2015年度版

社員と会社が元気になる休暇制度を導入しませんか？

～導入事例集～

一人ひとりの活力が企業の活性化、社会の元気につながる

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「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だけでなく、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

休暇制度の例	社員にとって	企業にとって
家族のための休暇制度 ● ファミリーサポート休暇 ● 配偶者出産休暇　など	家庭生活の充実・安定	人材の安定的な確保 企業の活力の向上 仕事の質や効率の向上 企業の社会的責任（CSR）の実践
リフレッシュのための休暇制度 ● リフレッシュ休暇 ● 誕生日休暇　など	健康管理・活力の回復	
社会と関わるための休暇制度 ● ボランティア休暇 ● ドナー休暇 ● 裁判員休暇　など	社会参加の機会	
向上のための休暇制度 ● 自己啓発休暇　など	新しい能力開発	
万一に備える休暇制度 ● 私傷病休暇 ● 犯罪被害者休暇　など	万一に備えた安心	

Contents

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	アース・クリエイト有限会社 [配偶者出産時特別休暇、義務教育終了までの育児有給休暇]	岐阜県	1～300人	2
製造業	イビデン株式会社 [ボランティア休暇]	岐阜県	1,001～5,000人	4
	MMCテクニカルサービス株式会社 [積立休暇による育児休暇・子の看護休暇など]	京都府	301～1,000人	6
	グラクソ・スミスクライン株式会社 [ボランティア休暇（オレンジデー）]	東京都	1,001～5,000人	8
	JSR株式会社 [ボランティア休暇]	東京都	5,001人以上	10
	富士電機株式会社 [配偶者出産休暇、積立休暇]	東京都	5,001人以上	12
	株式会社 山田養蜂場 [リフレッシュ休暇、ボランティア休暇]	岡山県	1,001～5,000人	14
情報通信業	日本オフィス・システム株式会社 [リフレッシュ休暇、子どもの誕生日休暇、ボランティア休暇]	東京都	301～1,000人	16
	株式会社 文藝春秋 [リフレッシュ休暇]	東京都	301～1,000人	18
小売・卸売業	株式会社 シノダ [リフレッシュ休暇、年休積立制度]	東京都	1～300人	20
	株式会社 フェリシモ [骨髄ドナー休暇、裁判員休暇、長期特別休暇など]	兵庫県	301～1,000人	22
金融・保険業	株式会社 佐賀銀行 [子育て休暇、連続休暇]	佐賀県	1,001～5,000人	24
	株式会社 東邦銀行 [イクまご休暇]	福島県	1,001～5,000人	26
医療・福祉	特定医療法人財団 五省会 [リフレッシュ休暇、記念日休暇]	富山県	301～1,000人	28
	社会福祉法人 花ノ木 [参観休暇、療養休暇、施設長が特に必要と認めた休暇]	京都府	301～1,000人	30
	認定NPO法人 フローレンス [看護休暇制度]	東京都	301～1,000人	32
サービス業	株式会社 チカラコーポレーション [失恋休暇、誕生日休暇]	兵庫県	1～300人	34
	ティーペック株式会社 [健康診断休暇、治療休暇制度]	東京都	1～300人	36
	テンプスタッフ株式会社 [裁判員休暇、配偶者出産休暇、災害休暇]	東京都	5,001人以上	38
その他	公益社団法人 ひょうご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]	兵庫県	1～300人	40

ツール参考例

・社内への周知啓発ツール・休暇申請ツール 42

CASE 01

建設業 | アース・クリエイト有限会社

岐阜県

企業プロフィール

- **設立**：1993 年
- **事業内容**：交通安全施設業、工場内の安全施設、駐車場ラインの設計・施工など
- **従業員数**:25 名（2015 年 8 月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：85%
- **年間休日数**：108 日
- **URL**：http://www.nlg.co.jp/

