

人と企業を活性化する 休暇制度を導入しましょう



2014年度 活動事例20社

株式会社 小坂工務店

私傷病のための特別休暇、リフレッシュ休暇

ミサワホーム株式会社

サポート休暇、LQ休暇

オエノンホールディングス株式会社 (オエノングループ)

ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など

花王株式会社

ボランティア特別休暇、私傷病特別休暇

住友電気工業株式会社

ボランティア休暇、不妊治療のための休暇

東京フード株式会社

アニバーサリー休暇

パラマウントベッド株式会社

ドナー休暇、誕生日休暇、子の看護休暇の拡充など

未来工業株式会社

ライフワークバランス休暇

株式会社LIXIL

配偶者出産休暇、永年勤続休暇

東京海上日動システムズ株式会社

特別連続有給休暇、記念日休暇など

株式会社 ビットアイル

ネクストステージチャレンジ休暇など

ヤフー株式会社

土曜日祝日振替休暇、サバティカル休暇など

コープみらい・コープネット事業連合

つわり休暇、子の看護休暇の拡充

株式会社 ダッドウェイ

ファミリーサポート休暇、ハッピーホリデー

株式会社 デジタルアライアンス

親孝行休暇、こども成長記念休暇

株式会社 千葉銀行

配偶者出産特別休暇(父親休暇)など

株式会社 Z会

子の看護休暇の拡充、誕生日休暇、裁判員休暇

社会福祉法人 横手福寿会

介護老人保健施設 りんごの里福寿園

配偶者出産休暇、裁判員休暇

メールソリューション・ジャパン株式会社

妻の出産休暇

認定NPO法人

大阪被害者支援アドボカシーセンター

犯罪被害者の被害回復のための休暇

「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

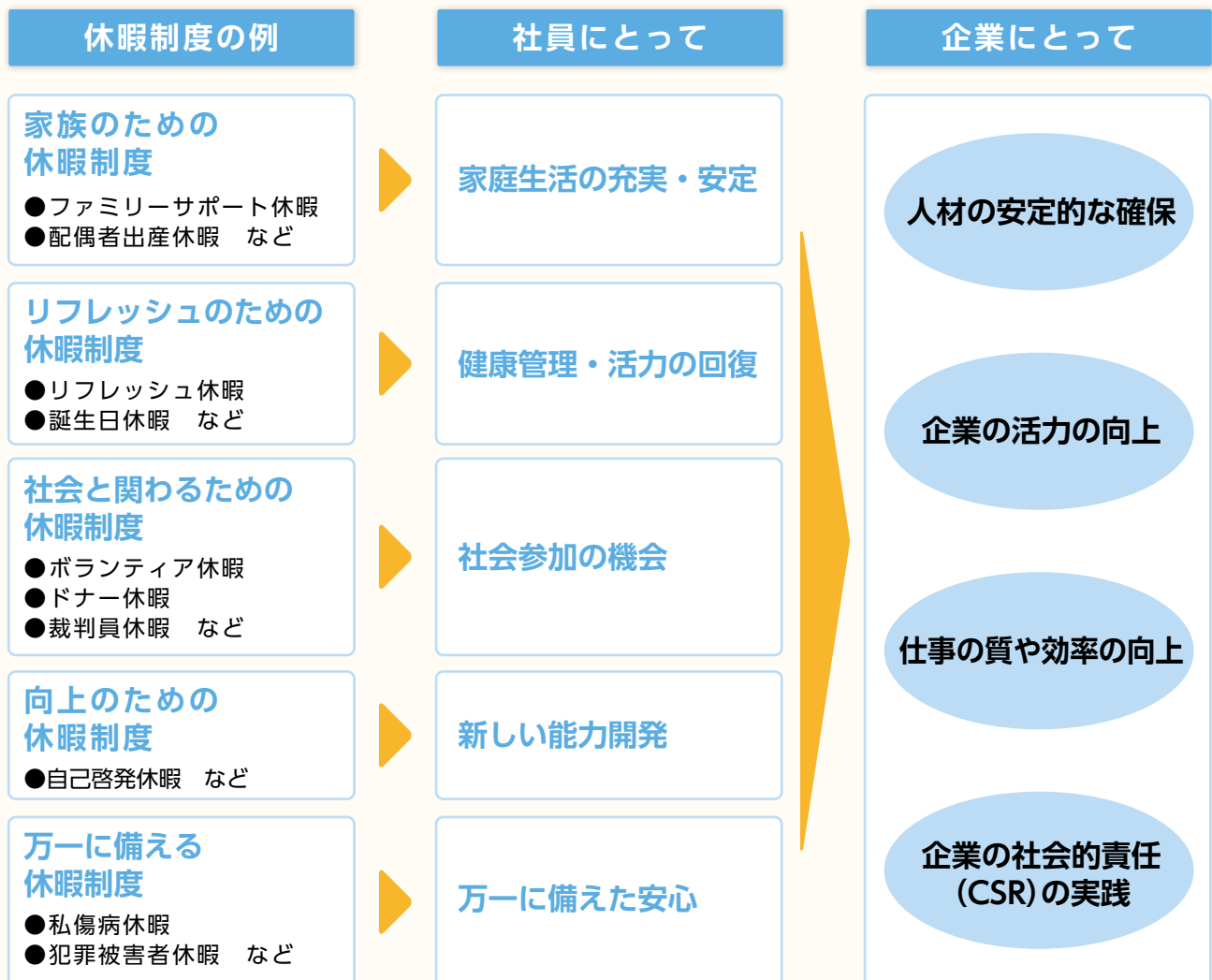
仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、働く人の健康の保持、家族の団らんや家事・育児・介護、能力開発や地域活動等に必要とされている時間と労働時間等を柔軟に組み合わせて、心身ともに充実した状態で、意欲と能力を十分発揮できる環境を整備していくことが必要です。このことは、働く人にとって好ましいのみならず、企業経営の効率化と活性化、国民経済の健全な発展に寄与するものです。

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

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



休暇制度導入企業

業種	社名 [休暇制度名]	地域	企業規模	ページ
建設業	株式会社 小坂工務店 [私傷病のための特別休暇、リフレッシュ休暇]	青森県	1~300人	4
	ミサワホーム株式会社 [サポート休暇、LQ 休暇]	東京都	300~1,000人 (単体)	6
製造業	オエノンホールディングス株式会社 (オエノングループ) [ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など]	東京都	1~300人 (単体)	8
	花王株式会社 [ボランティア特別休暇、私傷病特別休暇]	東京都	5,000人以上	10
	住友電気工業株式会社 [ボランティア休暇、不妊治療のための休暇]	大阪府	1,000~5,000人 (単体)	12
	東京フード株式会社 [アニバーサリー休暇]	茨城県	300~1,000人	14
	パラマウントベッド株式会社 [ドナー休暇、誕生日休暇、子の看護休暇の拡充など]	東京都	300~1,000人	16
	未来工業株式会社 [ライフワークバランス休暇]	岐阜県	300~1,000人	18
	株式会社 LIXIL [配偶者出産休暇、永年勤続休暇]	東京都	5,000人以上	20
情報通信業	東京海上日動システムズ株式会社 [特別連続有給休暇、記念日休暇など]	東京都	1,000~5,000人	22
	株式会社 ビットアイル [ネクストステージチャレンジ休暇など]	東京都	1~300人	24
	ヤフー株式会社 [土曜日祝日振替休暇、サバティカル休暇など]	東京都	1,000~5,000人 (単体)	26
小売・卸売業	コープみらい・コープネット事業連合 [つわり休暇、子の看護休暇の拡充]	埼玉県	5,000人以上	28
	株式会社 グッドウェイ [ファミリーサポート休暇、ハッピーホリデー]	神奈川県	1~300人	30
	株式会社 デジタルアライアンス [親孝行休暇、こども成長記念休暇]	兵庫県	1~300人	32
金融・保険業	株式会社 千葉銀行 [配偶者出産特別休暇(父親休暇) など]	千葉県	5,000人以上	34
教育・学習支援業	株式会社 Z会 [子の看護休暇の拡充、誕生日休暇、裁判員休暇]	静岡県	1,000~5,000人	36
医療・福祉	社会福祉法人 横手福寿会 介護老人保健施設 りんごの里福寿園 [配偶者出産休暇、裁判員休暇]	秋田県	1~300人	38
サービス業	メールソリューション・ジャパン株式会社 [妻の出産休暇]	東京都	1~300人	40
その他	認定 NPO 法人 大阪被害者支援アドボカシーセンター [犯罪被害者の被害回復のための休暇]	大阪府	1~300人	42

ツール参考例

社内への周知啓発ツール参考例

44

休暇申請ツール参考例

46

私傷病のための特別休暇、 リフレッシュ休暇



総務部広報課長

営業部課長

野村 笑美 さん(左)

門上 富美子 さん(右)

企業プロフィール

- 事業内容：総合建設業、不動産仲介・販売・賃貸業、携帯電話販売業、太陽光発電、LED照明取扱事業
- 従業員数：45名(2014年9月1日現在)
- 年次有給休暇の取得率：56%
- 年間休日数：99日
- URL：<http://kosakagc.co.jp/>

病気やケガをしても、 働き続けられる環境作り

実践！

こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 社員の健康、生活を第一に考える
- ② 社内イントラネットを有効に活用
- ③ 社員のニーズに合わせた柔軟な休暇作り

100年企業を目指して若い社員を育成

当社は1958年(昭和33年)、青森県三沢市で創業しました。市内の主要な公共施設、ビル、工場、店舗、マンション、個人住宅から、三沢米軍基地内の工事まで、幅広い建設・建築実績があります。創業以来、常に心がけているのは「地域の皆さんに喜んでいただける仕事・事業を“継続”すること」。三沢市は転勤で来る方も多く、その方たちの要望に応えるため、マンション建設の経験やノウハウを活かして不動産仲介サービスも行っています。また、現代生活に不可欠となった携帯電話の販売事業も開始。心のこもったサービスを展開しています。

現在、創業50年を超えた当社の目標は100年企業になることです。そのためには、若い社員を継続採用し、育てること。先輩社員が良き手本となり、会社のレベルを向上させながら、時代の変化を読み取り、対応していくことが肝要だと考えています。



長期入院になっても安心。 「私傷病のための特別休暇」

思わぬ病気やケガで長期入院となった場合、社員の多くは、「もう仕事を続けることができないのではないか」と一人で思い悩んでしまいます。そこで、当社では、万一、病気やケガで長期入院となっても、安心して治療に専念することができるよう、「私傷病のための特別休暇」を有給で設けています。入院期間中だけでなく、退院後の療養期間も対象。療養に必要な日数が休暇の対象となります。

入院することになった際には、上司に連絡をすると、社内イントラネットで管理職をはじめ、各部門の社員に事情が配信されて情報を共有します。これにより、業務

の引き継ぎ、人員の補充などをスムーズに行うことができます。

また、仕事復帰するにあたっては、継続治療やリハビリを行いながら無理なく仕事ができるよう、相談しながら勤務形態を決めます。1日3～4時間から始めてもいいし、週2～3日の勤務にすることも可能。病気やケガをしっかりと治していただくことを第一に考えています。

次の現場への英気を養う 「リフレッシュ休暇」

当社の主軸である建設事業は、通常であれば土日は休みなのですが、大きな現場が始まると休みも不定期になります。仕事熱心な職人が多い業種でもありますので、

仕事があるとなかなか休暇を取らない社員もいます。

そこで、今の現場がひと段落して次の現場に取りかかる合間を「リフレッシュ休暇」と定め、仕事の状況を見ながら2～3日の有給休暇を取っていただいています。身体をしっかりと休めるとともに、リフレッシュして気持ちを新たにすることで、次の現場への意欲と集中力を養うのが目的です。

他にも、子どもの入学式や卒業式、運動会、授業参観日など「家族とコミュニケーションをとるための休暇」(有給)も、申請をすれば取ることができます。若い社員の場合には、休暇の理由がデートでもOKとしています。社員の生活の基盤、家族との関係を大切にしているからです。

制度活用事例

「私傷病のための特別休暇」で難病を克服 (高杉さん)

私は成人スティル病という難病にかかり、2012年4月に入院することになりました。初めは2週間の予定だったのですが、治療のための詳しい検査をするうちに他の深刻な病気が見つかり、その病気と同時進行で治療を進めたために、4ヵ月間の入院となってしまいました。退院後も、薬による副作用のために3ヵ月間の療養を余儀なくされ、計7ヵ月の休暇をいただきました。

実は、2012年4月1日に、通信事業部の課長という役割をいただきまして、まだ、課長としてすべき仕事、求められている責任を果たせないまま長期入院となってしまったので、申しわけない気持ちでいっぱいでした。退院しても完治するまで3年はかかると医師から告げられていたので、「もう仕事は続けられない」と考えていました。

でも、社長から「もう少しがんばってみないか」と声をかけていただき、療養期間中も休暇をいただけると聞いて、前向きな気持ちになりました。仕事復帰する際も、最初はリハビリもかねて短時間勤務にさせていただいたり、病院に行く日は休ませてもらいながら仕事をし、翌年からは通常勤務で働けるようになりました。

突然のケガも「私傷病のための特別休暇」で完治 (池本さん)

実は私も高杉さんと同時期の2012年4月からケガ

のために入院していました。転んだ時に手をつかずに倒れたため、顎を骨折してしまったのです。病院に行くと、すぐに顎にワイヤーを通して固定しなければならないと言われ、2ヵ月間の入院となりました。本当に突然のことで、わけがわからないまま、顎を固定され、口が開かないので食事をすることも話すこともできなくなりました。

昨年まで私は建設部におりまして、建築現場の監督・管理業務を行っていました。入院する前は、震災で流されてしまった保育園の新築工事をしていて、それがひと段落した直後のケガでした。次の現場が工期1年の大きな現場だったので、もう、気が気でありませんでした。

また、当時はまだ入社3年目だったので年次有給休暇が少なく、休業しなければならないのかと思いましたが、「とにかく治すことに専念して」と治療のための休暇をいただけて、本当に感謝しています。退院後は1週間の療養期間をいただき、仕事に復帰。いまは以前から希望していた営業部に異動になり、一般木造住宅の営業・設計を担当しています。



通信事業部 課長
高杉 千賀子 さん(左)

営業部
池本 茉莉 さん(右)

サポート休暇、 LQ休暇



企画管理本部 総務人事部
人事課 主任

須永 和幸 さん

- 事業内容: 建設業
- 従業員数: 669名(単体) 9,396名(連結)
(2014年3月31日現在)
- 年次有給休暇の取得率: 39%
- 年間休日数: 125日
- URL: <http://www.misawa.co.jp/>

休暇制度の充実で 仕事と私生活のバランスを調整

実践!

こうすればできる!
こうすればのびる!

