末月初は事業として大きな施策を実施することが多いため、とても忙しく、それに重なるゴールデンウィークや年末年始は、一部

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

の社員は休暇が取りづらかったのです。

こうした事情に配慮し、同じ日数分の長期休暇を日程をずらして選択できる制度を導入しました。それが「プラチナウィーク制度」です。

例えば、2013年度の年末年始休暇は12月28日～1月5日(日)ですが、それとは別に2月8日(土)～2月16日(日)を設定し、社員が選べるようにしました。

選択制にしている理由は「やるときはやって、休む時は休む」というクルーズの社風を大切にしているためです。ある程度メンバー同士が足並みをそろえて休暇をとることにより、せっかくの休暇中に業務連絡がきてゆっくり休んだ気にならない、というような事態を回避させる狙いがあります。

また、中には飛行機代や宿泊代が割高な時期からあえてずらして休暇を取り、家族や恋人と旅行を楽しんだ社員もいるようです。長期休暇を選択制にしたことで、より充実した休暇を取る社員が増えたようです。

これらの休暇制度は、そのときの状況に応じて最適な運用・内容であることが求められます。今後も制度をよりよいものにすべく、社員の声を取り入れながら改善していきます。

プライスレス本部
Team 労務管理
野間 公治さん



会社データ
【事業内容】情報(インターネットコンテンツ事業)
【従業員数】518名(2013年12月末時点)
【年次有給休暇の取得率】45.6%
【年間休日数】130日
【URL】<http://crooz.co.jp/>

制度活用事例



SAP事業本部
(Social Application Provider)
プランナー
三枝 達実さん
【ルーラ制度】

家族4人で楽しむ来年5月の「ルーラ制度」

私は2005年5月にインターンとしてクルーズで働き始め、翌2006年の4月に正社員になりました。そのため勤続年数が丸7年になって「ルーラ制度」を取得できるのは、2014年の4月からです。

妻とは2007年に結婚し、現在は4歳の娘と1歳の息子の4人家族。妻は「ルーラ制度」をととても楽しみにしています。

実は去年、「来年は「ルーラ制度」が取れるね」と勘違いしていました。2014年の4月以降に取得できることがわかり、あらためて行き先を話しあいました。候補は沖縄とハワイでしたが、国内の沖縄はいつでも行けるので、5月に家族全員でハワイの海を楽しもうと計画しています。

子どもたちがまだ小さいため、大きくなった時には鮮明な記憶は残っていないと思いますが、写真やおみやげが、共通の宝物になるでしょう。

リフレッシュ休暇 / ボランティア休暇 / 特別支援休暇 / 看護休暇

多様な休暇制度

当社が人事施策として実現しようとしているのは「メリハリのある働き方」です。社員には、働くときは徹底して働き、休むときは十分に休息を取って仕事の質と効率性を高めてもらうべく、多様な休暇制度を導入しています。

なかでも「リフレッシュ休暇」は会社人生の大きな節目の年に、心身のリフレッシュを図り、その後の仕事と人生を展望してもらうための休暇制度です。勤続満10・20・30・35・40年の節目には連続5日、15年では連続10日、25年では連続15日の「リフレッシュ休暇」を取得できます。

当該年度中の取得が原則ですが、当社では出向や海外駐在が多く、本社にいる者は全体の3分の1くらいです。こういった社員については、本社に戻ってからの1年間を限度として、休暇取得の権利を留保できるようにしています。

震災復興には年8日の「ボランティア休暇」

当社はCSR活動の一環として、社員のボランティア活動を支援しています。その代表的な取り組みが1992年に導入した「ボランティア休暇」です。

基本は1年に3日間の有給休暇ですが、東日本大震災を契機に、2011年からは震災復興ボランティアに限りプラス5日間、計8日間の休暇としました。毎年50人前後が東北復興支援のために「ボランティア休暇」を取得しています。

「ボランティア休暇」はさまざまなボランティアに活用でき、臓器を提供するドナーになるために休暇を取得した例もあります。

最大60日累積できる「特別支援休暇」

多様な休暇制度は、多様な人材の活躍をバックアップするためのものでもあります。

使われなかった年次有給休暇は翌年に繰り越され、最大40日の年次有給休暇が累積されますが、3年目には繰り越すことはできず、失効してしまいます。この失効する年次有給休暇を累積し、本人の傷病、育児、家庭介護で必要になった時に限り、毎年有給休暇とは別の休暇として利用できるのが「特別支援休暇」です。傷病や家庭の事情で休まざるを得ない場合でも、「特別支援休暇」を取得することで有給の休暇となります。累積限度日数は勤続満8年未満が30日、満8年以上が60日です。

「特別支援休暇」を小学校卒業前の子どもの看護に使う育児特別休暇では一子につき40日まで、家族の介護に使う介護特別休暇では「特別支援休暇」の累積日数をすべて使うことができます。

育児・介護支援に手厚い「看護休暇」

当社では、社員が安心して働くためには家族が安心できる充実した制度が必要であるという考えから、休暇制度の中でも、特に育児・介護に

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

人事・総務部
採用・人材マネジメント室
課長補佐
井上 美緒さん



会社データ
【事業内容】 商社
【従業員数】 4,281名(2013年7月1日現在)
【年次有給休暇の取得率】 55.0%
【年間休日数】 121日
【URL】 <http://www.itochu.co.jp/>

関するものを重視しています。

例えば、子の看護休暇について法律では「小学校へ就学開始時期に達する前」、「子の人数に関わらず1年間5日」と規定していますが、当社では「小学校卒業前」、「子女1名につき年5日以内、子女2名以上につき年10日以内」としています。

育児休業に関しても、2012年10月からは育児休業開始後の5日間を有給扱いとしました。

制度活用事例



経理部 税務室
保里 周良さん
[看護休暇]

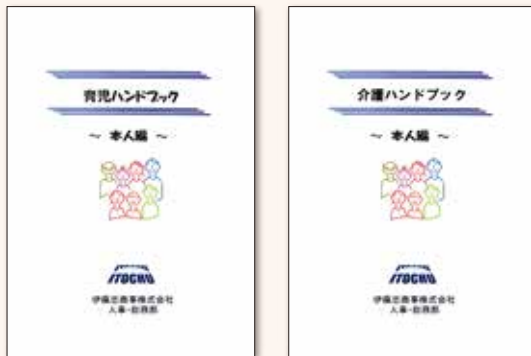
安心して3人の子どもを育てられる

わが家の子どもは4歳と2歳の息子、1歳になったばかりの娘です。子の「看護休暇」制度がスタートしたのは2005年ですが、私は上の息子が生まれた4年前から毎年コンスタントに利用しています。

子どもは1人が風邪をひくと、他の子どもも同時に風邪をひいてしまいます。3人となると病院に連れて行くのがたいへん。妻1人ではどうにもなりません。そこで私の出番です。子どもが熱を出したら職場に電話やメールで連絡して半休を取り、午前中に子どもを病院に連れて行きます。

結婚して第一子ができた後に、第二子、第三子に二の足を踏むのは、どうしても仕事と育児の両立に不安が生じるからだと思います。しかし子の「看護休暇」があれば大丈夫。子どもを病院に連れて行く私を見て妻はご機嫌。いつも「助かるわ」と言ってくれます。

■ 育児休業・介護休暇啓発ハンドブック



育児と介護のハンドブックを配布している。育児ハンドブックは男性向け、女性向け、上司向けの3種類、介護ハンドブックは本人向けと上司向けの2種類がある。

■ 育児関連制度利用状況

2005年度には6名だった男性の看護休暇取得者数は、様々な啓発活動により2012年度には58名が取得するようになった。

(単位:人)

	2005年度		2012年度	
	男性	女性	男性	女性
育児休業	0	28	0	43
看護休暇	6	28	58	76
育児のための短時間勤務	0	23	0	64
育児特別休暇	2	12	6	29

株式会社高島屋

ボランティア休暇 / スクールイベント休暇 / おかえりなさい休暇



契約社員も取得できる「ボランティア休暇」

当社は社員の平均勤続年数が20年を超えています。これは、長い年月を経て蓄積された知識やノウハウを継承することは非常に重要である、という観点から、社員が可能なかぎり長く働くことができる環境と制度作りを目指してきた成果であると捉えています。

現場の声に耳を傾け、「仕事と家庭を両立させたい」「社会・地域と関わり貢献したい」という多くの社員の声に応えて、特別な休暇制度を整えてきました。

そのなかののひとつが「ボランティア休暇」制度です。「ボランティア休暇」制度は2007年1月に導入。年2日を上限に付与しています。制度を活用してボランティア活動をした人が職場で経験を話すことにより、「自分も何かやってみようか」と関心の輪が広がっているようです。また、当社で