配偶者出産時特別休暇、義務教育終了までの育児有給休暇

家族のための休暇制度

年次有給休暇、特別休暇の取得率アップで、作業効率も向上

ポイント
① 子育てと仕事の両立を支援する特別休暇の取得を推進
② 社員全員で制度を考え環境改善

岐阜県岐阜市のアース・クリエイト有限会社は、従業員25人のうち男性が18人の建設会社。道路標識や路面標示の施工などを得意としている。現場は早朝や夜間の作業になることもある厳しい条件ながら、これまでに８人の男性従業員が配偶者出産時特別休暇（２週間）を取得。その後についても、子育てと仕事の両立を支援する義務教育終了までの育児有給休暇（無制限）制度を設けて支援している。

同社は、『岐阜県子育て支援エクセレント企業』に認定されたことをはじめ、2014年度は『イクメン企業アワード2014』（厚生労働省）のグランプリを受賞。男女にかかわらず、誰もが育児休暇を取得できる環境は、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現を目指してルールや環境の改善を図るとともに、技術力、人間力を磨くための勉強会やミーティングの積み重ね、一人ひとりの意識を高めて仕事のやり方を工夫してきた取組みの成果である。今回は同社の中石俊哉代表取締役と岩田良営業本部長にお話を伺った。

あえて決めない特別休暇取得のルール

育児・介護休業法に基づく休暇に留まらず、独自の制度として、２週間の「配偶者出産時特別休暇」（以下、出産時休暇）や無制限の「義務教育終了までの育児有給休暇」（以下、育児休暇）制度があります。出産時休暇は、連続して取っても１日ずつ取っても、取りたいタイミングで取得できる柔軟な制度にしています。子どもには病気やケガなど突発的なことがさまざまに起き、対処すべきことは色々と出てきます。20日間の年次有給休暇に収まらないことがあるかと思いますので、特別有給休暇については、取得時期などをあえてルール化せず、社員同士で臨機応変にフォローし合うことに努めています。また、育児休暇も出産時休暇を取得し

た８人が活用しています。

社内イベントで互いの理解を深め休暇を取得しやすく

出産時休暇・育児休暇の取得は当社にとってマイナスではなく、会社全体で休業者をフォローし合う意識が醸成され、作業効率が向上するというプラスをもたらしました。この５年間で、時間外労働は大幅に減少し（2007年度年平均300 時間　→　2013年度年平均110 時間）、年次有給休暇の取得率は大幅にアップしました（2007 年度20%　→　2013 年度85%）。リーマンショック後に落ち込んだ売上も徐々に回復し、上昇傾向です。

育児に関わる休暇を取得する従業員がまだ少なかった頃は社内における理解が浅く、必ずしも休みを取得しやすい環境にあったとは言えなかったのですが、「安心して働ける環境は家族の理解や支えがあってこそ」という考えのもと、バーベキュー大会や社内旅行、忘年会、新年会などは家族も参加できるイベントとして従業員が企画・運営し、実施するようになりました。そうするとお互いの子育てや家庭への理解が深まっていき、意識が変わっていきました。今では、年に１回、『子ども参観日』という、家族に仕事の様子や交通安全ルールを楽しく伝えるイベントも実施しています。

中石代表取締役（右）と岩田営業本部長

年間休日も従業員の声を反映

当社の仕事柄、急に現場の仕事が入ることもあるため、連休が少ない状況にあったのですが、従業員から「年間休日を事前に決めたい。連休を作りたい」という要望があがりました。はじめから無理だと言ってしまったらそれまでですし、みんなの士気も下がります。どんなことでも、まずどうしたらできるかを考えています。まだ試みの段階ですが、この日を休日にしようとあらかじめ想定したカレンダーを作成しました。連休づくりも、土日組と日月組を作って交替で取れる方法を提案し、それをもとに各事業部で随時調整していく取組みを具体化しています。

諦めずにやってみる。考えて試みる。少しずつでも状況を良くしていこうという目標を持ってやっています。こうした積み重ねと、誰もがオールラウンドプレイヤーとなれるよう、現場だけでなく、取引先をまわる営業への配置換えも随時行ってきたことが、当社の強みになっています。