- ① 社員が安心できるための制度にする
- ② 連続して休める仕組みづくりを
- ③ 必要な時に必要な分使える制度に

「サポート休暇」で長期療養休暇を有給に

サポート休暇は、平成 24 年 1 月 1 日から施行しています。平成 22 年頃から従業員満足度の向上をめざし福利厚生制度の抜本的な見直しをする一環として、導入についての検討を開始しました。この休暇制度は、2 年で失効する年次有給休暇の未取得分のうち、失効時に最大 5 日、合計 80 日までサポート休暇として積み立てることができるというものです。制度の目的は、社員本人の病気療養、家族の介護、子の看護が必要な際の支援をすることと、将来の万が一に備え安心して仕事ができる職場環境をつくることです。休暇取得の条件は、年次有給休暇残日数がゼロであって、前述の目的で会社を休む必要があることです。サポート休暇の導入により、年次有給休暇がなくなった後でも最大 80 日（営業日で約 4 ケ月）、給与が満額支払われる状態で療養に専念できます。

導入の時点で、制度の即効性を考慮して最大に付与さ

れる人で 50 日を初期付与しました。サポート休暇は失効した年次有給休暇を年 5 日積立するという制度ですので、過去 10 年に遡り失効していた 5 日を積み立てするという考え方です。これで対象社員は、制度ができた年から休暇を使うことができました。この制度は現在、ほとんどのグループ会社で導入されており、平成 27 年 2 月までには全グループ会社に導入見込みです。



女性社員の子育て支援を充実

当社は出産して退職するということはほとんどなく、子育てをしながら働いている女性社員が多くいます。以前は、子どもが病気の時などは年次有給休暇を利用していましたが、「子の看護休暇」法定化に伴いこれを導入しました。導入のポイントとしては、この休暇を有給としたことです。こうした取り組みが認められ、子育てサポート企業の証である“くるみんマーク”（厚生労働大臣の定める次世代認定マーク）を取得しました。

「LQ休暇」で積極的にリフレッシュを

LQ休暇は、最大5日間の連続休暇を取得することができ、定休日の土日と組み合わせることで最大9日

間連続した休みをとれる制度です。LQ休暇には、Life Quality（生活の質向上）やLong 休（Q）暇、Long 9（Q）日の意味があります。本来は日程が固定される創立記念日1日と、お盆休暇3日の会社の休日をフレキシブルにとれるようにし、年次有給休暇を1日プラスして5日間の休みとします。「連続」というのがポイントで、2日と3日という1分割まではできますが、基本的には長期で休むことが前提です。「ロング（長い）休暇をとって、リフレッシュして欲しい」という会社側のメッセージを含め、平成17年7月1日に導入しました。

制度活用事例

「サポート休暇」でじっくり療養できました

私は、昨年（平成25年）12月に感染性心内膜炎と敗血症になり、「サポート休暇」を取得しました。感染性心内膜炎は心臓内膜が細菌によって炎症をおこす病気です。2ヶ月強入院し、退院後も1ヶ月ほど体力回復のため自宅療養をしました。

サポート休暇は、入院と自宅療養の期間、その後の定期通院のために使いました。病気の当初は「熱が高いからインフルエンザにかかったかな」くらいに思っていたところ、急激に重体化し、緊急入院・緊急手術ということになり、「突然の病気や事故というのは、誰の身にもありえるんだ」と思いました。

仕事面では突然休みを取らなければならなかったのが大変でしたが、じっくり休める制度があったので、「一日でも早く出勤しなければ」といった焦りはありませんでした。医師から「『退院して自宅静養をしてください』と伝えても、長期で休めないのでは途中で出勤してしまう人もいます」という話を聞き、会社がこうした制度を用意してくれていることに本当に感謝しました。

人事の業務に休暇経験を活かしています。

私自身は人事課に所属していますので、制度を作った側に立場を置く身です。「『サポート休暇』は従業員の安心につながる」と頭ではわかっているつもりでしたが、実際に自分が入院や自宅療養を経験し、この休暇の重要性を実感しました。現在、人事担当者としてサポート休

暇を取得する方と面談をする上で役立っています。「とにかく焦らないで、じっくり治そう。時間はあるんだから」と、自然に言えるようになりました。長期間休む場合、まず年次有給休暇が全て残っていれば40営業日休めます。次にサポート休暇が最大で80営業日ありますので、二つを足せば最大で約半年間、有給で休むことができます。これに欠勤、休職期間を加えれば最大2年、療養に専念できる計算になります。取得者からは、「とても助かった」「会社員生活における安心が得られた」という声を直接聞きました。

人事担当者としては、「必要な時に必要な分、使ってください」というアドバイスをしています。お子さんが成人しご両親も他界されている世代の社員には自身の健康のための休暇、これから子どもが産まれる世代の社員には家族を支えるための休暇など、必要な休暇のベストなチョイスは違ってきます。それが何なのかについては、人事担当者として当事者と一緒に考えています。



企画管理本部 総務人事部
人事課 参事

沓澤 直人 さん

ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、 私傷病・看護・介護のための特別有給休暇



オエノンホールディングス株式会社
経営戦略企画室
マネージャー(人事担当)

美川 真人 さん(左)

合同酒精株式会社
総務部 人事グループ
アシスタントマネージャー

三浦 広勝 さん(右)

企業プロフィール

- 事業内容: 酒類事業、加工用澱粉事業、酵素医薬品事業、不動産事業
- 従業員数: 89名(単体) 970名(連結)(2013年12月31日現在)
- 年次有給休暇の取得率: 71.5%
- 年間休日数: 123日
- URL: <http://www.oenon.jp/>

社員の働く意欲を引き出し、 安心して働ける環境を整備

実践!

こうすればできる!
こうすればのびる!

- ① 社員の地域貢献、ボランティア活動を後押し
- ② 社員の不安、要望を真摯に受けとめる
- ③ 休暇取得推進を管理職評価に反映する



震災をきっかけに「ボランティア休暇」を新設

合同酒精株式会社などをグループ会社を持つ当社は、宮城県仙台市や青森県八戸市に事業所があり、平成 23 年の東日本大震災時には、経営陣が被災地を回り、炊き出しや物的支援を行いました。その翌年からは新入社員研修の一環で、ボランティア研修を実施。平日 5 日間、宮城県南三陸町を訪れ、震災当時の様子や復興の状況などについての話を聞き、土砂・瓦礫の撤去作業、牡蠣の養殖やわかめの収穫などのお手伝いなどを行っています。

そして平成 25 年度、全社員を対象に、新たに 5 日間の有給の特別休暇として「ボランティア休暇制度」を設けました。ボランティアの種類、場所は個人の自主的な判断に任せるもので、被災地の復興支援に行く者もいれば、地域貢献や介護施設や養護施設で活動する者も。ボランティアを通じて多くのことを学び、何よりコミュニケーション能力を高めるきっかけとなっています。

働く意欲を高める「リフレッシュ休暇」を拡充

震災以降、家族や個人の生活を見直す機運の高まりを受け、社員の働き方の見直しも進めてきました。それまでは仕事優先で残業も厭わないという空気が多少なりともあったように思います。そこで始業時間を早め、就業時間は朝 8 時から 16 時半までとし、毎週水曜日はノー残業デーにしています。夏休みも従来は 5 日間でしたが、7 日間にしました。

平成 26 年度からは、有給の特別休暇である「リフレッシュ休暇」の拡充も行っています。これまでは勤続 10 年ごとに取得できる制度でしたが、勤続 5 年から 10 年、15 年、20 年・・・と 5 年ごとの取得としました。勤続 5 年で 3 日、10 年と 15 年は 5 日、20 年と 25 年は 7 日、30 年以降は 10 日取得できます。これは、勤続表彰制度の一環でもあり、勤続 20 年、30 年、40 年のタイミングにはさらに旅行券も支給しています。

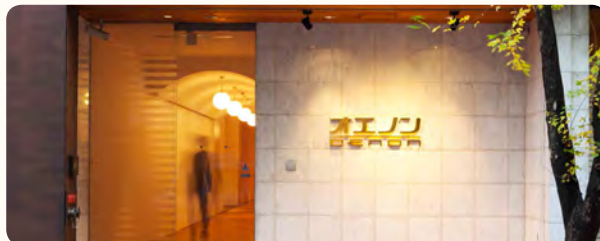
万が一の備え！

「私傷病・看護・介護のための特別有給休暇」

当社では社員のワーク・ライフ・バランスを推進する中で、管理職の評価制度でも、年次有給休暇の取得促進と時間外労働の圧縮・削減等を評価項目に含めています。

平成 26 年度からは、年次有給休暇を消化した場合には、新たに使える 3 日間の特別有給休暇を付与することになりました。年次有給休暇をご自身の余暇、休息のために有効に使っていただいた上で、万が一、ご自身の私傷病、もしくは家族の看護、介護の必要があるときなどは 3 日間の特別有給休暇を利用していただく、いわば、保険のようなものです。法定の子の看護・介護休暇とは別枠で取得することができます。取得条件は、毎年 4 月

はじめにおいて、前々年度の年次有給休暇をすべて取得していること。つまり、消滅する年次有給休暇がないこと。そして、診断書などの書類提出と 3 日間の連続取得が条件です。まずは、すべての社員に年次有給休暇の取得を促し、特別有給休暇を付与される社員の数を増やすことが第一目標ですが、今後、3 日では少ないという要望があれば、日数の拡充も検討します。



制度活用事例

思わぬケガで 3 日間の「特別有給休暇（私傷病）」を利用（今野さん）

私は松戸にある研究所で医薬品の開発と改良に携わっています。研究の仕事は大好きでどうしても夢中になってしまいがちです。でも、いい仕事をするためには息抜きやリフレッシュするための自分の時間も必要です。そこで、4 年前からロッククライミングを始めました。就業時間が 8 時から 16 時半で、夕方早く帰ることができるので、平日はジムでトレーニングして、週末は山で岩を登っています。

ところが今年春、足を踏み外して岩から落ち、肩を脱臼。手術をすることになってしまいました。突然のケガで自分自身ショックを受けると同時に、職場に迷惑をかけてしまって申しわけない気持ちでいっぱいでした。また、一昨年、病気で入院して、退院後の定期検診などで年次有給休暇を使ってしまっていたので、3 泊 4 日の入院が必要と医師から言われたときは困ったなあと思いました。上司に相談すると、逆に、一昨年の年次有給休暇を使い切っているので、3 日間の特別有給休暇制度を活用できると聞き、ホッとしました。何かあった時のための保険としての休みがあるのはとても心強いですね。

子どもの急な病気も、「特別有給休暇（子の看護）」で乗り切る（武部さん）

当社ではここ数年の間で、出産後仕事へ復帰するのは必然という環境が整ってきました。私も 2 人の子ども

がおり、上の子はあまり病気をすることがなかったのですが、下の子が喘息持ちで、保育園から呼び出されることが増え、休むことも多くなってしまいました。

今年もマイコプラズマ肺炎になってしまい、1 週間ほど休みましたが、その後も喘息の発作で 1 週間入院となり、休まざるを得なくなりました。法定の看護休暇はもう使ってしまったし、どうしようと途方に暮れていたのですが、3 日間の特別有給休暇を使わせていただくことで乗り切ることができました。

私は毎年、20 日間の年次有給休暇をいただいています。ほとんど子どもの急な熱や病気のために使っている状態です。主人に協力してもらうこともあるのですが、子どもは体調が悪いと、そばに母親がいないと不安がるので、私に対応することが多くなってしまいます。そのため、何かあった時のための休みの必要性を日々実感しています。子どもがもう少し大きくなったら、年次有給休暇を自分のために計画的に使えるようになりたいですね。



合同酒精株式会社
酵素医薬品研究所

今野 愛美 さん（右）

合同酒精株式会社
総務部 人事グループリーダー

武部 敦子 さん（左）

ボランティア特別休暇、 私傷病特別休暇



人事開発部門 人事開発部
報酬処遇担当 チームリーダー

小祝 陽介 さん

企業プロフィール

- 事業内容: コンシューマプロダクツおよびケミカル事業
- 従業員数: 6,172名(単体) 33,054名(連結)
(2013年12月末現在)
- 年次有給休暇の取得率: 71%
- 年間休日数: 122日
- URL: <http://www.kao.com/jp/>

年次有給休暇と切り離して 「特別休暇」を独立させる

実践!

こうすればできる!
こうすればのびる!

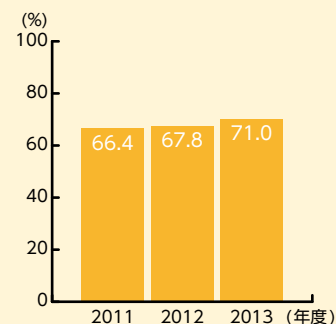
- ① 年次有給休暇を残さない意識づくり
- ② 年次有給休暇とは別に特別休暇を位置づける
- ③ 部門ごとに休暇取得のハンドリングに取り組む

年次有給休暇から切り離した「特別休暇」

当社は、年次有給休暇を「しっかり取得して残さない」という意識を社員に持ってもらうために、失効する年次有給休暇を積立することはしていません。以前は積立した休暇から使える制度もありましたが、そうするとどうしても年次有給休暇を残す意識が働いて消化できないのです。年次有給休暇はしっかり取って、それとは別の休暇として「特別休暇」を取得できるようにしています。

現在の年次有給休暇の取得率は70%を超えていますが、さらに高めるためには、業務上どうしても休みを取りにくい部署と、取りやすい部署の格差を縮めていくことが課題です。そこで部門ごとの人事担当が、部門内業務の内容や繁忙期に合わせて、会社の人事制度の範囲内で計画的に休暇促進日を設けたり、休暇取得の良い事例を共有したりすることで、取得しやすい環境作りに取り組んでいます。

■ 年次有給休暇取得率の推移



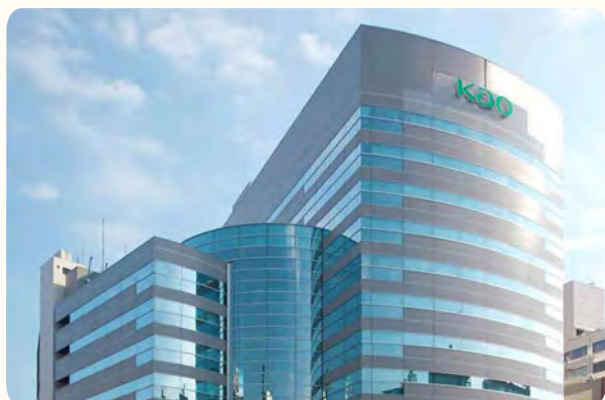
被災地支援者が多い 「ボランティア特別休暇」

以前から会社の社会貢献については、社業に加え社員個人の自発的な社会貢献活動への参加を尊重し、応援していく必要があると考えていましたが、具体的な制度にはなっていませんでした。そのような中で2011年3月の東日本大震災をきっかけに、一気に制度化の動きが活発になり、6月に「ボランティア特別休暇」を導入しました。これは年に5日間、社会貢献を目的としたボランティア活動のために取得できる有給の特別休暇です。

「社会福祉」「災害支援」「国際協力」「環境保全」の内容に関わるボランティア活動であれば申請できます。また、取得の条件としてボランティア保険の加入と活動報

告書の提出が義務付けられています。

このように新しい制度が導入される時は、各職場の社員の代表や職制者を通じて社員一人ひとりに伝達することになっています。



不測の病気やケガ、または家族の看護に使える「私傷病特別休暇」

本人の突然の病気やケガ、または家族の看護で、長期間働くことができないときのための有給休暇が「私傷病特別休暇」です。以前は失効する年次有給休暇の積立から使えるものですが、1993年に改定し、特別休暇として独立させました。連続して8暦日以上のお休みを必要とする、突然の病気やケガであることが条件です。取得日数は勤続年数と年齢によって違い、年間20日または40日です。大きな病気やケガは年次有給休暇だけでは足りないため、この休暇があることで安心してほしいという狙いがあります。対象となる事由が発生したときには年次有給休暇に優先して使用することを規程化しており、制度は定着しています。

制度活用事例

「ボランティア特別休暇」で被災地支援に

2011年の11月に「ボランティア特別休暇」を2日間取得しました。3月の震災以降、現地でボランティア活動をしたいとずっと思っていたのですが、ようやく仕事が一段落したので取ることができました。

当時は会社が様々な民間のボランティアツアーを紹介してくれたので、私もその一つに応募しました。行き先は宮城県の亘理町です。犠牲者も多かったこの町では、とくに海岸沿いの地域は壊滅的な被害を受けました。私が行った作業は、壊された防風林をもとに戻すために、どんぐりの実を拾って植栽することでした。当初、てっきりスコップを持って瓦礫の撤去をしようと思っていたので、「このような支援の形もあるんだ」と正直驚きました。

ツアーでは作業だけでなく、被害の状況や行政の地域への取り組みについても知る機会や、ボランティアの関わり方について参加者が話し合うワークショップもあり、とても有意義な時間を過ごしました。地元の人は辛い状況にも関わらずとても温かく、夜はバーベキューでもてなしてくれるなど、自分が助けに行っただけなのに、逆に癒されて帰ってきました。東京で、仕事のコミュニティのなかには決して得ることができない貴重な体験から学ぶことは多かったと思います。

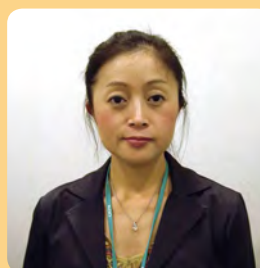
いろいろな企業の方が参加したツアーだったので、参加者のなかにはこうした被災地ボランティアについての意識が高い人もたくさんいて、意見を交換するうちに、自分のボランティアに対する考え方も変わりました。

た。企業の社会貢献の力に比べれば、個人の力は足元にも及ばないくらい非力ですが、それでも十分に社会貢献できることが素晴らしいと、心から思えるようになりました。

制度が背中を押してくれました

私は被災地でボランティア活動をしたいという希望は前からありましたが、それでも個人的に申し込んで行く勇気がなかなか出ませんでした。会社が「ボランティア特別休暇」を導入することで、社員のボランティア活動を推奨する姿勢を示し、制度として設けてくれたので、背中を押されて行く気になれたのだと思います。部署内では初の「ボランティア特別休暇」取得者でしたが、周りの仲間も「いいことなので行ってらっしゃい」と快く送り出してくれたのも、とてもうれしく感じました。

参加してみると会社のほかの部署の社員もいて、みなさん「会社の制度だから来た」と言っていました。「ボランティア特別休暇」ができたことで、このような活動のための休みを取りやすくなりましたし、社員のボランティア意識も向上したのではないかと思います。



人材開発部門
健康開発推進部

守谷 祐子 さん

ボランティア休暇、 不妊治療のための休暇



人事総務部 労政グループ
主査

大阪製作所 人事総務グループ

高岡 慎一郎 さん(左) 藤九 秀規 さん(右)

企業プロフィール

- 事業内容: 自動車関連事業、情報通信関連事業、エレクトロニクス関連事業、環境エネルギー関連事業、産業素材関連事業
- 従業員数: 4,382名(単体) 232,936名(連結)
(2014年6月30日現在)
- 年次有給休暇の取得率: 52.5%
- 年間休日数: 123日
- URL: <http://www.sei.co.jp/>

積立休暇に名前をつけて 取得しやすい雰囲気

実践!

こうすればできる!
こうすればのびる!