は未消化の年次有給休暇の積立制度(リザーブ休暇)があり、ボランティア活動に参加する場合、これを40日間まで利用できるほか、月例給与が基準内給与の60%が限度となりますが、3か月間までのボランティア休職制度もあります。

なお、「ボランティア休暇」に限らず、当社の休暇制度はほとんどが取得にあたって正社員と契約社員の間で差をつけないものとなっています。

孫も対象の「スクールイベント休暇」は半日取得が可能

「スクールイベント休暇」も2007年1月に導入しました。幼稚園・保育園、小学校に通園・通学する子または孫を持つ社員が学校行事に参加する場合、年2日まで付与しています。当社の場合、店舗は元日を除き364日営業しているため、店勤務者も後方部門勤務者も土日曜が定休ではありません。運動会や保護者会のために休みたくても、特に忙しい時期は気兼ねしがちだという声が以前からありました。こうした声に対応し、営業体制にも影響が出ない範囲となるよう考慮して制度を定めました。

ポイントは、子供だけでなく孫まで範囲を拡げていること。取得できる層が拡がり、シニア世代の社員から「孫の運動会を見に行ける」と歓迎されています。日数は年2日までですから、これなら子供や孫がいない社員も気持ちよく「いってらっしゃい」と送り出してくれる範囲だと考えています。2013年9月からは半日単位でも取得でき

👉 **ここに注目!!** (部分とリンクしています。)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

るように制度を変更しました。さっそく取得して午前中に子供の運動会に行き、午後2時から出社したという男性社員もいます。「さらに利用しやすくなった」と好評です。

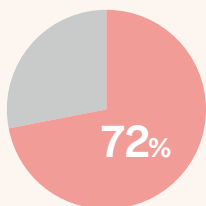
「おかえりなさい休暇」で単身赴任者が家に帰りやすく

国内勤務の転勤による単身赴任者を対象とした「おかえりなさい休暇」は、2008年4月にスタートしました。当社はシフト制の週休2日で、数日おきに1日休むパターンが基本のため、所定の休日につなげて連休にできるよう、年4日を上限に4回分割で付与しています。日帰りでは家族と一緒に過ごす時間が十分ではないので、単身赴任者と家族の双方に好評です。

こうした特別な休暇は、休む理由が明確にわかる名称がついていれば、「ああ、それなら」と上司やまわりの理解が得やすくなります。

高齢化社会が進んでこれからニーズが増えてくる介護目的の休暇など、今後も制度の充実を図りたいと考えています。

■ 年次有給休暇の取得率
(正社員・有期雇用社員計)



※データはいずれも昨年度(2012年3月~2013年2月)の高島屋単体数字

■ ボランティア休暇取得状況
取得者数: 219人
延べ日数: 321日

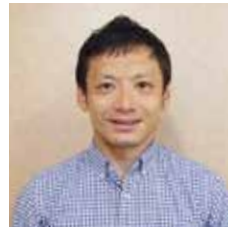
■ スクールイベント休暇取得状況
取得者数: 1,075人
延べ日数: 1,732日

人事部 人事政策担当次長
菊地 紀満さん



会社データ
【事業内容】百貨店事業、法人事業、通信販売事業、グループ事業
【従業員数】15,340名(連結)、10,276名(単体)(2013年2月28日現在)
【年次有給休暇の取得率】72%(正社員・有期雇用社員計)
【年間休日数】122日
【URL】<http://www.takashimaya.co.jp/>

制度活用事例



人事部 人事統括担当次長
桐林 信夫さん
[ボランティア休暇]

森林保全のボランティア活動に継続参加

当社が「一粒のぶどう基金」を通じて行っている社会貢献のひとつに、長野県茅野市での森林保全活動があります。毎年春と秋の2回、1泊2日の日程で、当社の社員ボランティアが現地の方々と取り組んでいるものですが、私は「ボランティア休暇」を取得して2012年11月の活動に参加。森を健康な状態に保つため、密生した木を切り倒す間伐作業をしました。

「ボランティア休暇」は年2日までなので、その次の2013年5月の活動には別途休みを取って参加し、植樹作業をしました。職場には誰かが休みを取る時はカバーし合う雰囲気があり、上司も快く送り出してくれます。森林保全に貢献できるほか、地元の方々との交流を含めて社会とのつながりを実感でき、視野が広がることは私自身にもプラスになります。今後もこの休暇制度を活用して続けたいですね。

お祝い休暇 / 子の看護休暇

従業員の困り事を自己申告させる慣習がある

創業246年目を迎える当社は、伝統的に従業員を大切にしてきた会社です。従業員がかかえる困り事を早めに解決する制度をひとつ一つ採り入れてきた集大成として、今日の平金商店があると私たちは考えています。

当社は、毎年すべての従業員に「自己申告書」というフォームを配り記入してもらいます。子育ての悩み、親や家庭に関する事情、仕事の手順や仕組みで不都合な点、困り事や希望について記入してもらうことにより、それぞれの事情を出来るだけ把握して、新たな制度づくりに役立てています。

妻の出産時は夫に「お祝い休暇」

こうした中から生まれた休暇制度がいくつもあります。たとえば、妻の出産時には夫に「お祝い休暇」を1日付与します。これはとても有効な休暇制度で、100%の従業員が取得しています。そ

の結果、女性のみならず、男性従業員からも子育ての話題がよく出るようになって、仕事と家庭を両立させようという社内意識がより高まりました。子育てを頑張るイクメン社員の男性も年々増えています。

子供が急病の時には「子の看護休暇」

また、お子さんの急な病気やけがで親の付き添いが必要になるケースも多いため、1日を有給扱いとした「子の看護休暇」という制度も作りしました。年間子供1人につき5日、2人以上の場合は10日取得できます。

通常の年次有給休暇も、1時間単位で取得できるようにしたところ大変好評です。1日単位では持て余す時間が生まれてしまいがちですが、「2時間だけ子供を病院へ連れて行く」「3時間だけ学校行事に参加する」といった使い方ができます。これは使い方によっては年次有給休暇をむしろ着実に消化できるようになります。

より気軽に休暇申請できる環境づくりを!

子育てに関する休暇制度のほかにも、仕事と家庭を両立させる制度を用意しています。たとえば、外部のNPO法人が提供する「子育てサポート」を利用した従業員には、かかった費用の半額を会社が補助します。また、出産が近い妊婦さんの従業員は身体への負担を考慮して事務部門の仕事に就いてもらっています。



👉 **ここに注目!!** ( 部分とリンクしています。)

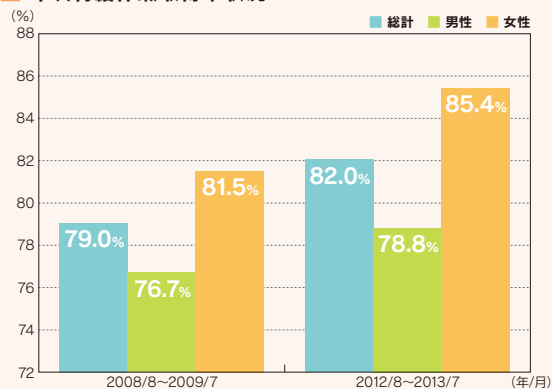
- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

こうした様々な制度や気配りを連動させることで、離職率がさらに低減しました。また、日本にはまだ休暇が取りづらい空気のある企業が多いようですが、当社には気軽に休暇申告して活用する社風が根づいています。

こうした活動を評価していただき、2011年には岩手県から仕事と子育ての両立支援など男女が共に働きやすい職場環境づくりに取り組んだ「いわて子育てにやさしい企業」として表彰・認証されました。

今後ともこうした制度を従業員にもっと利用してもらい、仕事と家庭を両立した豊かな人生を歩めるよう、更に制度を改善していくつもりです。

■ 年次有給休暇取得率状況



従業員の声を休暇制度に反映した結果、年次有給休暇取得率は、男女平均82%を達成。

管理部 店舗部 部長
佐々木 栄子さん



会社データ
【事業内容】オフィス環境プロデュース、機器修理、事務用品販売
【従業員数】86名(2013年11月1日現在)
【年次有給休暇の取得率】82%
【年間休日数】107日
【URL】<http://www.hirakin.com/>

制度活用事例



流通センター 商品担当
小林 貴子さん
[子の看護休暇]

長年安心して働ける職場環境に感謝!