休暇制度利用者の声

妻が出産のために帰省するのを機に、社長から休みを取って支えるように促され２週間の出産時休暇をいただきました。職場に戻って２ヵ月ほどすると、別の従業員にも子どもが生まれることがわかり、同じように２週間の休みを取って…。そんなことが続くうちに、「今度は誰の子どもが生まれるよ」という話が自然に聞こえてくるようになり、出産時休暇の取得が定着していきました。私のように、これまでに出産時休暇を取得した男性従業員は８人います。２人目、３人目の子の誕生もあり、２度、３度と取得した人もいて、この７年間に計14人の子どもが生まれました。最近は、初めて女性従業員が出産・育児休業に入りました。

先日、下の子が原因不明の発熱により緊急入院した際は、妻が病院で付き添い、上の子たちは私が面倒をみました。もし会社が理解してくれなかったら、妻１人でどうなっていたことか…。そういうときに休める環境があり、また育児休暇も取れたことで、家族が私の仕事を理解し、応援してくれるようになりました。以前は帰りが遅くなると口論になることもあったのですが、今は全然違います（笑）。

（営業本部長　岩田良さん）

CASE 02

製造業 | イビデン株式会社

岐阜県

企業プロフィール

- **設立**：1912 年
- **事業内容**：電子・セラミック製品の開発・製造
- **従業員数**：3,549 名（2015 年 3 月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：30%
- **年間休日数**：120 日
- **URL**：http://www.ibiden.co.jp/

ボランティア休暇

社会と関わるための休暇制度

特別休暇の奨励で社会貢献を実現 ドナー第１号誕生

ポイント
① 社会貢献委員会がボランティア休暇の取得を後押し
② 年間 7 日間の特別有給休暇で自分の可能性に挑戦

創業103年を迎えた岐阜県大垣市のイビデン株式会社は、1912年に水力発電の会社として設立された。その後自家発電を活用した電気化学工業へと発展を遂げ、さらに建材、電子･セラミックと業容を拡大してきた。

社会の発展に貢献することを経営理念に掲げる同社は、ボランティア休暇という特別有給休暇（年間７日間）の制度を従業員が大いに利用して、一人ひとりが地域に役立つ人材となることを、会社を挙げて奨励している。

同社がボランティア休暇を導入したきっかけは今から20年前の阪神･淡路大震災。導入と同時に社会貢献委員会が発足し、以来休暇取得の促進役を担ってきた。同社の取組みについて、人事、総務、広報をそれぞれ担当する経営企画本部のお三方（人事グループマネージャーの横山雅一さん、総務グループの佐藤巧治さん、経営企画グループの成瀬優文さん）と、実際にボランティア休暇を取得して骨髄移植のドナー第１号となった片野恵介さんにお話を伺った。

ユニークな社会貢献委員会の活動

20年前のボランティア休暇制度の導入と同時に発足したのが社会貢献委員会（以下、委員会）です。委員会の役割のひとつは、ボランティア休暇を取得したい従業員の申請内容を精査して、承認することです。事務局の役割を総務グループ内社会貢献担当（３名で対応）が行い、従業員との橋渡し役として各事業場やグループ会社にいる委員が現場の声を丁寧にすくい上げる役割を担っています。

当社に限らないと思いますが、従業員のボランティア活動に対する関心は年々高くなっています。特に

左から横山マネージャー、佐藤さん、片野さん、成瀬さん

2011年の東日本大震災の後、多くの従業員がボランティアとして被災地に駆けつけました。その一方で、気持ちは持っていても、周囲に迷惑をかけるのではないかとの懸念から、なかなか休暇の取得に踏み切れない人たちもいました。委員会はその率直な声に耳を傾けながら、ボランティア活動から会社の活力が生まれることをしっかり伝え、一歩踏み出すことを強く後押ししました。同じ職場の事情を知る委員から励まされることが大きな力となってボランティア休暇の取得につながっていきました。