- ① 年次有給休暇の未消化分を積立休暇にする
- ② 年次有給休暇の内容に名前をつける
- ③ ハンドブックや社内HPで周知する

積立休暇から取る「ボランティア休暇」

当社には、取得せずに失効する年次有給休暇を、年10日を限度として上限50日まで積み立てることができる「積立休暇」があります。これは本人の病気療養、育児、家族の看護のほか、就業規則に定められた事由に該当した場合に取得することができます。

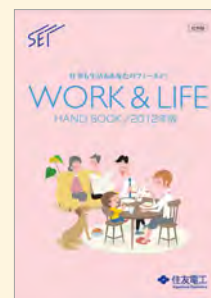
「ボランティア休暇」も積立休暇から使える制度の一つで、会社が認めたボランティア活動を行う場合に、年間10日を限度に取得できます。ここ数年は、活用事例の坂下さんのように、野球やサッカー、陸上などの地域の少年スポーツの指導や合宿・試合の引率などのボランティア活動のために取得する人もいます。

通院に利用できる「不妊治療のための休暇」

当社ではダイバーシティ推進に取り組んでおり、女性社員も生き生きと働き続けられるような環境作りに取り組んできました。例えば、休暇制度の中では「不妊治療の

ための休暇」がありますが、これは積立休暇から使える休暇の一つで、不妊治療を目的とする通院が必要な場合に取得できます。仕事と生活の両立を支援するための、休暇をはじめとした社内制度については、社員に配布している「ワーク&ライフハンドブック」や社内HPなどを通じて周知しています。

- 仕事と生活の両立を支援する制度を紹介する「ワーク&ライフハンドブック」



年次有給休暇を取りやすい雰囲気

当社組合員の年次有給休暇取得日数の平均は、2013年度で10.4日です。ここ数年は業務が忙しくなっており、平均取得日数は増えたり減ったりといったところで、年次有給休暇制度の充実と取得日数の相関関係はなかなか見えにくいものがあります。しかし、当社では継続的に取り組むことが重要と考えており、たとえば、年次有給休

暇の取得促進策として、休暇に名前をつけることで、“取りやすいと思える雰囲気づくり”にも取り組んでいます。具体的には「アニバーサリー休暇」「ライフサポート休暇」「ポジティブ・オフ休暇」などです。

「アニバーサリー休暇」は年次有給休暇のうち、年に2日間を個人の任意の記念日として取得するもの。「ライフサポート休暇」は勤続5、15、25、35年の社員がもつ年次有給休暇のなかで、年間最大5日間の連続休暇を取得できるというもので、それぞれ2006年、2008年に導入しました。

「ポジティブ・オフ休暇」は年次有給休暇のうち、年に1日を取得するもので、健康増進や趣味、自己啓発など、仕事以外の分野で充実した時間を過ごすことで仕事へのモチベーションと集中力を高め、より充実したものにするとすねらいで、2014年に導入しました。

これらの制度導入の効果もあり、毎年行われる社員の意識調査では「年次有給休暇の申請がしやすい」と答えた社員が、ここ数年増加傾向にあるという結果になっています。今後も年次有給休暇の取得が増えることを期待しています。



制度活用事例

「ボランティア休暇」で地域スポーツを支援 (坂下さん)

小学生の息子が所属する少年野球チームが全国大会に出場することが決まり、同行するためにボランティア休暇を取りました。2013年の夏のことです。当時チームの保護者会長をしていた私は、東京で行われる全国大会に、保護者20名ほどの引率も行うことになっていたのです。

2年ほど前、同じ職場の後輩がやはり少年野球チームの監督を務めていて、その活動にボランティア休暇を使っているということを知りました。それなら私も使おうと上司に相談しました。申請には“ボランティアである”という確証が必要なため、休暇届に全国大会の日程表と、私が保護者会の会長であることがわかるチームの組織表も添えて申請。単なる父母としてではなく、地域のスポーツ活動をボランティアで支援するというので、申請した3日間の休暇を取ることができました。全国大会では宿敵チームに勝って、見事日本一になることができたので最高にうれしかったですね。

後輩の話を知るまで、私もボランティア休暇についてはあまりよく知りませんでしたし、それまでは年次有給休暇を使っていました。野球で年次有給休暇がなくなるのを不安に感じていましたので、この休暇が使えてよかったと思います。

翌年息子は中学生になり、選抜されて日本代表チーム

のメンバーとして、アメリカで試合をすることになりました。ちょうど勤続30年目の「リフレッシュ休暇（入社10年目、20年目、30年目の社員に付与される連続5日間の休暇）」があり、これで5日間、会社全体の5日間の夏休みと土日を加えて計2週間の休みを取れました。日本代表チームは準決勝戦で破れたものの素晴らしい試合でした。勤続30年という私の節目の年に、息子から大きなプレゼントをもらい感無量でしたね。

私の活動を部署の同僚も上司もよく知っているのので、2回とも快く送り出してくれました。仕事上の不安はなく、おかげで有意義な休暇になりました。

(西原さん)

有給休暇を利用して、スポーツに関わるボランティア活動に力を入れるのはとてもいいことだと思います。日頃から坂下さんが少年野球チームの保護者として、自分の子どもだけでなく、多くの子どもたちのために頑張っている姿を、部署内でも応援していました。休暇前に、みんなで「がんばってこいよ」と送り出しました。



株式会社ジェイ・パワーシステムズ
(住友電気工業より出向)
大阪ケーブル部製造課
シニアスタッフ

西原 秀久 さん(左)

株式会社ジェイ・パワーシステムズ
(住友電気工業より出向)
大阪ケーブル部製造課 ○C掛

坂下 猛彦 さん(右)

アニバーサリー休暇



総務部 総務課
主任

高峰 七奈 さん

企業プロフィール

- 事業内容：製菓・製パン用チョコレート類、チョコレート加工品の製造
- 従業員数：437名(2014年9月30日現在)
- 年次有給休暇の取得率：24.7%(正社員)、33.7%(全従業員)
- 年間休日数：125日
- URL：<http://www.tokyo-food.com/>

“いきいきと働き続けられる職場に” その想いを実現する休暇制度

実践！

こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 仕事の実情に合わせ柔軟に運用
- ② 部署内で取得状況を共有し調整
- ③ 総務部門が全社的に運用を管理

誕生月に1日休める「アニバーサリー休暇」

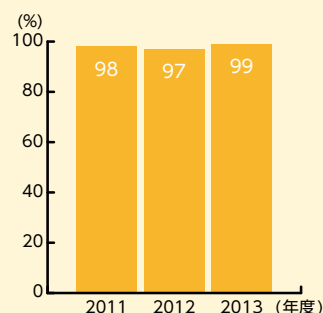
当社は業務用チョコレートの製造会社です。製造工程での繊細な手作業、商品開発のアイデアなど業務全般で“女性が活躍できる”職場で、全従業員約430名の半分以上が女性です。女性のうち正社員は約80名ですが、3分の1以上が“ママさん社員”。出産や育児で職場を離れた女性が復職しやすい環境を整えてきた結果です。

年次有給休暇は入社半年以降、段階的に付与し、勤続6年6カ月以上で年間20日となりますが、多忙な従業員も多く、全てを消化することは困難です。そのため当該年度中に消化されずに残った年次有給休暇については、翌1年間に限り繰り越せるようにしています。それでも実際は、休日出勤分の代休消化が優先となり、取得率がなかなか上がりません。そこで、取得率向上のために2008年に導入したのが「アニバーサリー休暇」です。

柔軟な運用と業務の調整で取得率100%へ

「アニバーサリー休暇」は、年次有給休暇とその繰り越し分の中から取得する休暇で、当初は誕生月に1日、休める制度でした。しかし誕生月に限定した制度では、「冬場の繁忙期に誕生日を迎える人は休みづらい」といった声があがり、2012年度からは誕生月に限定せず休みを取れるようにしました。運用を柔軟にし、各部署で上長が社員の取得日を調整し、さらに総務部が全社的な状況を把握し細かく運用していることもあって、ここ数年は「アニバーサリー休暇」の取得率はほぼ100%です。「パパさん社員」で、子どもの入園式や運動会、家族の記念日などに使う人が増えています。取得条件は勤続1年以上の正社員で、取得月の前月20日までに申請すれば取得できます。

■「アニバーサリー休暇」取得状況



出産への立会いや介護も視野に休暇を検討

女性社員が熟練した技術やノウハウを身に付けても、出産や育児で職場を離れると復職が困難ということをよく耳にします。当社は、そこを変えたかったので、2010年には「育児と仕事の両立を応援する委員会（通称：イクエン委員会）」を社内に設置し、男女問わず育児と仕事を両立する働き方を考え、意見を出し、改善を進めています。アニバーサリー休暇の運用を変えたのもイクエン委員会からの提案です。今後は、「配偶者出産立会い休暇」の制度化、介護と仕事との両立を考えた休暇も検討しています。年次有給休暇の取得促進だけが目的ではなく、「いきいきと働き続けられる職場」を作りたい。それが当社の休暇制度の根底にあるものです。



制度活用事例

「アニバーサリー休暇」で妻の誕生日祝い

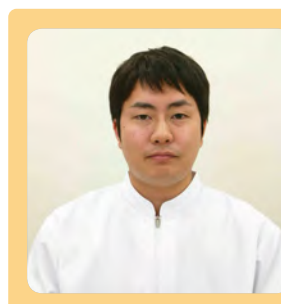
私が入社してすぐの頃、休日でもない日に先輩が「アニバーサリー休暇」を使って休んでいるのを知って、「平日に休みが取れるなんて羨ましい」と思ったことを覚えています。その頃から6年が経ちますが「アニバーサリー休暇」の使い方は、年ごとに変わってきたように思います。2013年度は3月に、妻の誕生日を祝うために利用し、久しぶりに二人きりでゆっくり食事に行きました。世の中の多くの男性は、自分が働いている職場で「妻の誕生日なので休みます」とは言いだしにくいでしょう。年次有給休暇なら本来、理由は説明しなくてもいいのですが、やはり、「休みとって何するの?」と尋ねられることもあります。その点、「アニバーサリー休暇」であれば、自分、子ども、配偶者、両親のために休みをとる人も多いので、遠慮もなく、堂々と「妻の誕生日のため」と休みを申請できました。正直に言って、通常の年次有給休暇で申請しなくてはならないというのであれば、休みを取るのを躊躇したかもしれません。

“自分のため”から“家族のため”へ

以前を振り返ると、独身の頃は自分のためだけに、この休暇を使っていました。例えばふらっと遊びに出かけてみたり、平日にしかできない役所の手続きのために使ってみたり。その後、結婚が決まってからは結婚式の準備、子どもが生まれてからは子育てを手伝うなど、だんだん自分以外の家族のために使うようになってしま

た。2011年は、子どもの保育園の入園式に参加しました。妻は仕事の都合で参加できず私だけでしたが、子どもの成長の節目に立ち合えてうれしかったです。社内でも共働きの家庭では、育児や家事などをお互いに分担し、フォローしあうためにこの休暇を利用している人も多いようです。

「アニバーサリー休暇」の使い道は人それぞれで異なりますし、会社としての制約もありません。ただ、これまで自分が利用してきた経緯を振り返ると、やはり子どもや配偶者、両親など家族のために使うほうが、休みとして意義深いと感じます。多くの人が子育てや家族との過ごし方、そして仕事とのバランスに悩んでいると思います。子育て、家族、仕事のバランスを取るということは、すなわち“時間の調整”ではないでしょうか。私の場合は、「アニバーサリー休暇」を取得することで、子どもや妻と過ごす時間を作れました。小さなことではあるのですが、そういった調整を重ねることで、やがてはしっかりとバランスが保たれるようになるのではと感じています。



総務部 総務課

石川 和行 さん

ドナー休暇、誕生日休暇、子の看護休暇の拡充、 配偶者出産時休暇、リフレッシュ休暇



総務部
担当課長

辻本 和美 さん(左)

総務部 総務課
係長

六川 マユミ さん(右)

企業プロフィール

- 事業内容：医療・介護用ベッドの製造・販売及び輸出入、医療福祉機器、設備の製造・販売、クリティカルケア向け事業（急性期医療に対応する高度な製品群を提供）、在宅介護向け事業、睡眠と健康事業
- 従業員数：808名（2014年8月31日現在）
- 年次有給休暇の取得率：31%
- 年間休日数：127日 ●URL：<http://www.paramount.co.jp/>

仕事でも家庭でも “がんばる社員”を応援

実践！

こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 社員の関心、声に耳を傾ける
- ② 誰もが利用しやすい制度を創設
- ③ 永年、社業に貢献してきた社員を表彰

骨髄液の提供を助ける「ドナー休暇」

当社は病院用ベッドのメーカーとしてスタートし、その後、高齢化の進展を背景として、高齢者施設や在宅介護分野にも事業領域を拡大しながら、さまざまな製品を開発してきました。日頃から社会貢献に対する社員の意識は高く、年1回秋には、本社敷地内に献血車に来ていただいております。千葉の工場でも定期的に献血活動を実施しています。

「ドナー休暇」は2004年、社員からの要望で設けられた有給の休暇制度です。対象となるのは、骨髄バンクを通じての骨髄液の提供と、極めて発現率の低い血液の献血。社員が配偶者や父母、子、兄弟姉妹に対して提供する場合も対象となります。最終的に骨髄液の提供まで至らなかった場合でも休暇は認められています。これまでのところ、利用者はいませんが、今後も骨髄バンクへの登録・検査の呼びかけを継続していきたいと考えています。

<骨髄液提供の場合>

項目	休暇日数
登録・検査	対象外
初期説明・確認検査	1日
最終同意	1日
健康診断、自己血採取1回目	1日
自己血採取2回目	1日
骨髄液採取入院	4～6日
事後健康診断	1日

取得率が最も高い「誕生日休暇」

生産部門では年次有給休暇取得率は7割以上なのですが、営業部門はお客様のご都合に合わせる必要もあって、積極的に休暇を取得するに至らない面があります。しかし、その営業部門でも取得率が高いのが「誕生日休暇」です。誕生月中に1日有給で休暇を付与するもので、業務の関係でやむを得ない場合は、翌月に繰り越すことも認められています。2011年、2012年は73%、2013年は71%の取得率となっています。

また、子の看護休暇は法定の小学校就学前だけではな

く、小学校3年生まで拡充しており、取得する男性社員も多く、若い世代が育児に積極的に参加しています。出産に立ち会う社員も多く、3日間の「配偶者出産時休暇」も有給で設けています。

永年勤続者を表彰！「リフレッシュ休暇」

当社では、永年、誠実に勤務し、社業の発展に寄与してくれた社員への感謝を込めて、10年単位で永年勤続者の表彰をしています。毎年、本社と千葉の工場では表彰式が行われ、勤続10年は金メダルと3泊4日の報奨旅行、勤続20年、30年、40年は表彰状とともに3日間有給での「リフレッシュ休暇」と商品券が付与されます。「リフレッシュ休暇」はベテラン社員の中でも楽し

みの一つとなっているようで「普段、あまり夫婦で旅行なんてしないけど、『リフレッシュ休暇』をもらえるのでこの機会に行ってみようか」という社員も。節目を迎えるごとに、リフレッシュしていただいています。



制度活用事例

勤続30年！

「リフレッシュ休暇」で家族旅行を計画中

3年前、現在の総務部に異動しました。その前は営業部門にいて、支店勤務もしていたので、仙台、東京、名古屋、そしてまた東京と、転勤も多く経験してきました。扱っている製品が医療・介護に関係するものであり、製品に不備があればすぐ対応しなければなりませんので、営業部門は休暇を取る余裕がありません。それでも「誕生日休暇」だけは毎年、取らせていただいています。「誕生日休暇」の良いところは、“家族に自分の誕生日を忘れられない”ということでしょうか。

今年、勤続30年ということで、3日間の「リフレッシュ休暇」と表彰状、商品券をいただきました。表彰式で社長から直々に表彰され、恥ずかしながら、同期代表でスピーチもしました。やはり、感慨深いものがありますね。実は、勤続20年の時にいただいた「リフレッシュ休暇」は、身内の不幸があって十分活用できなかったもので、今回は、家族旅行を計画しています。3人の息子のうち、上の2人が社会人で、土日に休みが取れなかったり、遠隔地にいる息子もいるので、私がスケジュールを合わせることになりそうです。幸い、3日間を分割して取ることもできるので、柔軟に対応して家族との時間を楽しみたいと思います。

勤続10年の「報奨旅行」も経験

20年前、私も勤続10年の「報奨旅行」を経験させていただきました。支店勤務で各地に散らばった同期の仲間が、久しぶりに一斉に集まる機会でもあるので、リラックスした雰囲気の中で近況などを報告し合い、刺激を受けたことを思い出します。

10年ごとの表彰はいいカンフル剤になります。入社歴が浅い人も、表彰される先輩を見て、「自分も何年後、あんな風に表彰されるのだ」と励みになると思います。ちなみに、勤続10年でもいただいた金メダルは本物の金。大切に保管しています。

勤続年数	永年勤続者表彰制度		
	表彰状	報奨旅行	リフレッシュ休暇
10年	○	○	
20年	○		○
30年	○		○
40年	○		○



総務部
担当課長

荒川 敦 さん

ライフワークバランス休暇



総務部 総務課
課長

阪本 誠 さん

企業プロフィール

- 事業内容：電気設備資材、給排水設備、およびガス設備機材の製造
- 従業員数：803名(2014年3月20日現在)
- 年次有給休暇の取得率：34.9%
- 年間休日数：142日(平成26年度公休日)
- URL：<http://www.mirai.co.jp>