この会社には様々な制度があつて、私もその恩恵にあずかった1人です。1年3か月の育児休暇を取得し、現在は「子の看護休暇」と育児短時間勤務も利用しています。まわりの従業員の方々もいろいろ気遣ってくださる職場環境なのでとてもありがたいと思います。

子育て中の方は社内にたくさんいらっしゃいますが、多くの制度の中から自分に合ったものを選んで使えるので助かります。

今年の夏には30年の永年勤続表彰で6日間の特別休暇(有給)と15万円の旅行券をいただき、東京ディズニーリゾートと東京スカイツリーへ家族旅行に行きました。この会社で長きにわたって働くことができ本当に良かったと感じています。

株式会社エスバイエス

記念日休暇

設立時に目指したのは笑顔が絶えない明るい職場

当社は1992年、同僚と私の2人で独立し、スタートさせました。ビルやマンションなどの各種給排水設備のメンテナンスを中心に事業を展開し、現在では建物設備全体をトータルにメンテナンスできる会社として、お客さまから高い評価と信頼を得ています。社員は20代、30代の若手が多く、彼ら彼女らが中心となって会社の発展を牽引しています。

設立時に目指したのは、社員が働きやすく、笑顔が絶えない明るい職場です。その目標を実現するため、休暇制度の充実にも努めています。



静岡、富士、浜松の3拠点体制で
静岡県全域をカバーし、事業を展開しています

年間の勤務予定表に「記念日休暇」を組み込む

マンションやビルにおいては、設備のトラブルは休日や夜間にも発生します。そのため、メンテナンス業務は24時間体制で当たらなければな

ず、当社ではシフト制で対応しています。そうした勤務体制にもかかわらず、社員はみな一生懸命に仕事に打ち込んでいます。このような当社の実情を背景に、社員のがんばりに応え、休日や年次有給休暇に加えて、ゆったりと一日を過ごしてもらうための制度を設けました。それが7年前にスタートさせた「記念日休暇」です。

対象となる記念日は、どんな日でもかまいませんが、独身者は誕生日、妻帯者は結婚記念日、奥さんや子どもの誕生日が多いようです。

取得の方法ですが、まずは事業年度末の3月に、翌年度分の記念日を社員全員に申告してもらいます。申告された記念日は、4月から始まる年間の勤務予定表に組み込まれます。こうしてスケジュールを決めてしまえば、あとはそれを実行するだけ。運営上の問題はなく、100%取得されています。

社員からは「いい制度ですね」と声に出して言われたことはありませんが、みんな有意義な一日を過ごしているようです。私も結婚記念日に休暇を取り、妻と食事などに出かけています。

20年後の200名体制を目指して環境づくり

当社では毎年、会社の休日カレンダーを作成していますが、祝祭日などを考慮しながら、なるべく長い休暇を取れるように工夫しています。そうした休暇を利用して、毎年、海外旅行などに行く社員もいます。

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています。)

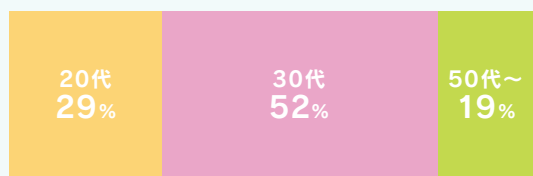
- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

とはいえ、長い休暇を取るのには簡単なことではありません。そのため、勤続10年といった条件をクリアした社員を対象に、1週間程度のリフレッシュ休暇制度をつくりたいと考えています。これと併せて、家族旅行への金銭的な補助も検討しています。

また、社員のスキルアップという点では、資格の取得を奨励しています。当社では企業理念に「専門知識に基づいた最高のサービス提供」を掲げていますが、その実現のためには社員一人ひとりの技術力向上が不可欠です。講習会への参加費用や受験料の他、貼付する写真の撮影代、試験会場への交通費なども負担しています。

事業の展望として、20年後くらいには社員200名体制を目標にしています。その実現に向けて、若手社員に対する期待は大きいです。社員のがんばりに応えるためにも、休暇制度を始めとした環境づくりをこれからも進めていきたいと考えています。

■ 年齢構成



記念日休暇取得率100%

20代、30代を中心とした社員のがんばりに応える「記念日休暇」は、取得率100%を達成。

代表取締役
定石 明さん



会社データ
【事業内容】ビル・マンション設備のメンテナンス業務など
【従業員数】31名(2013年10月現在)
【年次有給休暇の取得率】51%
【年間休日数】100日
【URL】<http://www.sxscorp.com/>

制度活用事例



営業総務部
前田 恵さん(左)
田中 理恵さん(右)
[記念日休暇]

「素敵な休暇ね」とよく言われます

誕生日に「記念日休暇」を取り、ショッピングを楽しんだりして、有意義に過ごしています。自分へのご褒美ですね。友人からは、「そんな休みがあつてうらやましい」と言われています。仕事は忙しいですが、プライベートも充実していますよ。みんな年次有給休暇や「記念日休暇」を上手に使って、スノーボードやバンド活動などを楽しんでいます。会社は若い社員が多く、仲が良く、アットホームな雰囲気。笑いが絶えない明るい職場です。(前田さん)

入社1年目の「記念日休暇」は誕生日に取ったのですが、その日がちょうど金曜日で3連休になり、とてもラッキーでした。今は結婚記念日に利用しています。別の会社に勤める主人もその日に休暇を取り、2人で食事に出かけるなど楽しく過ごしています。私も友人から「素敵な休暇ね」とよく言われます。(田中さん)

株式会社ギャプライズ

サプライズ休暇 / ライズ休暇 / おしゃれ半日休暇

いつも心にエンタテインメント

当社は電子商取引のプロデュースや運用サポート、ウェブマーケティング、LPO(ランディングページ最適化)、解析ツールの提供と支援を行っています。「いつも心にエンタテインメント」を企業理念とし、遊び心はもちろん、「もてなし」の心も大切にしながら事業に取り組んでいます。休暇制度もこの理念の下に整えていきました。

経営理念にちなんだ3つの休暇制度

当社の社名は「ギャップ、サプライズ、ライズ」の造語です。何かにギャップ(差)を感じたとき、サプライズ(気付き)が起こり、ライズ(成長)につながると考えています。その実践の機会となるのが、「サプライズ休暇」です。

取得の要件として、他のメンバーに休暇の理由をプレゼンテーションします。事前に資料を提出して、全体会で5分ほどの発表を行い、賛同が得られれば取得できます。これまでに「一人暮らしの娘を心配して地方から上京する両親を驚かせる」「妹の大学の卒業式に親代わりとして出席する」などの取得事例がありました。

取得のためにプレゼンテーションを行う休暇制度を導入した目的は、休む理由を他のメンバーに知ってもらおうと休暇を取りやすくなるという効果があるからです。また、休暇の後に「どうだった?」と声を掛けることで、コミュニケーションのきっかけにもなります。利用はおおむね年に1回です。

■ サプライズ休暇事例

① 親代わりに妹の卒業式に出たい!

早くにご両親を無くされたAさんは、妹の卒業式に親代わりに出席してあげたい。

② 結婚前に岩手に住む両親とディズニーランドに行きたい!

結婚前の独身最後の時に親孝行をかねて、東京にくる両親をディズニーランドに連れて行ってあげたい。

③ 婚約者の誕生日にひまわり畑を見に行きたい!



メンバーが休暇を取りたい理由をプレゼンテーションする「サプライズ休暇」申請書。熱意が許可のカギ。

「ライズ休暇」はセミナーや勉強会に参加するための休暇制度で、希望日の1週以前に上長に申請し、認められれば取得できます。業務に関係するものには費用も会社が出しますし、業務に直接関係がなくても取得できます。Webデザイナーが美術展に行くという理由で取得したこともありました。月に1～2回利用されています。

エンタテインメントには、もてなす心だけでなく、外見、つまり見た目も大切です。そこで、洋服を買いに行くことを目的とした半日の休暇制度も導入しています。これが「おしゃれ半日休暇」

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

です。バーゲンの多くは金土日に行われていますが、土日は人が多く、良い品物は売り切れることが多いのです。しかし、この休暇を利用することで、金曜日に買い物ができます。私自身も、ふらりとバーゲンに行くことがありますよ。利用は年に1~2回ほどで、もちろん男性でも取得可能です。

買い物に限らず、たとえ勉強目的だとしても、メンバーにとって休暇制度は利用しづらいものです。だからこそ、あえてこうした制度を設け、会社側から「休みを取っていいよ」というメッセージを発信することが大切だと考えています。

制度のスクラップアンドビルドは続けたい

当社には、“改善パワーアッププラットフォーム”という制度があります。言わばメンバーがボトムアップで改善提案できる“電子目安箱”です。さまざまなアイデアが寄せられ、良いアイデアはすぐに採用します。もしうまく機能しなければ、すぐに止めればいいのですから。

休暇制度に関してもメンバーのアイデアを大切に、トップダウンではなくボトムアップで必要に応じて見直していきたいと考えています。今後、企業の規模が大きくなっても、制度のスクラップアンドビルドを続けていくことは可能でしょう。そうした会社でありたいと思っています。