社内報でも委員会の活動を紹介するとともに、１年に７日間取れる特別有給休暇のアナウンスを続けています。まだ知らない人も多いですが、社内報で実際に休暇を取った人の話を読み、自分もチャレンジしたいという気持ちになった人が少しずつ増えています。

ボランティア休暇が育む次への活力

育児休暇や介護休暇などの休暇と違い、ボランティア休暇は範囲がわかりにくいため、委員会では本人が上司に相談できる環境づくりを行っています。申請窓口である事務局に相談するとともに同じ職場で働く委員にも相談することで、自分の活動の意義がより明確になり、不在時の仕事のローテーションも相談できるため、大きな安心が得られます。

この地域はスポーツ少年団の活動が活発な地域であり、活動に参加している従業員も数多くいますが、大会などの指導者や役員での参加は年次有給休暇を使う場合がほとんどでした。地域の消防団活動などに参加するときも多くは年次有給休暇を消化してきましたが、最近はボランティア休暇制度の浸透によってこのような地域活動に活用する従業員が増えつつあります。また、ボランティア休暇によって、新たな挑戦も可能になり、そのことが従業員の活力になっています。さらに、休暇の意義を理解して協力してくれた同僚たちと絆が深まることでお互いに助け合う風土が生まれ、職場の雰囲気が明るくなっています。

社内では、ボランティア休暇を活かして骨髄移植ドナーとなった片野さんの話（下記参照）が伝わり、片野さんに続こうとする従業員も現れました。社会貢献のあり方が多様化する時代にあって委員会の役割は一層重要となってきましたが、委員会をはじめ担当スタッフは、休暇制度の潤滑油となれるよう努力しています。

当社はおかげさまで創業100年を超えましたが、これからもきめ細やかな休暇制度の充実を図り、地域に貢献できる企業を目指します。

休暇制度利用者の声

私は、骨髄バンクのドナーとして３日間のボランティア休暇を取得しました。もともと献血をライフワークにしており、献血の際に骨髄バンクのチラシを見たことで、迷うことなくドナー登録しました。実際に骨髄移植の依頼が来た時も、幼い頃、身近に白血病に苦しむ人がいたこともあって、抵抗なくドナーに名乗り出ました。ただ、一番心配だったのは、短期間とはいえ、相手の体調に合わせて会社を連続して休まなければならないことでした。思い切って上司に相談したら強く背中を押してくれました。ボランティア休暇のことは社内報などで知っていましたが、もし、上司や同僚の協力が得られなければドナーを諦めていたと思いますし、その後、深く後悔したはずです。私がドナーを引き受けたことで、患者さんから「希望の光です」と手紙をいただきました。決して会うことのない人ですが、誰かの役に立てたという喜びを私は終生忘れません。誰かとつながったことで一層業務に張り合いがでました。ドナー第１号と言われることを誇りに思い、またチャンスがあれば新たなことにチャレンジするつもりです。

（技術開発本部　片野恵介さん）

CASE 03

製造業 | MMCテクニカルサービス株式会社 | 京都府

企業プロフィール

- **設立**：1988年
- **事業内容**：生産サポート（整備保全）、建築設計施工など
- **従業員数**：403名（2015年6月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：43.4%
- **年間休日数**：121日
- **URL**：http://www.mmc-mtecs.co.jp/

積立休暇による育児休暇・子の看護休暇 など

家族のための休暇制度

失効する年次有給休暇を積み立て、各種特別有給休暇へ展開

ポイント
① 失効する年次有給休暇を積み立て、育児や介護に活用
② 担当業務の二人体制化で休暇を取得しやすい職場づくりを実践

MMCテクニカルサービス株式会社は、三菱自動車グループの一員として、工場建設・営繕工事をはじめ、工場内の電気・ガス・水道等の動力源の供給や工具の研磨など、現場になくてはならない環境を24時間365日維持し、自動車生産を支えている。

同社では、年次有給休暇の残存日数のうち年４日を限度に最大40日まで積み立てる規定を設けており、積み立てたものを特別休暇として活用している。今回は、この特別休暇の活用について、経営企画統括部人事総務･人財開発担当の武本剛一さんと、CSR室長の黒柳正美さんにお話を伺った。