生活を充実させるために公休を増やし、
限られた時間で仕事をする

実践！

こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 自宅でできることは自習に
- ② 飛び石連休を長期休暇に利用
- ③ 社員の自立、自己管理を促す

社員のやる気を尊重し、
日々のリフレッシュを促進

当社は、土・日・祝日を公休としている他に、年末年始は17～20日程度の連続した公休を設けています。年間の公休日数は140日程度あります。本社が現在地へ移転した昭和60年頃は今より公休が少なく、土曜日、第一土曜日以外すべて出勤日でした。大企業が土・日休んでいるなかで土曜日を出勤日とすることは、人財を採用する上で不利な条件と受け取られることもあり、良い人財を集めるためにも、どうしたらよいかと考えていました。変化があったのは、昭和60年からです。その頃、第二、第四土曜日に各部署で勉強会を行っていましたが、勉強なら自宅でもできるだろうという話になりました。それではまず第二土曜日、そして第四土曜日休みにして、「自習」してもらおうということになりました。

会社に長時間いても楽しくないでしょうし、いいアイデアが浮かぶには日々のリフレッシュも必要です。「常に考える」という当社のモットーから、「自習」を取り入れながら公休を増やしていきました。

“生活を充実させる”が優先
「ライフワークバランス休暇」

“生活を充実させるためには労働を”（労働のために生活があるのではない）ということから、当社の公休は「ライフワークバランス休暇」と考えています。それゆえに7時間15分という就業時間の中でできるだけ効率的に仕事をしてほしいと考えています。年次有給休暇は、公休とは別に年20日間あります。公休ですから、もちろん会社全体が休みで、その日は何をしてもかまわないし、賃金もそのままです。社員も気兼ねなく休めるでしょう。

公休の特徴のひとつは、飛び石連休をなくしたことです。飛び石連休というと、出勤日と休みが交互にあり、休日に対する満足感が減退します。それなら、間の出勤

日を公休にしてしまえば連休になり、満足感が高まります。

■ 営業カレンダー

2014年12月							2015年1月						
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
	1	2	3	4	5	6				1	2	3	
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	31

○ … 公休

自立した社員を長期で育成

社員が当社のカレンダー通りに休むためには、業務時間内に仕事を終わらせなければなりません。そのためには、自ら計画を立て、高い知識や技術力を身につけることが必要になります。また、お客様や周りの社員を説得する力も必要です。“今の自分に何が必要か”という自立した考え方があれば、仕事のアイデアを考える場所は会社であっても自宅であっても関係ありません。

社員は、当社にとって何よりの宝です。社員が育てばパワーになり、パワーがリターンに、すなわち利益になります。ですから、長い目で見ることにはなりますが、公休を増やすという考え方が、会社の利益につながっているのです。

制度活用事例

スケジュール管理を工夫して休暇を取ります

入社からちょうど10年経ちましたが、入社当時から公休のことは知っていました。私は、学生時代から続けてきたテコンドーを就職した後も続ける予定でしたから、両立できる職場を探していました。入社後は、他の社員と同じように公休を利用しています。特に、年末年始は毎年20連休ほどになりますから、練習も十分にできますし、年末に差し掛かって混雑する前に旅行に行くこともできます。テコンドーの世界選手権やワールドカップで年に1度は海外に行きますので、公休を利用した長期の休みが取りやすいことは、本当に助かっています。

私は今、開発部に所属し、主に電線を留めるケーブル支持具などを作っていますが、金型の発注をしている期間を公休に当てるなど、自分なりにスケジュール管理を工夫しています。自分の時間を自分で管理することは、もちろん責任を負いますが、やりがいもあります。

同じ部署の先輩は世帯を持つ方が多いので、運動会などの子どもの行事に欠かさず出席するなど、家族のために公休を利用している印象があります。公休の前は、終業後に社員同士で飲みに行く機会が多く、そのおかげで社内のコミュニケーションも取りやすいと感じています。上下関係に垣根がなくなり、お互いに気を使うようなストレスがありません。

アイデアが生まれやすい環境があります

開発というのは、頑張れば結果が出るというものではありません。図版を描くときは“アイデア待ち”です。特に当社は、他社と同じ製品は作らないという方針ですから、良いアイデアが浮かばないときは長時間悩むこともあります。ですから、仕事だけでなく、例えば自宅でお風呂に入っているときに開発のアイデアを思いつくこともあります。考え続けることは大変ですが、時間をかけた自分のアイデアが通ったときは大きな喜びを感じます。公休のおかげもあって、普段は「仕事に追われている」「休みがなくて疲れ果てている」といったことはありませんし、ゆとりのある、アイデアが生まれやすい環境が常にあると感じています。

頑張らないと面白くないのが仕事ですので、努力もしますが、残業はしません。時間内に業務を終わらせるようにしています。しかし休みが多いからといって手を抜くような発想はありません。仕事もプライベートも両立させようとする大変なこともあります。充実した、内容の濃い毎日を送っています。



開発部 電設二課

岸 玄二 さん

配偶者出産休暇、 永年勤続休暇



人事総務本部
人事部 部長

谷川 智一 さん

企業プロフィール

- 事業内容：建材・設備機器の製造・販売
およびその関連サービス業
- 従業員数：16,441名(2014年3月31日現在)
- 年次有給休暇の取得率：41.7%
- 年間休日数：124日
- URL：<http://www.lixil.co.jp/>

オンとオフのメリハリをつけて働ける職場

実践！

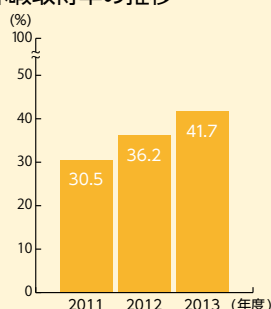
こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 社員の声に耳を傾ける
- ② 休暇を取得しやすい環境を作る
- ③ 男性の育児、介護に目を向ける

まずは、年次有給休暇取得率の向上を目指す

当社は、2011年4月に(株)LIXILグループ傘下の国内主要会社5社が統合して発足しました。それぞれ異なる歴史や文化の中で育った社員が早期に融合していくために、共有の価値観「LIXIL VALUES」を定め、「多様性の尊重」「公平な機会の提供」「実力主義の徹底」という3つの企業文化の醸成をはかっています。特に「多様性の尊重」は最も基本となる考え方であり、ライフステー

■ 年次有給休暇取得率の推移



ジが変化する中でも社員一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮し続けられるよう、労使メンバーからなるワーク・ライフ・フレキシビリティ (WLF) 検討委員会を立ち上げ、柔軟な働き方の実現に向けた制度の検討を進めてきました。委員会では育児・介護支援策のほかに、取得率が低かった年次有給休暇の取得率向上を目的とした「ゆとり休暇制度 (年間3日)」「メモリアル休暇制度 (年間2日)」を導入し、2013年度は6割の社員が利用するなど大きな効果が出始めました。社員一人ひとりがオンとオフのメリハリを意識して、公私ともに充実した生活を送ってほしいと考えています。

男性の育児を支援する「配偶者出産休暇」

法定外の休暇制度としては「配偶者出産休暇」があります。配偶者の出産に際し、連続または分割して3日間の有給の特別休暇を取得することができます。具体的な用途に制限はありませんが、配偶者の入院の付き添い、退院の付き添い、役所への届出などで利用する社員が多く、2014年上半期は子どもが生まれた男性社員の45%が取得しました。男性の育児参画支援は社会の要請だと考えていますので、この制度によって男性社員が育児に積極的に参加する一つのきっかけになればと期待しています。

リフレッシュ目的の「永年勤続休暇」

もうひとつ、法定外の休暇制度として「永年勤続休暇」があります。勤続10年、20年、30年の節目に表彰を行っており、それぞれお祝い金の他に20年、30年の場合には特別休暇が取得できます。10年勤続時は、年次有給休暇3日に土日を加えた5日間ですが、20年と30年勤続時は、土日を含む10日間(有給の特別休暇2日、残りは年次有給休暇を充当)です。会社生活の節目に心身のリフレッシュや家族生活の充実をはかり、気持ちを新たに仕事に取り組んでもらうことを期待しています。

働き方に関する今後の課題は、社員が安心して長く働き続けられるよう、介護の問題などに対して支援策を講じていくことです。休暇等も含め、どのような制度が効果的か

検討を進めたいと思います。



制度活用事例

「配偶者出産休暇」を利用して 出産に立ち会い、妻と喜びを共有

私は2014年5月、初めての子どもが生まれたときに「配偶者出産休暇」を取得しました。一人目ということもあり、もし、平日に生まれるなら休みを取って、出産に立ち会いたいと考えていました。妻が大変な思いをしている時に、その思いを共有したい、そばにいて少しでも力になればと思ったからです。そこで出産間近になって、休暇制度の規定を調べたり、子どもが生まれた同期社員の話を聞いたりする中で「配偶者出産休暇」があることを知りました。

出産予定日は5月10日だったのですが、予定が早まり、8日に男の子が生まれました。GWの休みが6日まであり、7日は通常通り勤務。そして、横浜の実家に里帰りしていた妻から8日夜中に入院したとの連絡があり、東京の自宅から急いで駆けつけたところ、私が病院に着いて20分ほどで生まれました。「パパ待ちでしたね。なんて親孝行なお子さんでしょう」と、医師や看護師の皆さんに言われました。嬉しかったです。病院に向かう道すがら上司に連絡し、8日と9日の2日間、「配偶者出産休暇」を取得する申請をしました。そして、家族が宿泊できる病院だったので、8日は妻の病室に泊まり、翌日の夕方まで親子3人で過ごしました。一生の思い出に残る、かけがえのない時間を過ごすことができました。

現在は、妻とともに初めての子育てに奮闘中です。妻も働いていますが、今は育児休業中です。もともと家事

は分担していて、育児も、子どもをお風呂に入れたり、おむつを換えたり、夜泣きをした時にはあやしたりと、可能な限り協力しています。子どもが生まれてからは、なるべく残業にならないよう、集中して、メリハリをつけて仕事をするようになりました。

来年、子どもを保育園に入れることができれば、妻は仕事に復帰する予定です。保育園の送り迎えや子どもが急に熱を出した時など、その負担が妻にばかりいかないように、工夫しなければと思っています。弊社は、育児休業を最大3歳まで延長し、育児時短勤務については小学校3年生まで拡充するなど、仕事と家庭を両立するための制度を充実させています。育児休業中の男性社員も2人いると聞いています。もちろん、業務とのバランスを最優先して考えなければなりません。私も何らかの制度を活用して妻の負担を減らせないと模索しているところです。



CRE 統括部 CRE戦略室
主査

中村 慶祐 さん

特別連続有給休暇、記念日休暇、 プロジェクト休暇制度、リフレッシュ休暇



人事部
デザイナー

滝本 絵理 さん(左)

人事部
プロデューサー

澤中 克之 さん(右)

企業プロフィール

- 事業内容：東京海上日動火災保険、東京海上日動あんしん生命保険等、東京海上グループの情報システムの企画・提案・設計・開発・保守・運用
- 従業員数：1,381名(2014年4月1日現在)
- 年次有給休暇の取得率：49.3%
- 年間休日数：120日
- URL：<http://www.tmn-systems.co.jp/index.shtml>

気持ちを新たに仕事に向き合える 環境づくり

実践！

こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 社員の要望を聞きながら制度を構築
- ② メリハリのある働き方を推進
- ③ 管理職自らが率先して長期休暇を取得

年2回も旅行に行ける!? 「特別連続有給休暇」「記念日休暇」

当社は2004年に東京海上システム開発と日動火災システム開発、東京海上コンピューターサービスの3社が合併。以来、10年かけて社員の要望を聞きながら、休暇制度や勤務時間、働き方に関する制度を構築してきました。休暇制度の中で最も活用されているのは、「特別連続有給休暇」です。好きな時期に年10日間の有給休暇を付与するもので、10日間連続して休むほか、5日ごと2回に分割して取得できるのが特徴です。そのため、多くの社員が夏休みに一度、5日間と土日合わせて1週間の休みを取り、さらに秋冬にもう一度、1週間の休みを取るなどしています。「特別連続有給休暇」の取得率は99%。ほぼ全社員が取得しています。

また、年1日有給で、ご自身が定めた記念日に休むことができる「記念日休暇」も好評です。お子さんの誕生日や、仕事をがんばった記念でもOK。何の記念日か聞

かれることもなく、証明書を提出する必要もありません。「特別連続有給休暇」と合わせて取得する社員もいます。

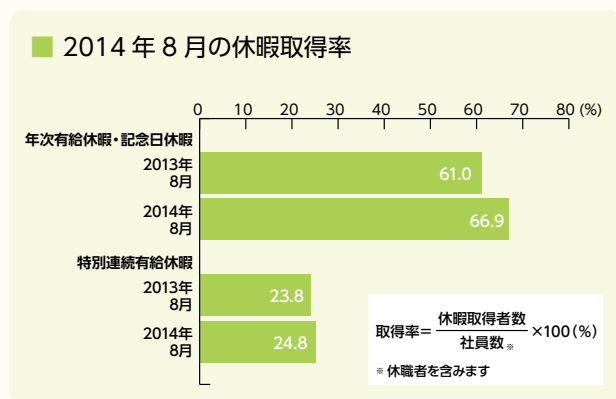


「プロジェクト休暇制度」で 働き方にメリハリを

当社はシステム開発を主な業務としており、プロジェクト期間中は繁忙期にあたり、それが終わると休みやすくなります。そこで、プロジェクト終了後に心身をリフレッシュさせ、英気を養ってもらおうと、「プロジェクト休暇」という特別休暇(有給で年1回2日)を設けています。社員の健康管理の面で大切な休暇だと考えています。

また、2014年8月は、メリハリのある働き方の実現に向けて、夏休みとして「年次有給休暇」「記念日休暇」「特別連続有給休暇」を活用することを奨励。長期の夏休み

取得が難しい人は「年次有給休暇を1日取り、週休3日に見ませんか?」といった啓発活動を行い、働き方の改善を促しました。その結果、昨年に比べ、8月の年次有給休暇と記念日休暇の取得率は5.9%向上しました。



長期休暇の取得につながる「リフレッシュ休暇」

長期にわたって勤務してきた社員に対する慰労とリフレッシュの観点で設けられたのが「リフレッシュ休暇」です。勤続5年ごとに5日から最大15日の有給休暇を付与。5年と15年は5日、10年と20年で10日間、25年で15日の休暇を取得できます。この「リフレッシュ休暇」と「特別連続有給休暇」については、毎年、「必ず取得してください」と社内に通達しています。休暇取得後、「久しぶりに入社した」という管理職もいたり、まさにリフレッシュするための休暇となっています。気持ちを新たに仕事に向き合う意欲が他の社員にも伝わり、士気が高まるとともに、休みやすい空気も作られています。

制度活用事例

休暇制度をフル活用してニューヨークへ短期留学 (星野さん)

昨年、勤続6年目となり、5日間の「リフレッシュ休暇」をいただきました。それに、10日間の「特別連続有給休暇」をつけて、土日もはさみ、「記念日休暇」もプラス。計約3週間の休暇を取り、英語を学ぶために渡米。ニューヨークでホームステイをしながら短期留学してきました。休暇制度をフルに活用させていただきました。

入社当時から「5年勤めたら短期留学する」と決めていて、入社3年目から週末は英会話スクールに通っていました。もともと、海外旅行が好きなので、これまでも「特別連続有給休暇」を利用して、毎年、アジアやヨーロッパ旅行に行っていました。ニューヨークは3回目です。現地では、午前中は語学学校で英語を学び、午後は観光やミュージカルを楽しみました。ミュージカルは3週間で10本もの作品を鑑賞。本当に貴重な経験をさせていただき、感謝しています。

今後も英語力をブラッシュアップして、5年後には、仕事で海外に行けるようになりたいと思っています。そうなれば、次の勤続10年でいただける「リフレッシュ休暇」は、海外ではなく、国内でのんびり過ごしていると思います。

「リフレッシュ休暇」で沖縄・北海道の大自然を満喫 (中西さん)

星野さんと同期で、昨年、勤続5年の「リフレッシュ

休暇」をいただきました。私の場合は、10日間の「特別連続有給休暇」と5日間の「リフレッシュ休暇」を合わせて約3週間の休暇を取りました。昨年は人事部で新人研修の講師をしていまして、その後、今の部署に異動。異動となるタイミングで休暇を取得しました。

休暇の前半は沖縄、後半は北海道に行ってきました。弊社がある東京の多摩センターも緑多い場所ではありますが、「休みの日は大自然に囲まれたい」という思いがあり、沖縄では石垣島や西表島、北海道は知床、網走、羅臼、釧路を回ってきました。休暇を取得したのが10月なので、沖縄は台風が多かったのですが、スキューバダイビングを楽しみ、一方で、北海道では、世界遺産になっている知床で初雪を体験しました。同じ季節なのに、気候も風景もまったく違って、自然の大きさを肌で感じてきました。

こうした大自然の中で過ごす気持ちが一変され、仕事への意欲がみなぎります。現在、サブデータセンターの移転プロジェクトの全体推進という大きな仕事に関わっていますが、とても前向きな気持ちで向き合っていると感じます。



商品第一本部
商品システムデザイン二部
デザイナー

星野 晴香 さん(左)

IT サービス第一本部
ITSM 推進部
デザイナー

中西 祐介 さん(右)

ネクストステージチャレンジ休暇、 アニバーサリー休暇、配偶者出産休暇



経営企画本部 人財戦略部
労務グループ課長

高橋 典子 さん

企業プロフィール

- 事業内容: インターネットデータセンター事業
- 従業員数: 144名(2014年7月31日現在)
- 年次有給休暇の取得率: 39%
- 年間休日数: 122日
- URL: <http://www.bit-isle.co.jp/>

さらなる飛躍を目指す 「ネクストステージチャレンジ休暇」

実践!