代表取締役会長
土屋 裕樹さん



会社データ
【事業内容】Web営業支援、ネット通販コンサルティングなど
【従業員数】50名(2013年10月1日現在)
【年次有給休暇の取得率】57%
【年間休日数】124日
【URL】<http://www.gaprise.com/>

制度活用事例



取締役副社長通販事業部部长
鈴木 隆司さん
[サプライズ休暇]

彼女のご両親に交際のごあいさつができた

2007年夏に「サプライズ休暇」を取りました。目的は、交際していた女性のご両親にあいさつをし、農家を営むご両親に私の仕事を理解してもらい、交流を深めることです。当時は会社の創業期で忙しく、休暇もなかなか取れませんでした。そのため九州に住むご両親に会えずにいたのです。そこで3連休に「サプライズ休暇」を合わせて4連休を取り、九州へ飛びました。

短い滞在では表面的なあいさつしかできなかったでしょう。しかし、3泊したことでお父さんとじっくり話すことができました。酒を酌み交わし、話が深夜に及ぶことも。彼女からも「あんなに楽しそうな父は見たことがない」と言われたほどです。私も修学旅行以来の九州でリフレッシュでき、彼女にけじめをつけたことで仕事の意欲も高まりました。今は部下にも積極的に利用を勧めています。

リンケージサービス株式会社

バースデー休暇 / 配偶者の出産休暇



“人材至上主義”を雇用形態と休暇制度に反映

当社は、コンタクトセンター*の受託業務及びコンサルティング等を手がける企業です。札幌で1989年に設立、現在は宮崎県と東京にも事業所を展開、お客様のニーズにお応えしています。

コンタクトセンター業界は、アルバイトやパート従業員の比率が高いことで知られていますが、当社は企業理念に“人材至上主義”を掲げ、業務上欠かせないコミュニケーションスキルの向上や専門知識の蓄積を図るために、継続的な雇用を推進、正社員や契約社員の比率を高めています。

さらに、社員とその家族の幸せな暮らしを支援するため、大切なライフイベント時にゆっくりと休めるよう、「バースデー休暇」「配偶者の出産休暇」を導入しています。

*企業において顧客等への電話・メール等による対応業務を行う部門

「バースデー休暇」は人材確保にも寄与

コンタクトセンターは女性の多い職場です。現在は男性の比率が上がって女性は7割程度ですが、長らく約9割で推移していました。そこで当初、コンタクトセンターの最前線で活躍する女性

スタッフにリフレッシュのためのプライベートな休暇を、との狙いで導入したのが「バースデー休暇」です。誕生日に1日の休暇を取得できる制度で、理由によっては前後にずらして取得することも可能です。現在、男女を問わず100%に近い取得率で、社員同士のコミュニケーションや親密な雰囲気作りに、大いに効果を発揮しています。

また「バースデー休暇」は、人材募集の際の差別化にも役立っており、手厚く珍しい休暇制度として応募者からの反応も良好です。

雇用形態別従業員割合



正社員と契約社員の比率を高め、継続的な雇用を推進。

バースデー休暇取得率

2009年	99.2%
2010年	99.0%
2011年	99.3%
2012年	99.7%
2013年	99.5%

5年間で
ほぼ100%

ほぼ100%に近い取得率で推移。「バースデー休暇」は社内の親密な雰囲気作りや、人材募集の際の差別化に役立っている。

休暇と環境整備で、仕事と家庭の両立を支援

また男性も育児に参加しやすい環境作りの一環として「配偶者の出産休暇」を設けています。妻の出産に際して、当日ともう1日、計2日の休暇を付与する制度で、2日連続でも、1日ずつ分けて取得することもできます。導入当初は、“「配偶者の出産休暇」をとることで周囲に迷惑をかけるのではないか”といった声も聞かれましたが、地

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

道な啓蒙活動を丁寧に積み重ねることで全社的な理解が深まり、現在では当たり前ものとして取得されています。

啓蒙活動の必要性は、育児休業などにも通じるものだと思います。当社は、仕事と家庭の両立支援に貢献する取り組みとして、産前・産後休業、育児休業の取得も積極的に奨励。特に育児休業を取りにくい男性のために、下の子の出産時上の子(未就学児)の育児を行う一週間程度の「短期育児休暇制度」を独自に制度化しています。

さらに、正社員の立場で育児のための時短勤務を選択できる「短時間勤務制度」や、子供を保育園に預ける社員に対し、毎月費用の一部を会社で負担する制度も導入。多彩なサポートによって、結婚や出産を機に退職する女性社員が少なくなりました。

こうした幅広い取り組みと成果を評価いただき、平成22年度の「北海道両立支援推進企業表彰」を受けています。

「介護休暇」の導入に向け、検討をスタート

この他にも、当社ではワーク・ライフ・バランスを考慮したさまざまな構想を広げています。現在は、子育て世代への両立支援に軸足を置いています。今後の目標として当社ならではの「介護休暇」の導入を見据えています。必ずや必要なものとなるでしょうし、会社として“どこまで”“どのように”取り組むべきか、検討を開始しています。

総務本部 次長
中村 慎太郎さん



会社データ
【事業内容】コンタクトセンター受託業務・コンサルティング、その他
【従業員数】370名(2013年11月1日現在)
【年次有給休暇の取得率】50.1%
【年間休日数】127日
【URL】<http://www.lsi-gpc.co.jp/>

制度活用事例



第3事業本部
人材派遣事業部 係長
朝野 渉さん
[バーステイ休暇 /
配偶者の出産休暇]

家族や育児と向き合う、かけがえのない時間

「バーステイ休暇」は、私の入社当時には導入されていませんでしたが、制度ができてからは毎年利用しています。自分の誕生日のための休暇だからこそ、その日はもっぱら家族と過ごす時間にあてています。子どもと公園でまったりしたり、車で遠出してみたり、家族サービスをかねて楽しんでいます。

「配偶者の出産休暇」は、出産の立ち会いで1日、退院の時に1日の計2日取得しました。子どもは2人いますが、いずれも同じパターンで取得しました。退院の時は、妻も「ありがたい」「助かった」と言ってくれました。

たとえ2日でも、家族の歴史的瞬間に立ち会い、しっかりと出産・育児と向き合えるのは有意義なことだと思います。

メモリアル休暇 / Aカレリフレッシュ休暇

手当と誕生日メール付きの「メモリアル休暇」

当社には、働く時は必死で働き、遊ぶ時は徹底して遊ぶという企業文化があります。しかし不動産業は土日出勤が多く、お客様の都合に合わせる必要もあるため、従業員が年次有給休暇をきちんと取るのが難しい業種の1つです。

総務人事部としても、従業員に有給休暇を着実に消化してもらうことは、常に最大のテーマの1つです。

年次有給休暇の取得促進策の1つとして、当社は2006年に「メモリアル休暇」を導入しました。これは個々の従業員が「誕生日の月に1日」の休暇を取れる制度です。

取得してもらうためのインセンティブも用意しました。「メモリアル休暇」を取得するたび1万円の手当がもらえるのです。この効果もあって2010年の取得率は76.5%に達しています。

休暇申請を忘れる従業員がいるので、2012年からは総務人事部からその従業員に「誕生日

メール」を送信して案内しています。この効果は大きく、取得率は87.8%とさらに上昇しました。

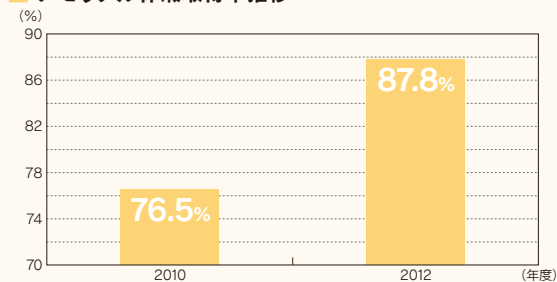
営業職のための「Aカレリフレッシュ休暇」

2010年に導入した「Aカレリフレッシュ休暇」は、年次有給休暇を連続して取得してもらうための休暇制度です。Aカレとは、Aカレンダーの略で、水曜・木曜を休日とする営業職のための特別な勤務暦をさします。

「Aカレリフレッシュ休暇」はAカレンダーの従業員が半期に1回ずつ「3日連続の有給休暇」を取る制度です。水・木の定休日とAカレ休暇を合わせて5連休が取れるため、これは社内でも大変好評でした。3日分を消化するたびに1万円のインセンティブ手当も支給されます。

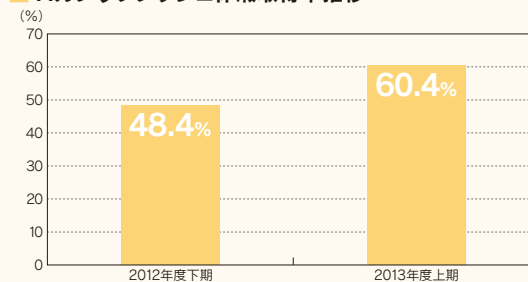
しかし、5連休の間お客様とご連絡が取れないのは困るという現場からの声もあり、2013年4月から仕組みを変更しました。3日連続でなく1日・2日の単位でもばらばらに休暇を取得できる

■ メモリアル休暇取得率推移



1万円のインセンティブを用意したうえ「誕生日メール」で取得を促したところ、2012年度には取得率は87.8%に上昇。

■ Aカレリフレッシュ休暇取得率推移



現場の声を活かした仕組みの改善により、「Aカレリフレッシュ休暇」の取得率は2012年度下期から13年度上期の短期間で一気に向上した。

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

フレキシブルな制度に変えたところ、これが現状ではベストな仕組みとなりました。「Aカレリフレッシュ休暇」の取得率も48.4%(2012年度下期)から60.4%(2013年度上期)へと一気に向上しました。

仕事のモチベーションを高める休暇制度も検討中!