失効してしまった年次有給休暇を活用

当社では、特別有給休暇として、積立休暇制度を規定しています。これは、失効した年次有給休暇のうち、当年に繰り越されなかった前々年発生分の年次有給休暇を、年４日を限度に最大40日まで積み立てることができる制度です。積み立てた休暇は、予期せぬ病気の際や、親族の看護・介護、子の育児、ボランティア活動のために有給で使用することができます。

この制度によって、年次有給休暇を無駄にすることなく活用できると、社員からは好評です。

例えば育児のためですと、子どもが３歳になるまでの間、あらかじめ申し出た期間に有給の休暇が取得できます。取得回数の制限も設けず、柔軟な規定にしています。また、小学校６年生までの子の看護を行う場合、「１人の場合１年間で５日以内」「２人以上の場合１年間で10日以内」の休暇を有給で取得できるようにしており、育児休暇、子の看護休暇ともに法律を上回る制度を整えています。

なお、特別休暇以外に介護休業につきましても、取得

日数の上限を通算して２年間としており、親御さんの介護などの必要が生じた場合には、法の規定より長期に介護休業ができるようにしております。

休暇を取得しやすい職場づくりを工夫

先ほどご紹介した休暇制度やその他の休業制度を活用してもらいやすくするためには、職場の雰囲気づくりも欠かせません。その１つが『健康いきいき職場づくり』です。当社では、社員がいきいきと働くことができるよう、2014年から取り組んでいます。

取組みの一例を挙げますと、『サンクスカード』の実践です。よい行動や気遣いをした人へ感謝の気持ちを一言で伝えるカードを現場の掲示板に貼っています。カードが貼られた社員からは、「当たり前にやっていたことなので感謝され、うれしかった」などの感想が挙がっており、うれしい気持ちから自然といきいきし、自ら細かいことに気づいて率先して行動する人が増えました。また、朝礼後に仕事以外のことを話題とする『５分間雑談』を実施したところ、お互いの趣味や家族の話をする機会が増え、以前より社員間の理解が深まりました。さらに、『健康いきいき職場づくり』によって、東京・名古屋・京都・岡山と離れた事業部間の壁を飛び越えて活動する機会も増えたことで、日頃の作業や部署間の連携も以前よりも密接になり、全社的なコミュニケーションも活発になっています。

左から黒柳室長、三木哲郎代表取締役社長、武本さん

これらの活動や体制は、仕事へのモチベーションアップだけでなく、社員同士の関係性が深まった分、特別休暇等の取得についても気軽に相談できるようになり、よい影響が出てきています。

そしてもう１つのポイントは、担当業務の２人体制化を図っていることです。不測の事態や、突発で休暇を取得する際でも仲間が業務をカバーできる企業風土が根付いているため、社員のみんなが安心して休暇制度を活用できています。

最近は、子どもの出産時における父親の休暇取得の推進も始めました。今後も社員のワーク・ライフ・バランスの促進のため、各種の休暇・休業制度を社内に周知し、風通しの良い職場づくりに努めてまいります。

休暇制度利用者の声

３人の子育て真っ最中の私にとって、会社の育児休業・育児休暇制度が充実しているのは大変助かっています。 育児休暇は、小学校６年生までの間、あらかじめ申し出れば取得回数の制限もなく、必要な期間安心して休むことができ、感謝しています。また、育児休業後も職場復帰がしやすい雰囲気が醸成されており、職場の皆さんから育児のための配慮をしていただけるなど、受け入れられている実感もあり、仕事で頑張って恩返しをしたいと考えています。

（京都事業部　積立休暇制度利用者）

各種の休暇・休業制度が社内に周知されている上、職場の理解もあるので、子どもが体調を崩し、急に休みを取らなければならないときも職場の仲間のサポートや子育てへの理解があるおかげで、休暇制度が活用しやすく助けられています。また、年次有給休暇を趣味のバレーボールのクラブ活動などに活用でき、子育てだけでなく自身の生活も充実できています。