こうすればできる!
こうすればのびる!

- ① 全社員の前で表彰することで制度を周知
- ② 休暇取得対象者を社内で把握
- ③ 社員の家族も大切にす

さらなる飛躍を目指す 「ネクストステージチャレンジ休暇」

当社は、インターネットビジネスの進展に伴って増加する、企業のインターネット利用コスト削減を図るデータセンターのビジネスモデルに注目し、2000年にデータセンター事業者として創業しました。現在では、データセンターをコアに、情報システムの運用からネットワーク接続、セキュリティ、ストレージ、さらに、アプリケーション開発やシステムインテグレーションまで、多彩なサービスを提供しています。

「ネクストステージチャレンジ休暇」は、2006年に大証ヘラクレス（現 JASDAQ）への上場に伴い、人事制度を整える過程で創設したものです。導入の目的は中長期勤務者に対する慰労と、今後、当社でのさらなる飛躍という期待をこめて、自己啓発やリフレッシュに当てていただくというものです。

この制度では、勤続3年で3日間、5年で5日間、

10年で10日間の連続休暇を有給で付与。休暇取得対象者となった日から1年以内に取りする必要があります。休暇とともに、勤続3年で3万円、5年で10万円、10年で30万円の手当も支給しています。休暇取得対象者になると、本人だけではなくその上司にも通知をした上で本社朝礼にて表彰をします。このように周知することで、休暇を取りやすい環境を作っています。

制度を導入した当時は、創業からの年数が浅く、やっと勤続3年に該当する社員が始めたばかりでした。しかし、現在では、勤続10年の表彰を受けた社員もおり、勤続10年を超えた社員を対象とする制度へと拡充を検討しているところです。

どんな記念日でもOK 「アニバーサリー休暇」

2009年には、年1日の「アニバーサリー休暇」(有給)も創設しました。社員自身や家族の誕生日、結婚記念日、子どもの入学、卒園など、理由は何でもいいのですが、“記念日であること”が取得条件です。年度ごとに申請をしますので、その年の社員自身のライフイベントに合わせて取得することができます。創業以来、仕事優先で働いてきた社員も多く、自分や家族のための休暇を1日でも取って欲しいという思いから導入しました。



■ 社内のコミュニケーションの場「グループラウンジ」

子どもの誕生を祝う「配偶者出産休暇」

創業当時から設けられているのが「配偶者出産休暇」です。女性社員には産休がありますので男性社員を対象とし、子どもが生まれた日から10日間以内に3日間の有給の休暇を取得できるというものです。夫婦共働きが増える中、男性も育児に参加したいというニーズを考慮し、設置しました。ほとんどの男性社員が、子どもが生まれると取得しています。

また、当社では、配偶者への日ごろの感謝の気持ちを込めて会社からプレゼントを贈る「配偶者バースデープレゼント」という制度もあります。男性も女性も家族の協力があって、仕事を続けられると考えるためです。

制度活用事例

「ネクストステージチャレンジ休暇」で 1ヵ月間留学し、英語の猛特訓

2013年、勤続10年の「ネクストステージチャレンジ休暇」の対象となり、10日間の休暇と30万円の手当をいただきました。そこで、GWと年次有給休暇を組み合わせて、1ヵ月間、フィリピンに英語留学しました。マニラからバスで5～6時間、のどかな農村部にある語学学校なのですが、英語の特訓を受けるにはいいと評判の学校です。宿泊も食事も学校の敷地内で、レッスンは1日8時間と、文字通り、缶詰めになって勉強してきました。

普段、それほど英語を話す機会はないのですが、海外のメーカーと取引があり、英語圏の方が当社にお越しになった時は、英語でのコミュニケーションが必要になります。IT系の仕事なので、会社が立ち上がったばかりという取引先も多く、シリコンバレーからいらっしゃった方から、英語で事業説明を受けることもあります。そのため、以前から、仕事の合間に、週2回、英語のプライベートレッスンを受けていました。

ハワイでのんびりしながら英語のレッスンを受けるという選択肢もありましたが、本気で“使える英語”を身につけるには、スパルタ式の学校で学ぶしかないと思い、この学校を選びました。1日8時間のレッスンのうち、6時間はプライベートレッスンで、その後、1時間はグループディスカッション、残り1時間はTOEICの特訓コースというカリキュラムでした。先生はTOEICで満

点を取っている優秀な方ばかり。グループディスカッションでは、「人種差別についてどう思うか」などのテーマについて議論をしました。英語で自分の考えを伝え、相手の意見を聞いてさらに意見を言うという経験ができたことがとても良かったと思います。

滞在中は、アルコール禁止。近くにコンビニエンスストアも日本料理店もなく、正直、辛かったのですが、おかげでだいぶ英語が身につきました。TOEICの点数も180点アップしました。

これからもチャレンジを積み重ねたい

今では、仕事で英語を使う場面があってもストレスを感じなくなり、目の前の霧がパーッと晴れたような気持ちです。

もし、今後もまたネクストステージチャレンジ休暇をいただけるのであれば、次もまた英語留学をしたいと思っています。語学は勉強すればするほど積み上がっていくものだからです。目標はTOEICの点数をさらにアップすることです。



クラウド・ITソリューション本部
技術部長

西澤 賢史 さん

土曜日祝日振替休暇、サバティカル休暇、 課題解決休暇



ピープル・デベロップメント統括本部 PD 戦略本部
WLB 推進部 部長

菊地 みずほ さん

企業プロフィール

- 事業内容: インターネット上の広告事業、イーコマース事業、
会員サービス事業、その他事業
- 従業員数: 4860名(単体) 6,555名(連結)
(2014年6月30日 現在)
- 年次有給休暇の取得率: 76%
- 年間休日数: 121日
- URL: <http://docs.yahoo.co.jp/>

休んで得た時間の使い方を考え 仕事・家族・社会を見つめ直す

実践!

こうすればできる!
こうすればのびる!

- ① 残業の実態を把握し無理のない制度に
- ② 長期休暇は期間中の給与保障を明確に
- ③ 制度の適用範囲を広げ柔軟に運用を

土曜日が祝日と重なったら金曜日を休みに

「土曜日祝日振替休暇」は、土曜日が祝日と重なったとき、原則として前日の金曜日を休みにして3連休にする制度です。導入にあたり、大型連休がある月の社員のリ残業時間を調べてみたところ、休んだ分を残業して取り戻しているのではとの予想に反して、残業時間は増えていませんでした。仕事の段取りを調整していたのです。そこで連休を増やしても問題はないと判断し、2012年12月から有給の休暇として導入しました。契約社員を含めた全従業員が対象で、取得率は約90%です。「取引先や出向先の企業が休みでないから利用できない」といった声もあり、翌月末までは振替も認めています。

キャリアを見つめ直す最長3カ月の休暇

キャリアを見つめ直すためなら、どんなことに使っても良い休暇として「サバティカル休暇」を設けています。

この休暇を“自分のキャリアを見つめ直す”機会としてもらいたいと考えています。勤続10年以上の正社員が対象で、2～3カ月間の休みを取れます。その間、1カ月間は給与も支給されます。残りの期間に、年次有給休暇や積立有給休暇を当てることもできます。

2013年11月に導入した制度で、取得者、取得申請者を合わせて5名程度です。取得には4カ月前までに申請が必要で、役職者であれば休暇期間中は役職を外れます。取得後には報告書を提出してもらっており、ある女性社員は、「子育てと家庭、仕事、キャリアのバランスを見つめ直すことができた」と書いていました。

誰かの課題解決のために休むという発想

当社はインターネットのサービスを通じて、“社会の課題を解決するエンジン”となることを目指しています。そこで2013年4月から導入したのが「課題解決休暇」です。“自分以外の人の何かしらの課題を解決する”ための有給休暇で、正社員を対象に年度内3日を上限に取得できます。2013年度には500人以上が取得し取得率は約12%でした。取得者は専用のスマートフォンアプリを使って報告書をアップするのが条件です。

課題解決であれば、地域の夏祭りの手伝いや自治会のゴミ拾いなどでも良いのですが、当社は毎年秋に東日本大震災の復興支援の一環として自転車イベント「ツール・ド・東北」を開催しているので、運営支援で道路清掃や

飲料水の配布などに参加する社員が多くいます。

「土曜日祝日振替休暇」「サバティカル休暇」「課題解決休暇」、いずれも仕事と自分、家族、地域、社会のかわりを改めて考えてみる、そのきっかけにしたいと考えています。



制度活用事例

自分が参加することで課題解決につながれば

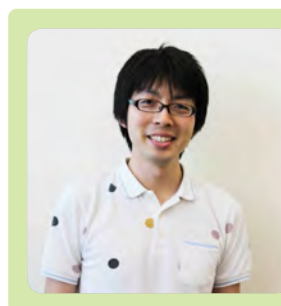
これまでに「課題解決休暇」を2日間、利用しました。最初に利用したのは、2013年12月です。私が住んでいる千葉市の「子育て支援会」でクリスマス会が開かれることになったのですが、なんと“サンタクロースがいない”。平日に開かれるので、参加できる父親がいなかったのです。子どもたちはプレゼントをもらえないし、そもそも、サンタクロースが来ないとクリスマス会になりません。みんなが直面した“大きな課題”を解決するために使いました。「課題解決休暇」は社内のイントラネットで申請しますが、事由のところには“サンタクロースになるため”と書きました。もちろん上司も喜んで認めてくれました。サンタクロースになったことは、専用アプリを使って写真付きの報告書としてアップしました。それを社員全員で共有できるので、「こういった課題解決でも休んでいいのか」と、みんなが休みを取りやすくなったのではと感じています。

もう1日は、千葉市長と市民との子育てに関する対話集會に参加するために使いました。当日は20名くらいの参加者がいましたが、平日の開催だったので父親で参加していたのは私一人だけでした。参加者からも千葉市長からも「男性が父親としてこういった集會に参加してもらえるのは、とても貴重でありたい」と感謝されました。

制度を通して会社の姿勢を理解しました

サンタクロースになったときも対話集會に参加したときも、集まった人たちとの雑談の中で、「私が勤めるヤフーには『課題解決休暇』という制度があって、それを利用しての参加です」と話しました。「課題解決休暇」という名称がユニークなのか、みなさん興味を示してくれて、ヤフーという会社にも良い印象を持ってもらったのではないかと思います。

「課題解決休暇」の使い方は、他人の課題を解決することでもありますが、見方を変えれば自分の子育てのためでもあります。2日間の休暇を使って私が強く感じたことは、こういった行事に参加したくてもできない父親が多くいて、そういった父親と“同じ目線を持った自分”が参加したことに意義があったのではないかということです。当社は社員に対し、仕事以外の時間でもボランティア活動などを通じて誰かの課題解決を行い、広い意味での社会貢献をすることを望んでいます。同じ目線を持った自分が行事に参加し、意見を伝えることで、それが何らかのかたちとなって“社会の課題を解決する”ことに結びついていく、そんなことを願っています。



システム統括本部
情報システム本部
開発2部統括システム

森翼さん

つわり休暇、 子の看護休暇の拡充



人事部
部長

牧 伸一郎 さん

企業プロフィール

- 事業内容：流通、小売業
- 従業員数：11,969名（うち正規職員3,364名）
（平成26年3月20日現在）
- 年次有給休暇の取得率：39.6%
- 年間休日数：114日
- URL：<http://mirai.coopnet.or.jp/>

社員のライフサイクルに合わせて 休暇制度を作る

実践！

こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① ライフサイクルに休暇をフィットさせる
- ② 女性を支援する休暇充実で勤務続行を
- ③ 休暇の使い勝手に対する現場の声を反映

「つわり休暇」で勤務継続を

つわり休暇は、男女雇用機会均等法以前からありますので、既に社内に根付いている制度です。妊娠中であって、就労に耐えられない時、通院の必要のある時に、通常で14日間取得できます（半日単位でも取得可）。

妊娠された方の体調は個人差が大きく、通常通り出勤できる人もいれば、たくさん休まなければならない人もいます。勤務中に突然、体調不良となることもあります。人事部としては、せっかく培ったスキルを妊娠・出産後も十分に発揮してもらいたいため、体を大切にしながら乗り切ってほしいと考えています。そのため、「つわり休暇」の他にも、午前・午後各15分休める「妊娠時の小休止」や「勤務時間短縮（妊娠時短）」などの制度を設けています。

つわりの時期は本人の体調が悪く、自分で調べて制度の活用を考えること自体が難しいと思います。ですから、人事部や事業所長が、「こんな制度もあるよ」「これを使ってみたらどう？」と声をかけています。

「子の看護休暇」は半日取得で使いやすく

子の看護休暇は、育児・介護休業法が改正される動きに伴って内部で改定準備をすすめ、平成22年6月の施行時より就業規則に追加しました。内容は法定どおり、小学校入学前の子を育てる職員が、子が1人の場合は年5日まで、2人以上の場合は年10日まで取得できます。会社によっては無給の場合もあるようですが、コープみらいでは、正規職員、福祉専門職員、エリア・専任職員は有給です。また、今年の3月11日から、休暇を半日単位で取得できるようにしました。「子どもを病院に連れて行った後、出勤したい時に便利」といった職場の声を吸い上げた結果です。

■ 女性職員「育児支援」のしおり



制度の組み合わせで個人差をカバー

妊娠してから出産休暇に入るまでの休みは、個人の体調によって必要な日数が変わってきます。取得しなかった年次有給休暇を積み立てて、最大30日繰り越せる「積立有給休暇」は、つわりの症状が重い人などが「つわり休暇」と組み合わせで取得できます。また、妊娠がわかった時点で「勤務時間短縮（妊娠時短）」制度も利用できます。これは妊娠判明時から1日1時間、妊娠7ヶ月からは2時間、勤務時間を短縮できる制度で、30分単位で取得できます。これらはすべて有給にしており、給与の減額はありませぬ。また、個人の状況からみて既定の育児支援制度で不十分な時は、事情によりフレキシブルに対応しています。

休暇制度に関する今後の課題は「介護休暇」の拡充です。現在は法定どおりに制定していますが、介護を理由とした部長・事業所長クラスの早期退職者も出てきており、現場のダメージを最小限にするためにも、「介護休暇」は今後手厚くしていきたい分野です。



制度活用事例

妊婦になってわかった休暇制度のありがたさ

仕事はずっと続けたいと思っていたので、就職活動をする時点で、福利厚生の内容はチェックしていました。コープみらいを就職先に選んだ大きな理由のひとつに、出産や育児の支援制度が整っており、子どもを産んで働いている女性が多かったことがあります。入社前の研修では、実際に子どもを産んで働いていらっしゃる先輩のお話が聞けたので、入社後、自分がどのように働いていくのかというイメージがわきました。

「つわり休暇」は、妊娠時に、就労に耐えられない時、通院の必要がある時に使える休暇です。私自身はつわりが比較的軽かったので、妊婦検診に通う時に活用しました。つわりは妊娠してみないとわからないことなので、休暇があることで妊娠するにあたっての不安がずいぶん軽減されたように思います。

また、妊娠がわかった時から「勤務時間短縮（妊娠時短）」も利用しました。朝は30分遅く出勤することで電車の座席に座れ、帰りも30分早く帰ることで混んだ電車に乗らずにすみました。妊婦になってはじめて、大きなお腹を抱えて満員電車に乗ることの怖さを実感したので、とてもありがたい制度だと思っています。

さまざまな形で子育てを支援してもらっています

出産した後は、育児休職を3年間取得しました。育児休職の取得期間は、基本は産休終了から、子どもが1歳6カ月に達するまでですが、3回まで期間の延長・短縮

ができます。延長の期限は、4月1日の時点で子どもが3歳を迎えているときの5月までです。私は子どもが小さいうちはできるだけ一緒に過ごし、子どもの日々の成長をそばで見届けたかったので、延長させていただきました。おかげで、子どもとじっくり向き合い、母として充実した時間を過ごすことができました。

また、育児休職中には、休職者が子どもと一緒に参加できる交流会が会社主催で開催され、同じ立場の方々とお話や情報交換ができたので、職場復帰する時は心強かったです。

復帰後は、子の看護休業を利用させていただいています。以前は「未就学児がいると、子どもの看護で年次有給休暇が不足する」という声もあったようですが、今は制度が整っているので助かっています。

友人の話などを聞いてみると、コープみらいは出産・育児関連の制度がとても整っていると実感します。さまざまな子育て支援制度を活用させていただく中で、改めて「この会社で良かった！」と、日々感謝しています。



渉外・広報・組織運営部
渉外・広報課
広報担当主任

横山 愛里 さん

ファミリーサポート休暇、 ハッピーホリデー



管理本部
人事総務グループ
マネージャー
大塚 亮 さん(左)

取締役
管理本部
本部長
白鳥 由紀子 さん(右)

企業プロフィール

- 事業内容: ベビー用品、玩具、スポーツ用品、アウトドア用品、ペット用品等の企画、開発ならびに輸入、製造、販売、コンピュータシステム、ソフトウェアの研究開発とその販売、イベントの企画、運営
- 従業員数: 241名(2014年9月3日現在)
- 年次有給休暇の取得率: 61.3%
- 年間休日数: 122日 ●URL: <http://www.dadway.com/>

社員のニーズを細かく把握し、 管理のシステム化を徹底する

実践!