2013年に入るとマンションの売れ行きが上向くなど、当社の業績は順調に推移しています。そこで総務人事部でも、社内の活性化に繋がる休暇制度など、様々な施策を検討しています。

その検討の候補の1つが「GIB(ギブ)」という休暇制度です。GIBとはGoal In Bonus(達成するとボーナスが出る)の略です。これは部署ごとの売上目標を達成するたびに、会社からその部署に手当が支給され、従業員に旅行を楽しんでもらおうという休暇制度です。こうした制度があれば有給休暇を消化しながら仕事のモチベーションアップにも繋がると考えます。このようにして私たちは常に年次有給休暇の取得促進に努めています。



総務人事部 人事課
藤澤 由香さん



会社データ
【事業内容】不動産業
【従業員数】411名(2013年11月1日現在)
※契約社員含む
【年次有給休暇の取得率】44%
【年間休日数】123日
【URL】<http://www.cigr.co.jp/>

制度活用事例



経営企画室
経営企画課 担当課長
枚本(すぎもと) 哲哉さん
[メモリアル休暇]

「メモリアル休暇」に夫婦で乾杯!

私はラッキーなことに12月27日生まれのため、年末年始の休みと合わせて、毎年欠かさず「メモリアル休暇」を取得しています。

私も妻も「引退したら移住したいね」といつも話し合っているほどハワイが大好きで、ほぼ毎年、ハワイ旅行を楽しんでいます。昨年は「メモリアル休暇」を利用し、8日間のハワイ旅行で誕生日をむかえることができました。

休暇が取れるうえ1万円の手当までもらえる休暇制度というのはありがたいものです。わが家では、たとえ私がすっかり申請し忘れそうになっても、誕生日が近づけば妻の方から「「メモリアル休暇」が楽しみだから、絶対に忘れないで取っておいてね」と言われるのです。

育児休業 / 育児特別休業 / こども休暇

「育児休業」「育児特別休業」で子育て支援を強化!

ヒューリックは、2008年の株式上場を機に、休暇制度をさらに充実させる取り組みを行いました。2010年の「育児・介護休業法」の施行に先駆けて、その法令基準を上まわるトップレベルの子育て支援制度づくりを目指したのです。名称も従来の「育児休業規程」から「次世代育成支援規程」へと変えました。

その特徴をよく表しているのが「育児休業」「育児特別休業」「こども休暇」でしょう。

「育児休業」は、幼少期の苦労を考慮して、取得期間を子供が4歳未満(従来は2歳未満)にま

で広げました。従来から法定の「産前(6週間)・産後(8週間)休業」はありましたが、これと育児休業を続けて利用することで、より安心して子育てできる環境を整えました。

さらに「育児特別休業」という、男性・女性にかかわらず、「育児休業」の最初の1か月を有給とする制度を付加しました。

出産後～小学校3年修了時には「こども休暇」

そして、子育ては出産後も延々と続くため、当社は「こども休暇」という制度を作りました。これは出産以降、小学校3年修了時まで年間10日(半日休暇なら20日)取得できます。これにより社員が気軽に保育所や小学校の諸行事に参加できるようになりました。

ほかにも子育てを支援する様々な制度があります。たとえば1日2時間以内(30分単位)で勤務時間を短縮できる「短時間勤務」や、子供の送り迎えなどがあつて残業を回避したい社員への「時間外労働の免除」も認めています。

小学校に就学するまで保育所の利用料を一部補助する「保育所利用料補助金制度」、当社が法人契約を結んだベビーシッター事業者のサービスを利用する際に一部または全額補助する「ベビーシッター制度」もあります。2013年からは「出産祝金」(従来は一子につき1万円)を第一子10万円、第二子20万円、第三子以降は100万円へと引き上げました。



👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

出産等で退職した社員を退職時の処遇条件で再雇用する「ジョブリターン制度」は従来からの制度ですが、これも多く利用されています。

こうした様々な仕組みにより、働きやすく、ご家族も安心できる環境を整備しています。

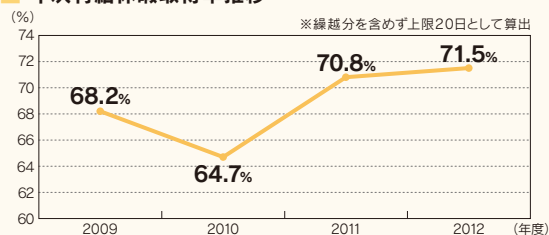
ポイントは休暇を取得しやすい雰囲気づくり!

せっかくの休暇・休業制度なので、これらを社員が心置きなく取得できる雰囲気づくりも大切です。制度の利用率を高めるために、まず**トップダウン**で、社長が社内メールで全社員に毎月呼びかけています。また**ボトムアップ**で、社員からも半年に1回は会社への要望や提案を出せるアンケートを実施しています。

現在では出産する女性社員の育児支援制度の利用率は100%です。男性社員の利用率はまだ低いものの、着実に高くなっています。

当社の子育て支援はすでに高いレベルにあると自負しておりますが、より働きやすい環境にするべく今後とも努力を重ねてまいります。

■ 年次有給休暇取得率推移



社員が心置きなく休暇を取得できるためのさまざまな啓発活動により、年次有給休暇の取得率は2011年度以降70%を突破。

人事総務部 副部長
山田 洋一さん



会社データ
【事業内容】不動産業
【従業員数】129名(2012年12月現在)
【年次有給休暇の取得率】71%
【年間休日数】121日
【URL】<http://www.hulic.co.jp/>

制度活用事例



人事総務部
役員秘書 上席主任
北山 織絵さん
[育児休業 / こども休暇]

「こども休暇」で保育園とも関係良好!

私は「産前・産後休業」と約1年間の「育児休業」を2007年と2011年に取得しました。

第一子の時は、1年間もの長期の育児休業を申請することに個人的に少しためらいを感じながら取得しました。

しかし第二子の時には新制度も導入され、取得するのが当然だという風土が定着しており、スムーズに申請して、気持ちよく職場復帰できました。

今も2児の子育てと仕事をいいバランスで両立できています。特にありがたいと実感しているのが「こども休暇」です。保育園には年に数回の保護者会等がありますが、半日単位で休暇を取れば、年間で最大20回の会合に出席できます。おかげさまで保育園との関係も良好ですし、安心して子どもを預けることができます。

ESTクリニック グループ(医療法人社団クロス・トゥ・ユー)

リフレッシュ休暇 / 子の看護休暇 / 育児休業取得の促進

男女が共に働きやすい職場づくりに向けて

当院は、地域に密着した「何でも相談できる総合的な医療施設」(プライマリ・ケア)として、継続的治療を根幹とした医療サービスの提供を基本理念に掲げています。基本理念を実践する上で、医療分野の専門職をはじめとするスタッフが安心して継続的に働くことができる環境作りは欠かせません。

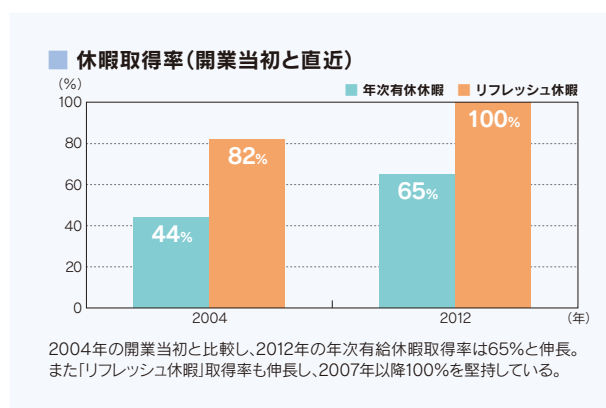
当院のスタッフの約85%はいわゆる“子育て世代”で占められています。看護師などの女性スタッフが、結婚・出産・育児・介護により最前線からの一時撤退や現役引退を余儀なくされることがないように、女性スタッフ、またその家族をサポートする仕組みを作るとともに、男女が共に働きやすい職場の実現に取り組んでいます。