こうすればできる!
こうすればのびる!

- ① 社員のニーズを細かく分析
- ② 管理をシステム化して状況を細かく把握
- ③ 時間単位での休暇取得を可能にする

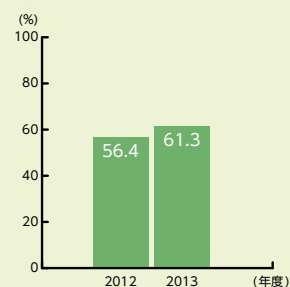
労務・人事管理を徹底してシステム化

当社では休暇取得促進策を検討するにあたり、社員のニーズを細かく把握し、休暇制度を構成し直しました。その結果、社員の家族構成やライフステージに合わせて、一人一人のニーズに対応できるようになりました。

このような細かい対応は、管理面の徹底したシステム化で実現したものです。フリーで使える勤怠管理ソフトを駆使し、初期費用ゼロで社員の勤務状況をデータベース化しました。これにより休みを取ることを希望する社員がシステムに入力した時点で、それまでの取得状況や年次有給休暇の残り日数だけでなく、法定外の休暇の残り日数も瞬時にわかり、管理コストも大幅ダウンしました。

システム化ができた現在、次のテーマは男性社員の取得率の低さを改善することです。上司がしっかりと取得することで、部内でも取得しやすい雰囲気を作りながら、上司から部下に面談で取得を促すメッセージを送るなどの取り組みを推進しています。

■ 年次有給休暇取得率の推移



「ファミリーサポート休暇」は3段階で進化

育児や介護のために6日間以上有給で特別休暇を取得することができ、これを「ファミリーサポート休暇」と呼んでいます。2008年に女性社員からの「育児で年次有給休暇が足りなくなってしまう」という相談がきっかけとなり、社内で検討を始めました。当初は「育児のため」の特別休暇でしたが、その後「子ども以外の家族のため」を加え、2013年は「親の介護のため」を加えて3段階で適用範囲を広げました。現在は、「2親等以内の親族への育児や介護に対して6日、さらに子どもが18歳までは、年齢に応じて1～4日を追加する」と、社員の家族構成に細かく対応した形になっています。

この6日間の休みは分割取得が可能で、1時間、2時間、半日、1日と4パターンのなかから選ぶことができます。

さらに始業時間を1時間早めたり遅くしたりする時差勤務制度もあり、この2つを上手に使う社員が増えています。当社はとくに30～40代前半の子育てで忙しい女性社員が多く、子どもの保育園の送迎や病院への通院などを目的として、時差勤務を使った上に朝1、2時間の休暇を取得するというケースが多くなっています。



■ 社内ミーティングの様子

お盆休みを拡大した「ハッピーホリデー」

年間4日間に有給で、いつでも取得できるのが「ハッピーホリデー」です。もともとは8月中旬の3日間のお盆休みでしたが、「8月は取得できない」といった声に対応して7～9月に広げました。それでも部署によっては取得しにくいということで、「1年間いつでもいい」と期間の枠を取り除きました。お盆を外して、混雑のない時期に取得できることがメリットです。社内ではこの休暇を取るのが“当たり前”の風潮になっており、現在の取得率はほぼ100%です。

制度活用事例

4人の子育てに「ファミリーサポート休暇」

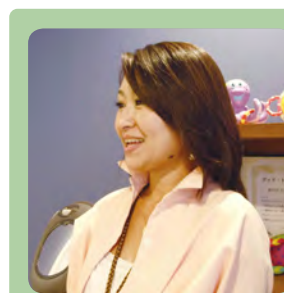
2005年、入社して2週間目に当時2歳の娘が高熱の出る病気にかかってしまいました。入社してすぐということもあり、休むことにはかなり抵抗があったのですが、周りの同僚が「気にしないで、しっかり休んでいいんだよ」と言ってくれたときは、心からありがたいと思いました。会社の休暇に対する姿勢がしっかりしていることに感動したことを覚えています。というのも、以前働いていた会社はシフト制で勤務時間がしっかり決まっていたので、休みを取るなら代役を立てないといけななど、フレキシブルに休暇を取得しづらい状況だったからです。子どもが4人おりますので、子育てはとにかく忙しく、子どもの病気や行事があるたびに年次有給休暇を使っていました。「このままでは年次有給休暇が足りなくなってしまう」と危機感が生まれて、上司に相談したことがきっかけとなり、会社の休暇制度が見直され、今の「ファミリーサポート休暇」ができました。

一番多く使ったのは2013年です。3月に長男、次男、三男の中学校、小学校、保育園の卒業式があり、4月にはそれぞれの入学式があったからです。しかもこの時期に夫の転職もあり、夫の協力をあてにすることもできなかったため、3～4月にかけて6日以上取得しました。入学式が同じ日の午前と午後で重なるなど、かなりのハードスケジュールでしたが、なんとか乗り越えることができました。

部署内でも小さい子どもがいる社員が多く、子どもの

発熱や行事で取得するケースがよくみられます。年次有給休暇のほかに6日間、子どもの年齢や人数によってはそれ以上の休みが取得できるということは、働くママにとって大きな安心になっていることを実感しています。「ファミリーサポート休暇」は、1時間、2時間と短時間でも取得でき、社内ではそれぞれ「有1」「有2」と呼んでいます。「今日は“有2”だから早く帰るね」という会話が普通にされていて、気軽に取得できる環境が整っていると感じます。

先日も「有2」をとって16時に退社しました。翌日の子どもの運動会のお弁当の準備と仕込みのためです。18時まで会社においてスーパーに駆け込むのと、16時に退社して余裕を持って買い物をしてから、帰宅する子どもたちを「おかえり」と迎えられるのでは、心の穏やかさが全く違います。この安心感があるから、職場でも誰かが困っているときに支え合える風土が、自然とできてきたのだと思います。



カスタマーリレーションズ
グループ
マネージャー

■ 関友里さん

親孝行休暇、 こども成長記念休暇



管理部

釜下 奈緒 さん

企業プロフィール

- 事業内容: 外構資材のインターネット販売とお庭施工事業
- 従業員数: 121名(2014年10月1日現在)
- 年次有給休暇の取得率: 52.8%
- 年間休日数: 119日
- URL: <https://www.d-a.co.jp/>

休む日を宣言させて 無理なく取れるよう調整

実践!

こうすればできる!
こうすればのびる!

- ① 休む日を宣言させて意識させる
- ② 休みを年間スケジュールに組み込む
- ③ 「休んでよかった」ことを全員で共有

親に感謝するための「親孝行休暇」

「親孝行休暇」は2008年に制度化した、年次有給休暇以外に取れる有給の特別休暇です。正社員、パートなど全従業員が申請なしに年間1日取得できます。ただしユニークな条件があります。“本当に親孝行をすること”と、その内容を“朝礼で報告すること”です。「両親を連れて旅行しました」「母親に感謝するため、家事を代わりにやりました」など、さまざまな親孝行が朝礼で報告されると「職場がほっこりと温かくなる」と好評です。

「親孝行休暇」の取得率は現在ほぼ100%ですが、当初はこれほど高くありませんでした。制度化しても、実際には仕事の調整がつかない人や、「親孝行するため休みます」とは言いだしにくいと感じる人もいました。

そこで2014年4月から「私は○月○日に親孝行休暇を取得します」と取得日を“宣言”してもらおうようにしました。各部門長がヒアリングし、年間の業務スケ

ジュールに「親孝行休暇」を組み込みます。これにより全社的に休暇取得日を調整できるようになりました。以前は「部署で何人もの休みが重なってしまい結果的に取得できなかった」といった声もありましたが、予め宣言することにより解消されたのです。



晴れの日を祝う「こども成長記念休暇」

「こども成長記念休暇」は、幼稚園から中学校に通う子どもの入学式と卒業式という“晴れの日”にあわせて取れる有給の特別休暇です。全従業員対象で、子ども1人につき年間1日取得できます。2012年度から制度化し、取得率はほぼ100%です。特別な条件はなく、報告も義務付けてはいないのですが、「○○さんのお子さんも中学生か」など、同学年の子を持つ親として取得者

同士で話が弾み、部署を超えてお互いに助け合うといったムードが生まれています。卒業式、入学式は3月と4月に集中し、当社の業務の繁忙期とも重なります。そんなときでも対象者が休みを取れているのは、他の社員の協力があってこそ。助け合う雰囲気が社風として根付いてきたのだと感じています。

「休んでよかった」という連鎖をつくる

「親孝行休暇」「こども成長記念休暇」ともに制度として定着した理由は、休暇を取ったことで親やこども、家族が「こんなに喜んでくれた」と、取得者の口から周囲の従業員が直接聞くことができることが大きいと感じます。仲間から嬉しい報告を聞くと、その嬉しさを今度は

自分が味わって、また仲間に報告したくなる。その連鎖反応があるから、2つの休暇制度がきちんと定着したのだと思います。



制度活用事例

「親孝行休暇」で父親をかつての思い出の店に

前職の金融関連の仕事は多忙で、休みもままならない生活でした。仕事も大切ですが家族との時間も大切と転職を考えていたときに、人材紹介会社を通じて当社を知りました。会社の説明資料で「親孝行休暇」の記載を見て、「面白い休暇制度がある会社だな」と思ったことを覚えています。入社3年目ですが、親孝行休暇は毎年使っています。

最初は、何をすれば親が喜ぶのかわからないし、あらたまって聞くのも照れくさかったですね。それでも、「今度、休みをとるから親父のために何かプレゼントをしたい」と切り出したら、とても喜んでくれました。結局、父親が20年ほど前に食べて、今でも「その味が忘れられない」と口にしていた鴨鍋を家族で食べにいくことにしました。父も母も、妻も子どももみんなが笑顔になってくれて、心から「休みをとって良かった」と思えました。

卒園式で羨ましがられた「こども成長記念休暇」

入社後に「こども成長記念休暇」も制度化され、2014年3月に二男の幼稚園の卒園式に出席するために利用しました。卒園式は平日で、最初は「休みを取ってまで参加することはないか」とか「父親が参加したら目立つだろうな」などと考え、躊躇していました。ところが、実際に参加してみると、父親の姿も多く見られました。同じ年齢の子を持つ親同士ということで話をしてみたら、みなさんは年次有給休暇を使つての参加でした。

私が「こども成長記念休暇」の話をする、とても羨ましがられました。私も年次有給休暇を取らなくてはならないなら、卒園式に参加したかどうかはわかりません。「こども成長記念休暇」という名前の休暇制度だからこそ利用しようと思ったのです。

「親孝行休暇」とともに2つの休暇制度を利用しましたが、どちらの場合も職場の同僚が当たり前のように休みを取ることを受け入れてくれたので、とてもありがたかったですね。周囲に気を遣ったり、仕事に支障をきたさないように段取りしたりする必要はほとんどなく、「大丈夫、あとはみんなのできるから」と。そのためか、休んでみると、改めて職場のみんなに支えられて仕事ができていることを実感しました。もちろん、そう感じたことは素直に朝礼で発表しました。私が休みをとって味わった喜びや感謝の気持ちが伝わって、それが連鎖反応のように広がり、みんなが働きながら幸せになれるといいと思っています。



エクスショップ事業部
営業課長

小林 昌裕 さん

配偶者出産特別休暇(父親休暇)、指名人間ドッグの特別休暇、私傷病の際に使える積立休暇



ダイバーシティ推進部
調査役

山本悠介 さん

企業プロフィール

- 事業内容：金融業
- 従業員数：6,770名(うち正社員4,376名)(2014年7月31日現在)
- 年次有給休暇の取得率：66%(正社員)
- 年間休日数：119日
- URL：<http://www.chibabank.co.jp/>

社員が安心して働ける環境を整える

実践！

こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 会社の経営方針に呼応する休暇を導入
- ② 社員の健康管理を休暇取得で促進
- ③ 休暇を社内のセーフティネットとして活用

「配偶者出産特別休暇(父親休暇)」で男性も育児を“自分事”に

千葉銀行は、国内の銀行で初めて女性を支店長に登用するなど、女性活躍推進に積極的に取り組んできました。こういった取り組みの背景には、女性行員の方が投資信託などの営業成績が良いといった実際のデータなどから、「女性登用を営業戦略のひとつとして位置づける」という経営の意向があります。

「配偶者出産特別休暇(父親休暇)」は、この経営戦略を実践する行動計画のひとつとして、平成17年に制定されました。男性に育児を“自分事”として体験してもらうことで、女性の出産後の大変さをわかってもらい、出産・育児をする女性を助け合える職場とするのが狙いです。

妻が出産する正社員なら誰でも、この特別休暇(有給)を3日取得できます。特別休暇(有給)には、他に忌引き・結婚休暇などがあり、年次有給休暇と別枠にすることで、

取得するのが“当たり前”という雰囲気作りを行っています。加えて、上司にあたる管理者層に、部下の休暇の取得状況を通知し、管理者側にも“自分事”としてもらう意識づけをしています。直近では、「配偶者出産特別休暇」は対象者の1/4程度の利用ですが、もっと根付かせていきたいと思っています。

「指名人間ドッグの特別休暇」「健康管理休暇」で社員の健康を守る

「指名人間ドッグの特別休暇」は、平成16年4月に制定されました。対象となる、40歳と50歳の社員に「一日休みを有給で与えるので、人間ドッグに行ってください」と通知し、強制的に休みを取って人間ドッグに行ってもらう制度です。日程まで決めて、本人に通知することで、対象者全員の人間ドッグ受診を目指します。この制度ができてから、対象者の人間ドッグ受診率は100%になりました。

「健康管理休暇」は、年次有給休暇から取得する休暇です。人間ドッグを40歳と50歳に受診するだけでは万全ではないという考えから、35歳、45歳、55歳の社員が対象となります。平成22年1月に制定され、現在の取得者数は年間で約30名です。

「私傷病の際に使える積立休暇」は セーフティネット

前述の3つの休暇制度が経営主導で導入されたのに対して、「私傷病の際に使える積立休暇」は労働組合からの要望をもとに検討を開始し、昭和63年4月に制定されたものです。

これは、未消化で失効する年次有給休暇を積み立てて、20日を超えて入院や自宅療養が必要な場合は医師の診断書があれば、通常の年次有給休暇に優先して使うことができる休暇です。使える日数は、勤続満15年未満の人は40日、15年以上の人は60日で、休暇中は満額で給与が支払われます。

導入から年月が経っていることから、制度として社内

に根付いており、対象者で利用しない人はいません。長期療養に対して、経済面と精神面の両面をケアする制度であり、社内のセーフティネットとしての役割を果たしています。



制度活用事例

「配偶者出産特別休暇（父親休暇）」で 育児のスタートを妻と一緒に体験

現在5ヶ月になる第2子の出産の際に「配偶者出産特別休暇（父親休暇）」を2日間取得しました。

制度があるのは知っていましたが、「自分には関係ないかな」と思っていたので、細かい内容は気にしていませんでした。子どもが生まれることになってはじめて、福利厚生ハンドブックを見て詳細をチェックしました。

取得時期は、出産から1週間目、妻子が退院した直後です。この休暇を使って、私が自分で出生届を出しに行きたかったのが取得の動機です。妻は「銀行なのに、よく休みが取れたね」と言っていました。銀行は一般的に休みが取りづらい職種だと思われるようです。妻の実家に行った時も、「よく取ってくれたね」と言われました。

休暇を取らなければ、退院後、妻は実家に帰ることになり、そうなる私に妻に会えるのは、土日だけ。子どもが生まれたという実感も湧きづらかったと思います。この制度があったために、最初の2日だけでしたが、ミルクをあげたり、オムツを取り替えたり、泣いたら抱っこをしたりといった赤ん坊がいる生活を、いち早く体験できました。出産直後は妻の体調も万全ではないので、その時期に私が家にいられたのも良かったと思います。

大きかったのは、育児のスタートを体験できたことです。赤ん坊は自分の要求が通るまで泣き続けます。それに付き合い、抱っこを続けていると、手や足が痛くなっ

て男の私でも体力的にキツく、育児の大変さが身に沁みました。また、通常ですと赤ん坊がいる生活を夫が知るのには、実家から妻子が戻ってきてから。休暇がとれたために、出産直後から“親子だけの生活”をスタートすることができました。

我が子が生まれるというのは、そうそうないことです。同僚や部下も、ぜひとも休暇制度を使って、一日でも早く育児を“自分事”としてとらえる機会にして欲しいですね。そうなれば、夫婦や親子の絆も強くなると思います。家族を大事にできてこそ、お客様の立場に立てますし、お客様を大切にできるのではないのでしょうか。

子どもが生まれたときの有給の休暇

- ・ 出産前 6週間（ただし、多胎妊娠の場合14週間）
- ・ 出産後 8週間
- ・ 配偶者出産特別休暇（父親休暇）
配偶者出産日から2週間以内の任意の3日（分割取得可能）



企業サポート部
調査役

高瀬和樹 さん

子の看護休暇の拡充、誕生日休暇、 裁判員休暇



総務人事部 人材開発課 労務担当
主任

小澤ひとみ さん

企業プロフィール

- 事業内容：教育・学習支援業
- 従業員数：1,352名（うち正社員 527名）
（2014年9月1日現在）
- 年次有給休暇の取得率：58%
- 年間休日数：106日
- URL：<http://www.zkai.co.jp/>

社員の声を反映して より利用しやすい休暇内容に

実践！

こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 定期的なヒアリングを行う
- ② さまざまな家族環境を考慮する
- ③ ニーズに合わせて制度内容を変更

慣らし保育にも使える「子の看護休暇」

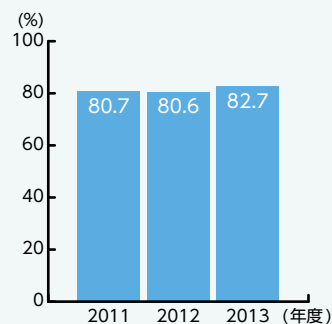
社内では社員に3～5年に1回程度、給与や働き方、福利厚生面についてヒアリングやアンケートを行っています。ここで出された社員からの要望に沿って、休暇制度の内容を変更することも少なくありません。

2005年度に導入された「子の看護休暇」もその一例です。もともとは子どもの病気の看護や予防接種のための休暇ですが、ヒアリングによる女性社員の声を取り上げる形で、2008年度より「保育園の慣らし保育」や子どもの夏休みの保育にまで使えるように変更しました。無給ですが年間12日間取得できます。慣らし保育は4月に行われる場合が多く、しかも通常1、2週間かかるので「ここで一気に年次有給休暇を消化してしまうとその先が不安」という女性社員が多かったのです。変更後は、慣らし保育の最初の1週間はこちらを利用するなど、年次有給休暇と上手に振り分けて取得する社員が増えました。この休暇は男性も利用できます。社内結婚の社員

も多いのですが、もちろん夫婦それぞれが年間12日ずつ取ることができます。2013年度実績で、子の看護休暇の延べ取得日数（正社員）は106日です。

取得率80%の「誕生日休暇」

■ 誕生日休暇の取得率推移



現在の年次有給休暇取得率は58%（2013年度）です。有給休暇はなかなか取れない、取りにくいと感じる社員が多いことを背景に導入したのが、この「誕生日休暇」です。これは年次有給休暇とは別に“誕生日の月に1日取れる有給の特別休暇”。前月までに申請すれば必ず取得でき、現在は入社1年目の社員もごく自然に利用しています。以前は“誕生日の前後1週間で取る”という規定があったのですが、年末年始に誕生日を迎える社員は、取れる日が限定されてしまうといった不満があり、誕生

日月ならいつでも利用できるように変更しました。金曜日に取って3連休にするケースが多いようです。とはいえ、業務事情からどうしても取りにくい部署もありますが、現在の誕生日休暇取得率は80%を超えています。まずは合格点ですが、さらに取得率を伸ばせるように工夫していきたいと思っています。

安心して国民の義務を果たせる「裁判員休暇」

裁判員制度がスタートした2009年度から導入されました。裁判所に行って審議に参加する日が対象です。無給ですが年次有給休暇が残っていても欠勤にならないよう、安心して国民としての義務を果たしてもらうための休暇です。休暇を利用することで、裁判員である

ことを総務人事部や直属の上司が知ることでありますが、他の社員に向けては公にしない決まりになっているので、その点でも安心してもらえます。導入からこれまで、既に1名の社員が実際に利用しています。



制度活用事例

心身のリフレッシュができる「誕生日休暇」

学生時代の会社説明会で誕生日休暇のことを知ったのですが、年次有給休暇のほかにこのような休暇制度があることに驚き、「会社は利益を求める一方で、このような形で社員に還元しているんだ」と思いました。今、入社して14年目ですが、「誕生日休暇」は入社1年目から毎年欠かさず取っています。初年度は「本当に取っていいのかなあ」と半信半疑でしたが、総務人事部から「いつ取りますか？」と電話があり、「本当に取れるんだ」と感激しました。部内でも周りの人はみんな当たり前のように取っていて、出社表には毎月、必ず誰かのところに誕生日休暇の利用を示す“誕”のマークが見られます。休暇を取る人に対して、難色を示す人はいませんね。そのくらい取るのが一般的で、今いる部署の取得率はほぼ100%です。

この休暇は、誕生日の月ならいつでも取れるというのがとてもいいですね。独身時代は趣味のバレエのレッスンを受講することが多かったです。普段は夜のクラスに通っていたので、なかなか受けることができないレッスンがありました。念願のレッスンを受けることができるのはうれしかったですね。友人とランチに行くこともありました。「お休み取ったから、おいしいものを食べに行こうよ」と誘い、普段は食べないちょっと豪華なコース料理や、自分では作れないベトナム料理など、少し遠出をして、ゆったりとランチを楽しみました。

結婚して子どもが生まれてからは、いつもは保育園へ

の子どもの送りを担当する夫に代わり、朝はゆっくり余裕を持って子どもたちを保育園まで送り、いつもより早い時間に迎えにいき、子どもたちと過ごす時間を楽しむようになりました。いつもはなにかと慌ただしくて、子どもたちに対して大らかな心で向き合えないこともありますが、この日は“笑顔のお母さん”になれる自分がうれしいですね。

会社では、自分と誕生日が近い人には親近感を覚えるようになりました。この休暇を取る社員とお互いの誕生日のことを話題にしたり、誕生日に「おめでとう」の言葉を贈ったりと、この休暇制度自体が社員間のコミュニケーションにも一役買っていると思います。

友人からも「社員を大事にする制度だね」とうらやましがられます。「子の看護休暇」は子どもが急病のときなどに利用していて、こちらありがたいのですが、休暇といえども子どもが心配で気持ちも落ち着きません。その点「誕生日休暇」はリフレッシュできて、心から楽しめるので、本当にありがたいですね。



指導部
英語課

岡部めぐ美 さん

配偶者出産休暇、 裁判員休暇



事務課
事務課長

菊地 浩記 さん

企業プロフィール

- 事業内容: 介護老人保健施設、グループホーム、短期入所生活介護事業、訪問介護センター、訪問リハビリセンター、居宅介護支援事業
- 従業員数: 181名(2014年10月1日現在)
- 年次有給休暇の取得率: 56.4%
- 年間休日数: 112日
- URL: <http://yokote-fukuzyukai.jp/>

「休暇を取って当たり前」の 雰囲気を作り上げる

実践！

こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 入社時に休暇の内容を周知する
- ② 社員のニーズに合わせて柔軟に変更する
- ③ 当たり前で休暇を取得する雰囲気を作る

該当者の取得 100%を目指す特別休暇

当社の特別休暇(有給)には、「配偶者出産休暇」「裁判員休暇」「結婚休暇」「忌引休暇」「子の結婚休暇」等があります。どれも該当者に100%取得してもらうため、周知を徹底しています。新卒者、中途採用者にかかわらず、入社時に就業規則を説明する際は「該当時には必ず取得してください」と念を押しています。それにより、職場内に「該当したら取得するものだ」という雰囲気ができています。これらの休暇は、「年次有給休暇よりも大義名分がある感じが言い出しやすい」という意見もあり、心理的な取得のしやすさにつながっています。

今のところ、シフト制の業務でもシフトを決める2週間前までに休暇の希望を出せば、ほぼ希望とおりに休暇を取得することができます。現在の年次有給休暇の取得率は56.4%で、もう少し伸ばしたいというのが今の目標です。今後は、年に1日ですが社員全員が平等に取得できる特別休暇として「誕生日休暇」の導入を検討しています。



取得するのが当然の「配偶者出産休暇」

特別休暇(有給)のひとつである配偶者出産休暇は、「配偶者が出産する際に、出産日から1週間以内に5日間取得できる」という内容です。以前は“出産日から連続3日間”だったのですが、平成25年の9月に内容を変更し、所内に告知文を掲示しました。

制度自体は平成8年の当社開設時から導入しており、告知の徹底もあって、該当する男性社員は取得が当たり前になっています。今回の変更は、もともと男性の育児休暇は取得しにくいので、せめて出産時くらいは少しでも多く休んでほしいということと、休日も含めて“連続3日間”であったので、出産日が金曜日だったり、連休と重なったりすると、なかなか休暇として取得した実感がなかったといった社員のニーズに応えたためです。この変更で土日を含めて少なくとも1週間の休みが取れるよう

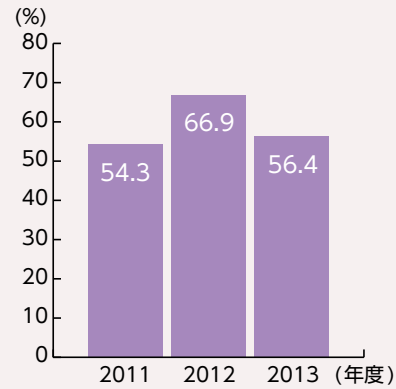
になりました。

該当者はおよその出産予定日がわかった時点で所属長に報告するのが通常です。出産日が多少前後にずれても、しっかり休めるよう、所属長は該当者の仕事量や内容に十分に配慮、調整しています。

安心して公務を果たす「裁判員休暇」

裁判員休暇は、裁判員制度が施行された平成 21 年の 12 月から導入しました。「裁判員の公務に関わる必要日数」を取得することができる特別休暇(有給)です。いつ、だれが裁判員になるかわかりませんが、もし決まったときに国民としての責任をしっかり果たしてもらうため、公務のたびに年次有給休暇を使わなくて済むようにしたものです。

■ 有給休暇取得率の推移



※ 2012 年度は、約 2 ヶ月間の長期取得者がいたため高くなった

制度活用事例

妻に感謝された「配偶者出産休暇」

入社して 2 年目の長女の出産時に配偶者出産休暇を取得しました。2 年前のことです。妻が安定期に入った頃に会社に出産の予定を報告したところ、この休暇の取得を促されて、自分が該当者であるということを実感しました。初めての出産でしたし、妻は切迫早産で入院していたので、休めるのはありがたいと思いました。職場でも先輩が普通にこの休暇制度を利用するのを見てきたので、とくに不安や気遣いはありませんでした。

5 月 1 日の夜に出産したため、翌日にこの休暇を取得しました。当時はまだ「出産日から連続 3 日間」という規定でしたので、5 月 3 日からのゴールデンウィークと重なって、休暇としてとったのは 5 月 2 日のみとなり、ちょっと残念な気もしました。

平日に休めたので、出生届や出産祝い金の申請など、役所の手続きを一気に片付けられました。役所に行ってから、印鑑などが必要だと言われ、家と病院と役所を行ったり来たり、3 往復くらいしましたが、それでも手続きが一日ですべてできたので、ゴールデンウィークは生まれたばかりの長女と妻、それに祝いに来た親戚や友人ともゆっくり過ごすことができました。

後日、妻はもともと役所の手続きが苦手ということもあったからか、「行ってきて助かった」と感謝されました。職場でも女性職員が「産後すぐに母親が動くのは体力面でも難しいから、このような手続きを父親がしてくれるのはありがたい」と話しているのを聞いて、この

制度があつてよかったとつくづく思いました。

新しくなった制度で 2 人目を迎えます

2 人目の出産のときにこの休暇を取得している職場の男性社員は、上の子の面倒をみるためにもこの制度があつてよかったと言っています。また、この休暇は出産日が基準なので、実際の出産日まで休みを確定できないのですが、上司に出産予定日を前もって伝えておくことで、事前にその時期の仕事を調整してもらえます。出産が急に早まったり、遅くなったりすることもあります。それによって休みが変わり、仕事に支障が出たという話も聞いたことはありません。

来年の 3 月には、我が家に 2 人目の子が生まれる予定です。今は規定が変わって、出産が土日や連休に重なっても 5 日間しっかり休めるシステムになったので、新しい家族を迎えてゆっくりと過ごします。



事務課
主任

林 一輝 さん

妻の出産休暇



管理部
ジェネラルマネージャー

管理部

勝村 公一 さん(左)

小椋 かな絵 さん(右)

企業プロフィール

- 事業内容: 郵便物取扱いに関するコンサルティング、郵便料金最適化システム、その他郵便関連サービス
- 従業員数: 23名(2014年5月31日現在)
- 年次有給休暇の取得率: 51.1%
- 年間休日数: 128日
- URL: <http://www.ms-j.jp/>

会社の実態に合わせた 休暇制度の制定と運用を

実践!

こうすればできる!
こうすればのびる!

- ① 制度の活用範囲はフレキシブルに
- ② 申請手続きを簡略化して、取得しやすく
- ③ 休暇の疑問に答える窓口を設置

仕事と私生活、どちらも大切にす社風

当社は社員数 23 名と比較的小規模で、いわば、お互いの“顔が見える”会社です。社員は全員が中途採用ということもあり、それぞれが独立して、自分たちの裁量で業務を進めています。一方、何かあった時には助け合うという社風ができています。社内には、「仕事もプライベートも大切」という考え方が浸透しているため、“顔が見える”環境を生かして、お互いに周りの人がバランス良く働いているかどうか気を配っています。

「限られた時間の中で最大の成果を出す」という社風も、社員の間にはしっかりと浸透しています。8時半～17時という定時のなかで業務をこなし、「上司が帰らないから帰りづらい」といった風潮もありませんから、ほとんどの社員は 17 時きっかりに帰ります。

「妻の出産休暇」初めての活用

2001 年の創業当初から「妻の出産休暇」を制度化していました。2008 年に会社全体の制度改定を行いましたが、それまで取得実績はなかったものの「妻の出産休暇」は残しました。若い社員が多いですし、「『妻の出産休暇』はあってしかるべき」という考えは変わらなかったからです。また、当時、出産間近の女性社員がおり、その様子を見てみると、夫婦にとって出産は大切な行事であり、同時に大変なイベントだと実感したことも理由のひとつです。

制度の内容は、「妻の出産に関わる事柄であれば、出産前後に 3 日以内の休暇を有給で付与する。どんな形で使ってもよい」というフレキシブルなものです。妻が入院するときの立ち会いや、出産の立ち会い、出産後の妻のフォローなど、使い方は自由です。2013 年に初めて取得者が出ました。この活用事例をもとに、さらに「妻の出産休暇」を社内に広めていきたいと考えています。

申請方法など“制度の使いやすさ”に配慮

「妻の出産休暇」をはじめ、休暇取得の際は、「書類で申請しなければ制度の利用を受け付けない」といったルールはありません。もともと社員の顔が見える規模の会社ですので、一人ひとりの近況は普段から耳に入ってきますから、わざわざ費用や時間をかけて診断書を提出

してもらする必要はありません。それに、出産の日程は予定通りとは限りません。急な状況にも対応できるように、まずは口頭で申請してもらい、書類記入などの手続きは管理部側でカバーしています。

こうした工夫は少人数の会社ならではだと思えます。会社としては、手続きを簡略化することで、気軽に休暇制度を使ってもらいたいと考えています。初めて「妻の出産休暇」を利用した社員も、妻の陣痛を確認して急遽、取得することになったため、電話連絡で申請を受け付けました。

また、管理部は、休暇に関する相談の窓口にもなっています。社員の状況に合った休暇の提案をしたり、休暇にまつわる疑問に答えたりしていますから、社員は自然と「休暇を取得しよう」という気持ちになるようです。



制度活用事例

「妻の出産休暇」取得で“家族”を強く意識

「妻の出産休暇」について知ったのは、出産の3ヶ月ほど前です。管理部から教えてもらいました。普段から休暇の利用を促す声掛けが多いので、社内には「休暇はしっかり取得しよう」という雰囲気が出ています。

2013年4月、第一子となる長男が生まれた時にこの休暇を2日間取得しました。もともと出産の立ち会いを希望していたので、1日は出産の立ち合いに活用しました。事前申請の必要がないため、妻の陣痛が始まった日の朝、電話連絡で申請できたのはありがたく思いました。営業という仕事柄、普段から出張や外出が多く、私が出産に立ち会えないのではないかと心配していた妻も、この制度を事前に知ったことで安心して出産に臨めたようです。