スタッフの声を独自の両立支援策に反映

当院では、法定以上の年次有給休暇を付与し、取得率も65%(2012年度)と、医療施設としては高い水準を実現しています。さらに開業当初(2004年)に導入した「リフレッシュ休暇」は、年

2日、通常の年次有給休暇とは別に、取得できるようにしており、2007年以降、毎年100%の取得率を達成しています。



また、子育て支援に関する休暇制度として「子の看護休暇」を拡充しています。育児・介護休業法では子の看護休暇は子ども1人につき1年に5日と定められていますが、当院では10日付与しており、冬のインフルエンザ流行期などに活用されています。「子の看護休暇」に加え、産前・産後休業、育児休業を取りやすくする取り組みや、働きやすい勤務制度作りにも注力し、複合的な支援で育児・家庭と仕事の両立をサポートしています。

子育て支援を充実させるプロセスは、まず全スタッフを対象にヒアリングを実施することからスタートしました。さまざまな立場からの懸念をすくい上げた結果、多様な「仕事と家庭の両立支援策」と、「管理職層を含めた職場の意識改革」が必要なことがわかりました。そこで、「長期休暇取得者のための代替要員の確保」、「休暇中の能

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

力維持や能力アップも可能な講習プログラム等の実施]、「管理職層への啓発を行う研修の実施]、「休暇取得者のための相談窓口の設置」などさまざまな施策を行いました。

また、スタッフの小学校就学前の子どもの対象とした託児所を設置し、病児保育や365日の保育受け入れ、業務上の突発的な事情による一時預かりなど、医療施設ならではの取り組みも行っています。

さらに、正職員待遇のまま短時間勤務ができる「育児短時間勤務制度」もあり、法定では「3歳まで」ですが、当院では「小学校就学前まで」としています。ただしスタッフからは「小学校低学年は子どもの帰宅が早く、1人での留守番が不安」といった声が多いことから、小学校3年生までとする範囲の拡大も検討しています。

両立支援と意識改革から生まれた成果

両立支援策の整備とともに全スタッフの意識改革を行った結果、業績は開業以来最高を記録しました。また、管理職層などへの両立支援研修などで、管理職層とスタッフとのコミュニケーションがそれまで以上に増えたことにより、意思の疎通がスムーズに行われるようになったと、院内各所から声が上がりました。育児や家庭と仕事の両立の悩み、職場環境などを理由とした退職もなくなり、大きな成果が現れたと考えています。

CEO(最高経営責任者)
医学博士
角田 悟さん



会社データ
【事業内容】総合医療施設
【従業員数】131名(2013年10月1日現在)
【年次有給休暇の取得率】65%
【年間休日数】104日
【URL】<http://www.estclinic.com/>

制度活用事例



病棟看護師
石澤 志帆さん(左)
岩崎 恵さん(右)
[リフレッシュ休暇]

いろいろ「リフレッシュ」しています!

年2日の「リフレッシュ休暇」は毎年利用しています。通常の休日や年次有給休暇などと組み合わせて、ちょっと長めの休暇にして友だちと旅行に出かけたり、ショッピングに行ったりと、いろいろと有意義に活用しています。言葉のイメージもありますが、「リフレッシュ休暇」と言うと、通常の年次有給休暇よりも使いやすい、気にしないで使えるという気がしますね。(石澤さん)

私も「リフレッシュ休暇」は必ず利用させてもらっています。「何してた?」「どこ行ったの?」という会話も院内でよく聞かれますし、スタッフ同士のコミュニケーションに役立っている気がします。医療は人材難に悩む業界の一つですけど、私たちの病院の休暇制度や託児所などの体制・環境は、スタッフの募集や定着に、とっても役立っていると思いますね。(岩崎さん)

配偶者出産休暇 / 結婚休暇 / 育児休業の取得推進

“三方よし”の取り組みで人材確保

当法人は1986年に設立され、特別養護老人ホーム「寿楽荘」の運営をはじめ、さまざまな高齢者介護事業を展開しています。介護や看護の現場は、慢性的な人材不足に悩まされています。そこで当法人は、人材の確保と定着に向けて子育て世代の“仕事と家庭の両立支援”に取り組み、休暇制度の整備と取得を推進してきました。この根底にあるのは独自の“三方よし”の考え方です。職員の満足度を高めれば人材の定着とレベルアップによって、利用者の満足を生み、それが法人満足へと波及して、職員・利用者・法人の“三方”にとって“よし”となるという発想で、創立以来一貫しています。

「配偶者出産休暇」「結婚休暇」で両立支援

男性職員に対しては創業当初から、3日間の「配偶者出産休暇」を設けており、対象者ほぼ全員がフルに取得しています。さらに2009年には、育児休業5日を有給の休暇へと見直し、男性は「配偶者出産休暇」と合わせて連続8日間の休暇を取得できるように配慮しました。

また「結婚休暇」は、本人の結婚では7日、子供の結婚は3日とし、入籍・挙式・新婚旅行の日程が必ずしも連続しない昨今の結婚事情に合わせて、各人が希望するタイミングで取得できるよう配慮しています。

心が通う環境整備で育児休業取得を推進

女性職員に対しては、当初、結婚や出産を機に退職する職員が多かったことから“育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備”を最重点テーマの一つと考え、積極的に取り組んできました。

そのプロセスはまず、子育て世代の職員への聞き取り調査を実施することからスタートしました。その結果、育休取得時の同僚への気兼ねを口にする職員が多かったことから、相談窓口の設置、Q&Aや社内報等による周知啓蒙などを行い、育児休業を取得しやすい環境を整えていきました。また、復帰後の業務対応への不安の声も多く聞かれたことから、育休中でも会議に参加できるよう配慮したり、2カ月ごとの給付金の申請時に赤ちゃんを連れて来てもらい、職場全体で成長を喜ぶ“大きな家族”のような雰囲気づくり等も行いました。

こうした取り組みの結果、育児休業取得率は男女ともに100%を達成し、さらにこの成果を対外的にアピールすることで、職員の確保がよりスムーズになりました。



👉 ここに着目!! (部分とリンクしています。)

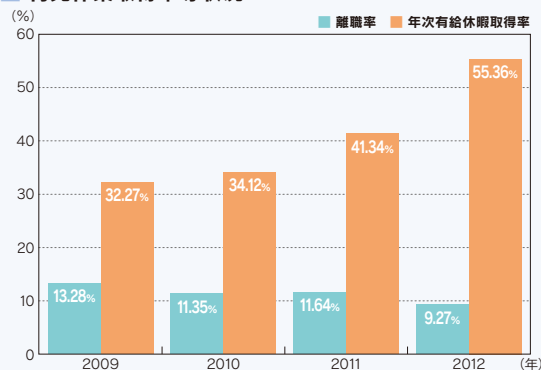
- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

事務長
吉野 洋子さん



会社データ
【事業内容】特別養護老人ホーム「寿楽荘」運営、居宅介護支援事業等
【従業員数】174名(2013年7月1日現在)
【年次有給休暇の取得率】55.3%
【年間休日数】108日
【URL】<http://www.jurakuso.sakura.ne.jp/>

■ 育児休業取得率等状況



4年連続、育児休業取得率(男女とも)100%

育児休業は男女ともに取得率100%を毎年達成。また、年次有給休暇も気兼ねなく利用できる職場風土を目指した結果、離職率は低下傾向を示している。

制度の利用を“お互い様”の職場風土が後押し

この取り組みを通してわかったことは、“職員が本当に望んでいるのは、やりがいのある仕事を続けるために自らの実情に合わせて利用できる休暇制度と、その制度を気兼ねなく利用できる職場風土である”ということです。

当法人では、職場結婚率が高く「結婚休暇」や育休を夫婦が同時に取得することもあるのですが、ふだんから余裕ある人員配置を行い、職員同士が知識やノウハウを共有しあう“お互い様”の職場風土によって十分乗り切ることができています。これは長期の育休や、子育て中におこりうる突然の欠勤や早退への対応でも同じことです。今後も、子育て世代に選んでもらえる職場として“仕事と家庭の両立支援”を推進していきたいと考えています。