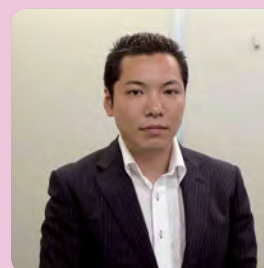
出産に立ち会い、命の素晴らしさを実感しました。陣痛から出産までに約20時間かかり、妻も相当苦しかったと思いますが、一番苦しい中間地点を共有したことで「良いことも悪いことも一緒にがんばっていこう」という気持ち生まれ、夫婦の絆も深まりました。

出産後は、午後半休を2度活用しました。1度は退院の時です。退院の日が休日とは限りませんから、助かりました。2度目は、双方の両親が初めて息子に会った時です。3世代揃ってゆっくりと時間を過ごし、良い思い出ができました。“家族”について考えるキッカケにもなりました。

休暇取得で、周囲への気遣いもできるように

この経験で、私自身の息子に対する愛情が強くなったように思います。それに、妻一人に出産・子育てを任せてしまうのは、負担が大きすぎます。私は2人目、3人目の子どもが欲しいので、できる限り妻をフォローして、今後も夫婦で力を合わせて子育てをしていきたいと思っています。

また、同僚の女性に対する考え方も変わりました。以前は「明日から産休に入ります」と言われてもピンときませんでしたが、「元気な赤ちゃんを産んでくださいね」と気持ちをこめて送り出すようになりました。当社には、何かあった時には家族を最優先に考え、そのために休暇が取得できるような職場環境があり、上司のサポートもあります。今後は私も、周りの社員に「妻の出産休暇」を勧めたいですし、仕事の面でも率先してサポートしていきたいと考えています。



営業部
マネージャー

谷口 淳平 さん

犯罪被害者の被害回復のための休暇



事務局長

木村 弘子 さん(左)

代表理事

堀河 昌子 さん(右)

団体プロフィール

- 事業内容: 大阪府公安委員会指定
犯罪被害者等早期援助団体
- 支援活動員: 36名(うち犯罪被害相談員14名)
(2014年9月現在)
- URL: <http://www.ovsac.jp/>

企業の理解を深めることが 被害回復の助けになる

犯罪被害者の方々に 休暇制度が必要な理由は

- ① 被害によって生じる心身の不調から
通勤・勤務が困難となるため
- ② 警察の事情聴取や裁判などの刑事手続きのため
- ③ 落ち着いた環境で今後の生活を
考える必要があるため 等

犯罪被害者の現状を知ってほしい

殺人や暴行傷害、性被害、放火、脅迫、窃盗、悪質な交通事故。ある日、突然、このような犯罪被害にあうということは、誰にでも起こりうることです。

犯罪被害にあうと、金銭や大切な物を盗まれる、ケガを負う、命を絶たれるといった一次被害だけでなく、これまでに経験したことのない様々な問題に直面します。警察の事情聴取、マスコミの報道、友人や近隣、職場の人たちの発言などで、さらに傷つけられてしまうことも。これを二次被害といいます。しかも、一次被害、二次被害を受ける中で、人が信じられなくなる、家庭崩壊、失職、自暴自棄に陥る、再び被害を受けるのではないかと不安や恐怖などが起こることもあります。被害者は身体的苦痛だけでなく、精神的にも経済的にも非常に厳しい、過酷な状況に追い込まれてしまうのです。

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

【加害者からのさらなる被害】

- ・報復されるのではないかと不安
- ・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異なる主張

【捜査・裁判に伴う様々な負担】

- ・事件について何度も説明
- ・事件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
- ・損害賠償金が支払われない

2008年以降、早期の直接的支援が可能に

犯罪被害者が直面する問題は、到底、一人で解決できるものではありません。被害直後の被害者は混乱し、自ら支援を求めることが難しい状況です。当センターは1996年から支援活動を行っていますが、2008年9月に大阪府公安委員会から「犯罪被害者等早期援助団体」の指定を受けました。これにより、事件・事故を取り扱った警察から、被害者の同意を得た上で、“事件直後に”当センターに連絡いただけるようになり、早期の付き添いなどの直接的支援が可能になりました。

警察の事情聴取や病院への付き添い、幼いお子さんがいる場合には保育支援も行います。最も多いのは裁判支援で、被害者が公判を傍聴したり、証人出廷する際の付き添いや、関係機関との連絡、調整の支援も行います。たとえば、2000年に「被害者保護関連二法」が施行されたことにより、傍聴席に被害者優先席が設置されたのですが、申告制のため、被害者が検事に希望を伝え、検事が裁判所に申立てをし、裁判所が認めるという段取りが必要です。また、弁護士との打ち合わせや、公判後、検事から説明を受ける際に必要となる控え室も用意しなければならない等があります。こうした段取りが必要なことをわかりやすく説明し、口添えをする等しながら手続きの手助けをしています。

最低限、刑事手続きのための休暇は必要

2004年に「犯罪被害者等基本法」が制定され、「犯罪被害者等基本計画」が策定されたことにより、各関係機関の犯罪被害者支援の取り組みが進み、検察庁においては、被害者やご家族、その他関係者に対し、希望により公判期日や裁判の結果等を通知する「被害者等通知制度」を設けています。“真実を知りたい”という思いから、被害者やそのご家族は何日も裁判の傍聴に行くことになります。裁判員裁判になると朝から夕方まで、1週間裁

判が続くということもあります。そのための休暇を取りやすい環境が、最低限必要です。

被害回復のための休暇も考慮して

被害の状況、被害者の心理状態は、犯罪の種類や発生の仕方によって、個々に異なります。直接の被害者であるか、被害者のご家族、友人、恋人であるかによっても被害の捉え方が違ってきます。そして、忘れてはならないのが、被害からの回復には個人差があるということ。回復を急がせないで見守ってあげる環境が職場にあれば、被害者は精神的な安定を取り戻すことができるのです。

また、当センターは2001年の大阪で起きた大阪教育大学付属池田小学校の児童殺傷事件の際、大阪府警に協力を申し出て、メンタルサポートチームの一員として活動。その際、当事者のご遺族の方だけでなく、周りの子どもたちも非常にショックを受け、精神的に不安定になっている様子を目にしました。その状況でご両親がいつも通り仕事に行かなければならないのは辛いところです。当時者のみならず、周囲にまで休暇の対象を広げることは難しいかと思いますが、1日でもお子さんがご両親と安心して過ごせる時間があればと思います。

社内での理解を深めることが第一歩

たとえば、新入社員のための人権に関する研修の中で1コマでも犯罪被害に関する内容を取り入れていただく。もしくは、人事・労務管理の部署において、犯罪被害相談員の養成を行い、相談しやすい窓口をつくる。まずは、そうした取り組みにおいて、犯罪被害に対する理解を社内で深めていただくことを願います。それにより、被害を受けた社員の方が気兼ねなく休暇をとることができる環境が整っていくのではないかと思います。当センターではそのための広報啓発活動も積極的に行いたいと考えています。

犯罪被害者等の方々が、会社を辞めることなく、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へ提案です

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

この休暇の導入は、以下のような手順で行うことが考えられます。

- ①人事・労務管理の部署において、犯罪被害にあった社員の相談窓口をつくる
- ②各企業における特別な休暇制度(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
- ③社内広報、研修等において犯罪被害者となった社員への理解を深め、必要な休暇を取得できる旨を周知する

外部秘

本資料には行内限りの重要な内容が記載されていますので、取り扱いには十分注意してください。
なお、処分する場合はシュレッダーにて裁断するか廃棄文書に出してください。

福利厚生ハンドブック



千葉銀行従業員組合

<出産と育児に関する就業・休業と所得>

1. 結婚したとき

特別休暇

・本人の結婚：5日
・結婚前年終結、スゴット休暇、フワフワイ、フワフワイ休暇との併用、最大12日
・子供の結婚：1日

結婚祝い金 (銀行員のみ)

・銀行 20,000円
・共済金 10,000円

2. 子どもが生まれたとき

特別休暇

・産前産後 14日
・産前産後 14日
・産後休業 14日
・産後休業 14日
・産後休業 14日

出産祝い金 (銀行員のみ)

・共済金 10,000円 (共済あり)

子どもが生まれたとき 出産育児一時金 (健康保険組合より)

項目	法定給付	付加給付
本人 出産育児一時金	420,000円*	56,000円
配偶者 出産育児一時金	420,000円*	56,000円

*各和歌山県22市単体のみの場合や、産科医療補償制度に加入していない産科医療機関で出産した場合は法定給付390,000円となります。

子どもが生まれたとき 育児関連費用補助制度

項目	内容	対象
育児休業	育児休業期間中の給与補償	育児休業期間中の給与補償
育児休業	育児休業期間中の給与補償	育児休業期間中の給与補償
育児休業	育児休業期間中の給与補償	育児休業期間中の給与補償

株式会社千葉銀行
組合員のための福利厚生ハンドブック



未来工業株式会社 社内報 平成25年1月発行

ミライ

FROM FUTURE TO FUTURE WORLD

永年勤続表彰者 集合!



開発部



仙台営業所



茨城工場



広島営業所

P2 社長の素顔にズームイン!
後編

No. 114

次世代育成支援対策

今回は、「次世代育成支援対策」の一つである「年次有給休暇の取得の促進」について考えてみたいと思います。

- 1 社員と職場の相互理解**
年次有給休暇の取得を促進する前提として、社員と職場の相互理解が不可欠です。双方が日常の意思疎通を十分にこなすことが大切です。リフレッシュや教育訓練等で休む日が事前に分かっている場合があります。この場合は、社員は出来る限り早い時期に職場に知らせておくといでしょう。一方、本人や家族の病気で急に休ませる場合があります。この場合も社員は職場に知らせる必要があります。職場は仕事のやりくり等で大変ですが、これを理解する必要があります。いざの場合においても社員は休むことが分り次第職場へ連絡し、職場はこれを受け入れましょう。
- 2 業務体制の整備**
社員としては、他人から仕事を託され、期待されることは嬉しいことですが、休む社員だけにしからず仕事がある、その社員自身が休みづらくなります。休んだ場合の対応が職場として困ることになります。このようなことから、代行への権限委譲、休暇取得を繰り返した業務計画の設定、仕事の多様化、業務の改良し、業務の標準化等の業務体制を整備しましょう。年次有給休暇の取得が、今まで以上に仕事やり易くなるきっかけととらえてみましょう。
- 3 年次有給休暇取得促進の例**
社員と職場において、仕事の負担が無理がないように考慮し、例えば、職場で「個人別年次有給休暇取得計画表」を作成して、年次有給休暇の取得を促進しましょう。
- 4 年次有給休暇取得率の向上**
全世の年次有給休暇の取得状況は、厚生労働省の「就業条件総合調査」によれば、平成21年47.4%、平成22年47.1%、平成23年48.1%と概ね50%超といこと。一方、当社は、概ね40%前後推移しています。「日本再生戦略」(平成24年7月31日閣議決定)によれば、平成27年度59%、平成32年度70%を年次有給休暇取得率の目標としています。当社としては、これらの数値を参考とし、取得率の向上を目指したいと思います。ただし、社員と職場の双方が幸福になる結果として取得率の向上があるものです。

年次有給休暇、育児休業についてのご質問等がございましたら、総務部へご連絡ください。

未来工業株式会社
会社の取り組みや休暇制度への理解を促す社内報



株式会社ダッドウェイ
 労務・人事制度の内容と
 その管理手法について周知するツール

オープンフェア ノーワークを認めてノーワークノーペイ

1：労務制度側面
 ① 繰上・繰下勤務
 ② 短時間勤務
 ③ 在宅勤務
 ④ 家庭の為の特別休暇の付与
 ⑤ 有給休暇・特別休暇の1時間単位での取得
 ⑥ 家振手当の支給
 ⑦ ここのとり手当の支給
 ⑧ 固定社員の創設
 ⑨ 従業員数の削減

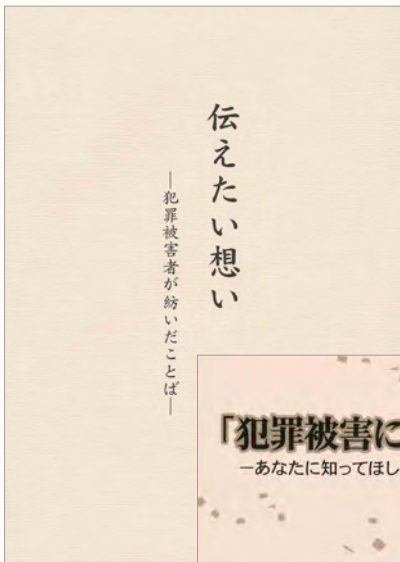
2：人事制度側面
 ① ライフ別コースの創設

3：管理側面
 ① 勤怠ソフトの導入
 ② グループウェアの導入

この3側面は切り離してはいけないう。連携させることがポイント。

人事-労務制度設計に至るプロセス

- 女性が活躍できる環境をつくるには何をすればいいか？
- 男女問わず「子育てがしやすい環境」をつくる
- 「子育ての応援」は誰がどこまでやるか？の整理
- 国が支援していないところを会社が支援する
- 本人・家族・社会（国）→会社 現状認識とニーズの把握から



「犯罪被害にあう」ということ
 —あなたに知ってほしいこと、あなたにできること—

大阪府公安委員会指定 犯罪被害者等早期援助団体
 NPO法人 大阪被害者支援アドボカシーセンター

認定 NPO 法人
 大阪被害者支援アドボカシーセンター
 犯罪被害者の現状や支援の必要性などを広報するツール

配偶者出産休暇について

平成25年9月1日より、取得日数が変更となります。

今までの3日から5日（出産日から1週間以内に）と拡大されました。

該当した際は、この休暇制度を利用して下さい。

<問い合わせ先>
 社会福祉法人 横手福寿会
 介護老人保健施設 りんごの里 福寿園
 事務課 菊地

社会福祉法人横手福寿会
 介護老人保健施設 りんごの里福寿園
 社内に掲示される休暇制度の告知ツール

休暇申請ツール参考例

desknet's NEO

画面 W2004006350

申請者 〇〇〇〇

申請日 2013年03月13日(水) 16:05

決裁状況 完了

111 ページ

承認2 (承認) (04/08)

承認1 (承認) (04/07)

休暇届(3/22_PM)

休暇届

申請者 〇〇〇〇

休暇種別 有給(無給)

開始日_時間 25.3.22(金)13時

終了日_時間 25.3.22(金)17時

4.事 由
息子の入学説明会(〇〇〇)参加のため午後からお休みを頂きたいです。

当日は午前からemi-system会議でしたが入学の連絡を
兼ねたこととなりますので、...

上記理由により休暇を申請します。

決裁履歴

決裁	氏名	日時	コメント
申請	〇〇〇〇	2013/03/13 18:05	
承認	休暇届_業務		
	承認	〇〇〇〇	2013/03/14 08:44 写しくお願います。
	承認	〇〇〇〇	2013/04/03 10:45 代理承認
	承認	〇〇〇〇	2013/03/14 08:13 承認です。
	承認	〇〇〇〇	2013/03/14 15:13 確認しました。
	承認	〇〇〇〇	2013/03/14 09:34
	承認	〇〇〇〇	2013/03/14 12:42 承認いたします。
	承認	〇〇〇〇	2013/03/19 15:19 了解
	承認	〇〇〇〇	2013/03/14 11:07 承認です
	承認	〇〇〇〇	2013/04/08 08:40 承認です

株式会社小坂工務店
休暇申請画面

理事長	施設長	事務長	所長
-----	-----	-----	----

休暇願

下記のとおり休暇を下さるようお願いいたします。

該当休暇 (〇印のこと)	公務休暇
	産前産後の休暇 ※出産予定日前6週間(多胎妊娠は14週)産後6週間まで
	生理休暇
	特別休暇
事由 (具体的に記入のこと)	子の看護休暇 (小学校未就学の子供に限る。1年で5日まで)
期間	自平成 年 月 日 (日間) 至平成 年 月 日 (日間) (注意) 休暇日数は原則として休暇原因が発生した日からです。

平成 年 月 日
社会福祉法人 横手福寿会 理事長 殿

(所属) _____
(氏名) _____

2011.03.20 様式 Ver.2.00

社会福祉法人横手福寿会
介護老人保健施設 りんごの里福寿園
休暇申請書

T-sun system 株式会社 つとむくん

欠振届 (1/10)

※ 出勤内容入力

◆ 届出内容の入力を行い、「次へ」ボタンを押して内容の確認を行ってください。

【届出内容】

欠振一括

◆ T-sunから、届出の大抵事項をプリックして下さい。異議のある届出欄に赤印事項がセットされます。

午前半休	午後半休	有給休暇	転勤休暇
引当休暇	結婚休暇	産前産後休暇	未成年従軍休暇(20、30年用)
指定外休日	公休(業務)	公休(運動)	私傷病欠勤
自己欠勤	遅刻・早退	呼出	

閉じる

【承認者】

承認

承認済・変更

有給休暇日数 38.0 日

※ 14/19/21時点の有給休暇日数です。

承認済・変更

1 画面戻る 実行を中止する 次へ

株式会社 LIXIL
休暇申請画面



東京海上日動システムズ株式会社
勤怠事前申請画面



パラマウントベッド株式会社
休暇申請画面



オエノンホールディングス株式会社 (オエノングループ)
休暇申請画面



ミサワホーム株式会社
休暇残日数照会画面



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

事業専用ホームページ

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