制度活用事例



生活相談員
在宅サービスグループリーダー
(介護支援専門員 / 介護福祉士)
平松 龍彦さん
[配偶者出産休暇 / 結婚休暇]

子育てへの深い理解につながった育児休業

家内も同僚ですので、休暇制度は2人で活用させていただいています。「結婚休暇」は10年前、公休などと組み合わせて計10日間のラスベガス旅行を楽しむことができました。

子どもは3人おりますが、「配偶者出産休暇」を3日、育児休業も家内の職場復帰に合わせる形で5日、フルに取らせていただきました。育児休業中は、保育園の送り迎えやいろいろな家事をすることで、子育てや家での家内の仕事を理解するいい機会になりました。

また、私が働いている施設には、子どもたちが父母である職員の仕事を見学し、体験する「こども参観日」というイベントがあり、私の子どもも毎回参加しています。親の仕事への理解はもちろんですが、職場の雰囲気づくりや職員同士の相互理解にもつながり、“両立支援”に大いに貢献していると思います。

犯罪被害者の被害回復のための休暇

犯罪被害者の方々に、休暇が必要な理由とは

ある日突然、自分や家族が犯罪の被害にあうということは誰にでも起こりうることです。そして犯罪被害にあうと、その直接的な被害に加えて、事件後生じる心や身体の不調、それらを治療するための通院、さらには刑事手続きや事務手続きによる時間的な拘束など、以前のような通勤・勤務を困難にするさまざまな問題を抱えてしまいます。

中でも多くの方にのしかかるのは、一般生活になじみのない裁判に携わる精神的な不安や、裁判の手続きや出廷などに必要な時間的な負担です。刑事裁判の傍聴や被害者参加制度を希望するともなれば、裁判は平日に行われますので、働く人は休暇を取る必要が生じることになります。

被害回復への鍵となる、実情への理解

犯罪被害は、自身や家族の命を奪われる、けがをする、物を盗まれるといったいわゆる“一次被害”だけではありません。一次被害を原因として生じる周囲の無責任なうわさ話といった“二次被害”も、心身をさいなみ犯罪被害からの回復を困難にする原因となります。

実はこうした二次被害の中には、裁判のスケジュールに対する認識の違いに起因するものも少なくありません。裁判はすぐに始まるものと思われがちですが、実際には半年や1年といった一定の期間を置いて始まることが多く、さらに判決

が出るまでには長いスパンを必要とします。もちろん周りの方たちも、犯罪被害者やご家族にできる限りの配慮をしてはいるのですが、裁判が長引くほど、「まだ裁判のために休むの?」といった言葉が聞こえるようになります。

また、裁判が終わると周囲は区切りがついたと考えがちですが、むしろ多くの犯罪被害者等の方が、裁判という大きな目標がなくなることで精神的に落ち込まれるという現実があります。こうした犯罪被害者等の心情や実情を理解し、対応していただくことが望まれます。

犯罪被害者の置かれている現状



【身体的な問題】

頭痛、めまい、微熱、吐き気、嘔吐、食欲がない、腹痛、不眠、身体のだるさ、身体の痛み



【精神的な問題】

集中力がなくなる、何もする気になれない、感情のコントロールが難しくなる、起きたことが信じられない、現実として受け入れられない、また被害にあうのではないかといつも警戒してびくびくしている、物音等に敏感になる



【経済的な負担】

医療費・転居費用・葬儀費用・弁護士費用の負担、休職や失職による収入の減少



【刑事手続きに関わる問題】

捜査や裁判の過程でつらい思いをする、一般生活になじみのない刑事裁判に携わる不安、裁判傍聴のための交通費の負担



【その他の問題】

周囲の人からの心無い言葉、心情にそぐわない安易な励ましや慰め、無責任なうわさ、捜査や裁判の過程、マスコミからの取材や事実と異なる報道内容等に傷つけられる

理事・事務局長
中村 進さん

理事・支援室長
森田 ひろみさん

団体データ

【事業内容】茨城県公安委員会指定 犯罪被害者等早期援助団体

【相談員・支援員数】相談員13名(大学教授、弁護士などの専門家を含む)、支援員20名(2013年10月現在)

【URL】<http://www.ivac.or.jp/>



犯罪被害者の声に耳を傾けている相談員

被害回復のための休暇制度の導入をサポート

当センターでは、年次有給休暇の他に「犯罪被害者の被害回復支援のための休暇制度」の導入をご検討の企業を訪問し、犯罪被害についての理解を深めていただくサポート活動を行っています。人事・総務を担当している方には当センターが開催する犯罪被害者の声を聞く講演会や研修会等をご紹介し、理解を深めていただいております。また、従業員が万一犯罪の被害にあわれた場合、ケアを担当する方にも大きな負担がかかる場合がありますので、必要に応じて当センターがサポートしてまいります。

犯罪の被害は、いつ、誰に降りかかってもおかしくありません。被害回復のための休暇制度の導入による、犯罪被害者等に対する支援の検討をお願いいたします。

犯罪被害者の方々に直接・間接的に支援

当センターでは、犯罪被害者の方々への直接的な支援として、専門家や専門的な訓練を受けた相談員による電話相談や、面接相談等を実施しています。さらに、病院や市役所等の行政機関、警察や検察庁等に赴く際の付き添いや、裁判に関する説明や情報等の提供も行っています。

また、より多くの方に被害者支援の大切さを知っていただくための講演会や研修会の開催、機関紙の発行等の広報・啓蒙活動、支援員の養成にも力を入れ、支援の環を広げています。

■ 啓発ツール



絵本形式の冊子

啓発パンフレット

犯罪被害者への理解を促し、支援のたいせつさを訴える、多彩な冊子なども独自に用意している。

犯罪被害者等の方々、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。

そこで事業主の皆様へ提案です。

犯罪被害者等の方々への被害回復のための休暇の創設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

社内への周知啓発ツール参考例

Off **休暇をとって** **リフレッシュ!!** **100%** **On**

休日出勤・有給休暇の届け・消化はお早めに！
エスパイス 総務部

株式会社エスパイス
啓発パンフレット

リンケージサービス株式会社 男性社員向け育児休暇利用促進チラシ

育児のための短時間勤務、短期育児休暇制度の利用促進を図るためのチラシ。利用実績が評価され、「北海道両立支援推進企業表彰」を受けた。

男性社員の育児への参加の応援!

リンケージは男性の育児参加促進企業です。

男性も育児に参加しやすい環境づくりの一環として、昨年12月に新しい制度を導入しています。以前にも記事に載しましたが、今回は実際に制度を利用した社員の声もお聞き頂きます！

当社が導入した男性社員のための制度

出産休暇制度 配偶者の出産日に男性社員が休日を取得できる制度	短期育児休暇制度 下の子の出産時に上の子（未就学児）の育児をするため短期（一週間程度）の育児休業ができる制度
--	--

なぜ導入を決定したの？

- 女性に重くかかる育児責任**
株式会社エスパイスは女性社員が多く、小さな子どもを持つ女性の育児負担は大きくなっていました。育児休業の制度が、働く女性の働きやすさを確保し、働く女性の働きやすさを確保し、女性の育児負担を軽減し、女性の育児参加を促進するよう努めています。企業として取り組みが重要だと考えています。
- 子供が育つ環境の重要性**
子供の健康、成長における父親の役割は非常に重要です。父親が育つ環境を整えることは、子供の成長に大きく影響を与えます。父親が育つ環境を整えることは、子供の成長に大きく影響を与えます。
- 育児参加で仕事への視野も拡大**
男性も、仕事への視野が広がります。育児に参加することで、仕事への視野が広がります。男性も、仕事への視野が広がります。

岩間係長、出産に立ち会おうの巻

CSO3課の岩間係長は、当社が導入した「出産休暇制度」取得社員第一号です。実際に取得した社員の声をお聞き下さい！

■「出産休暇制度」をどう感じになりましたか。
日本の社会では、男性社員の出産や育児に関する事で休暇を取るという事がまだ定着していません。「仕事がない」「休むのが辛い」という懸念も多いと思います。その中で今回導入された「出産休暇制度」は、自分に取得する権利があるという権利にもなります。企業にお願いできることだと思います。こういった制度を設けてくれた会社へ感謝しています。また、総務としてもこの制度を活用しやすい環境づくりが、業務体制の必要だと感じました。もう一人の社員は、休暇が短いという点、2日間取得出来ると聞いたら少し不安を感じました。

■実際に取得した日はどう過ごされましたか。
出産に立ち会い、誕生したばかりの赤ちゃんの時間を十分に過ごす事が出来ました。また、産後ケアも充実した状態で、出産がスムーズに終わりました。

■男性として出産・育児に関わりを持ち、どう気持ちの変化がありましたか。
今まで以上に大きな責任を感じました。親としてでも守ってほしいという強い意識が芽生えました。「仕事のために働き、帰っていい」という事は自分自身も経験した事ですが、今後取得可能な様々な育児に関する制度を活用していき、子供との時間を積極的に過ごし、バランスを取って行きたいと思っています。

■今後、出産休暇制度利用を考えている方へのアドバイスを一語！
自分の子供が産まれる時の準備、そしてその後の育児と向き合っていく事は、新たなスタートの第一歩です。親で自分も含めて準備ができていない状態になります。自分の気持ちに合わせて育児の準備をしっかりと進めたいと思います。皆さんの活躍に必ず貢献が、これからもあります。この準備をしっかり進めたいと思っています。

職員通信
じゅらちゃん NO. 62
平成25年10月23日

“第10回「子ども参観日」”
平成25年11月3日(日)AM11時～PM2時00分

次世代育成支援対策事業の一環として、子供さんに親の働くところを見てもらい、次世代を担う子どもを皆で育てていきましょう。

11:00～12:00 正午までに集合しよう！（正午までは各自で文化祭自由見学）
12:00 親の働いている職場を見学し、親の仕事を理解しよう！（子ども参観日の受付前に集合して下さい。職員が引率しますので、付添い者同伴で見学して下さい）
12:30 あんぱんまんと一緒に写真を撮ろう！（施設にあんぱんまんがやっています。見学終了後一緒に集合写真を撮りましょう）
13:00 自由見学・解散

【産休職員】 “元気な赤ちゃん産んでください”

特養専任 介護士 田村真紀	10/29 から産休
特養専任 介護士 佐野ひとみ	11/26 から産休

育児休業に関する要望・問い合わせは吉野まで

平成21年10月28日
社会福祉法人寿栄会
理事長

職員の皆様へ

育児休業取得等の相談窓口の設置など相談体制の整備について

育児休業取得等につきまして、日頃皆様のご理解のもと事業が推移しておりますこと深く感謝いたします。

これまで、育児休業取得、職場復帰につきましては申し出を受けた所属長、事務担当者等が希望、相談、アドバイスをおこなってまいりました。お陰様で多くの職員が職場復帰を果たすことができました。

しかし、まだまだ体制は十分とは言えず、この度、育児休業取得に関する相談等につきまして相談窓口を設置し、より分かりやすく利用しやすい制度となるよう明確に体制を整備することになりました。

寿栄会は仕事と家庭の両立しやすい環境にするため、職員の皆様にとってさらに働きやすい職場環境を提供できるよう、皆様からのご意見ご要望を伺い、より良い体制、運用ができるよう検討してまいります。

相談窓口： 職場風土改革推進担当者

平成20年11月19日

仕事と家庭の両立支援の取り組み
育児休業等Q&A

社会福祉法人寿栄会

社会福祉法人 寿栄会

職員通信「じゅらちゃん」 / 育児休業取得等の相談窓口設置文書
育児休業等Q&Aパンフレット

介護ハンドブック

～ 本人編 ～



伊藤忠商事株式会社
人事・総務部

育児ハンドブック

～ 本人編 ～



伊藤忠商事株式会社
人事・総務部

伊藤忠商事株式会社

育児休暇・介護休暇啓発ハンドブック

育児ハンドブックは男性向け、女性向け、上司向けの3種類、
介護ハンドブックは本人向けと上司向けの2種類があり、
育児休暇・介護休暇の促進を図っている。

株式会社平金商店

有給休暇取得促進チラシ /

仕事と育児の支援制度周知チラシ

株式会社 平金商店

平成25年8月1日

有給休暇・取りましょう

1時間からでも取れます

有給休暇は1年間の取得日数を全部使うのがベターです
1日単位で取得するのが一番良いのですが・・・・・・
こんな使い方もあります

- ・ 学校の参観日です 午後から3時間
- ・ 定期検査です 午前4時間
- ・ 通院です 2時間
- ・ 役所に用事があります 1時間 などなど

各部署で協力しながら

有給休暇100%取得をめざしましょう

株式会社 平金商店

仕事と子育ての 両立を応援します

仕事と育児の支援制度を紹介します

- 1、 育児休業
子供1人につき1回、子供が満1歳に達するまでの間、希望する期間を取得
することができます。(満1歳に達した後でも、休業が必要と認められる一定の
間中の給与は支給されません。⇒給与は実働時間分の支給になります。)
- 2、 育児短時間勤務
小学校就学前の子供と同居し養育する労働者は、実働労働時間を1日6時
間以上とする育児短時間勤務をすることができます。⇒給与は実働時間分の支
給になります。
- 3、 子供の看護休暇
小学校就学前の子供を養育する労働者は、一年間に5日間を限度として、子
供の看護休暇を取得できます。1日は有給・2日以降は無給です。
- 4、 時間外労働の制限
小学校就学前の子供を養育する労働者は、1ヶ月24時間、1年150時間
を越える時間外労働を制限するよう請求することができます。
- 5、 深夜業の制限
小学校就学前の子供を養育する労働者は、仕事の正常な運営を妨げる場合
を除き、午後10時から午前5時までの間労働させないよう請求するこ
ができます。
- 6、 お祝い休暇
妻が出産するとき、夫は1日休暇を取得することができます。⇒給与は支給
します。

両立支援制度の窓口は管理部〇〇〇〇〇〇です

就業規則・育児休業及び育児短時間勤務に関する規則を読んで
わからない方は〇〇〇〇までご相談ください

休暇・代休・欠勤・休職 申請書

年 月 日

[所属]	[氏名]	◎
[期間]	年 月 日から	
	年 月 日まで	日間
事由	[特別休暇]	結婚 出産 生理 忌引 その他
	[代休]	年 月 日()の代休
	[振替]	年 月 日()の振替
	[欠勤]	
	[休職]	育児 その他
	[事由]	
[添付資料]		
承認	[所属長]	[総務人事部]
[備考]		

株式会社アーク情報システム
休暇・代休・欠勤・休職申請書

社会福祉法人 寿栄会
育児休業申出書

様式1-1

育児休業申出書

社会福祉法人寿栄会
理事長 ○○〇〇殿

[申出日] 平成 年 月 日

職氏名 ◎

私は、「育児休業等に関する規則」第3条に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

1 休業に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合の縁組成立年月日	
2 育児の場合1の子が生まれていない場合の出産者の状況	(1) 氏名	
	(2) 出産予定日	
	(3) 本人との続柄	
3 休業の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで	備考
4 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の育児休業の場合は1か月前に申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由
	(2) 1と同じ家族について休業の申出を撤回したことが	ない・ある → 再度届出の理由
	(3) 1と同じ家族について休業をしたことが	平成 年 月 日から 年 月 日まで 再度の休業の理由

育児短時間勤務申出書

医療法人社団クロス・トゥ・ユー
理事長 殿

[申出日] 平成 年 月 日
[申出者] 部

私は、育児・介護休業等に関する規程に基づき、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

記

1 短時間勤務に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	平成 年 月 日
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立年月日	平成 年 月 日
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名	
	(2) 出産予定日	平成 年 月 日
	(3) 本人との続柄	
3 短時間勤務の期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日	時 分から 時 分まで
4 申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の1ヶ月前に申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由
	(2) 1の子について短時間勤務の申出を撤回したことが	ある・ない → 再度申出の理由

[注] 3-乗組は、労働者が個々に労働する時間を申し出ること認める制度である場合には必要となります。

理事長	副理事長	理事	CTA	事務局長	統括部長	所属長

子の看護休暇申出書

医療法人社団クロス・トゥ・ユー
クリニック 理事長 殿

平成 年 月 日

所属

氏名 ◎

私は、「育児・介護休業規定」第12条に基づき、下記のとおり子の看護休業の申出をします。

記

1 申し出に係る子の状況	氏名 生年月日
2 申し出理由	
3 申し出する日	平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで
4 備考	

※ 当日、電話などで申し出た場合は、出勤後速やかに提出して下さい。
※ 3については、複数の日を一括して申し出る場合には、休暇を取る日をすべて記載して下さい。
※ 添付書類 医師の証明書

理事長	副理事長	理事	CTA	事務局長	統括部長	所属長

休暇届

様式01改訂

申請日 平成 年 月 日

部署名 :

氏名 : ◎

有給休暇 リフレッシュ休暇

平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

: ~ : まで

[日間
時間]

事由

※ 事前申請が原則ですので、特別な理由がない限り当日・事後申請は休暇扱いとならない場合があります。

理事長	CTA	事務局長	統括部長	所属長

ESTクリニック グループ
(医療法人社団クロス・トゥ・ユー)

育児短時間勤務申出書 / 子の看護休暇申出書 / 休暇届