（経営企画統括部　積立休暇制度利用者）

CASE 04

製造業 | グラクソ・スミスクライン株式会社

東京都

企業プロフィール

- **設立**：1953 年
- **事業内容**：製薬・ヘルスケア
- **従業員数**：3,760 名
- **年次有給休暇の取得率**：66%
- **年間休日数**：124 日
- **URL**：http://glaxosmithkline.co.jp

ボランティア休暇（オレンジデー）

社会と関わるための休暇制度

年に１日のボランティア休暇制度が地域貢献とチームワークの高揚につながる

ポイント
① 社会貢献プロジェクトチームが休暇取得を奨励
② ３人に１人がボランティア休暇を取得

グラクソ・スミスクライン株式会社は、英国の製薬企業グラクソ・スミスクライン・グループの日本法人として1953年に創業以来、医療用医薬品、一般用医薬品、オーラルケア製品の研究開発、製造、販売事業を展開してきた。「生きる喜びを、もっと」を使命に掲げ、社員の社会貢献活動の積極的参加を奨励する中で、企業カラーにちなんで、オレンジデーと銘打ったボランティア休暇を、一人でも多くの社員が取得することを目指している。幅広い部門からメンバーが結集した「社会貢献プロジェクトチーム」が牽引する同社の休暇制度の概要を、コミュニケーション部門社会貢献プログラム・コーディネーターの橋本真友子さんと、人事企画部マネージャーの小口浩一郎さんに伺った。

2009年にボランティア休暇を導入

当社では2009年にボランティア休暇（以下、オレンジデー）を導入しました。これは有給の特別休暇として毎年全社員に１日ずつ与えられるものですが、単に制度を設けただけではなく、実際に社員の背中を押して休暇を取得させる仕組みを、全社的に構築したことに、大きな特徴があります。具体的には、会社として推薦できるボランティアをNPOとのパートナーシップで提案し、メールやイントラネットを通じて休暇取得を呼びかけるというものです。

ボランティアに参加したことがない社員の場合、一人で挑戦する勇気が出ず、取得を諦めてしまう現状があったため、日頃一緒に仕事をしている仲間たちで一斉に取得すればチームビルディングにもつながるのではないかと考え、チーム参加を提唱しました。また、仕事のチームでボランティアに参加することで、従来とは違った形でのリーダーシップの醸成も可能ではない

かという期待もありました。事実、普段は控え目な社員がボランティアの場で強力なリーダーシップを発揮したという話も聞いています。

まず積極的に取り組んだのが工場（栃木県日光市）でした。地域貢献を掲げる工場としては、オレンジデーをまとまって取ることで地域に密着した社会貢献が展開できるのではないかと考えました。

例えば工場では全員に呼びかけ、その結果一斉にオレンジデーを取得し、総出で地元の日光杉並木の清掃を実施しました。もちろん、その間、すべての機械をストップさせます。今年も400人が一斉に休暇を取って杉並木の清掃などを実施しました。また、ボランティアの日に合わせてレクリエーションも企画、清掃後に懇親の場を設けることで社員のコミュニケーションを図ることに一役買っています。

社会貢献プロジェクトチーム誕生

2009年にオレンジデー取得者は全社員の10％にも満たなかったものが、６年目の2014年には45％の社員が取得しました。2011年３月の東日本大震災の際には社長自らが陣頭指揮を取って被災地の支援に取り組み、社員ボランティアチームが発足、震災復興に向けての地道な行動を継続しています。

翌2012年に全社からメンバーを募集した社会貢献プロジェクトチームが発足し、医療支援、被災地支援、教育支援、環境整備という４つの観点から、地域に密着したボランティア活動を模索してきました。現在17名ほどのメンバーが社会貢献プロジェクトチームに名を連ねていますが、幅広い分野から人材が結集しています。オレンジデーが導入されて６年経過しますが、社会貢献プロジェクトチームの活動により、取得者が年々増大しています。

小口マネージャーと橋本さん

具体的な活動例として、遠方から病院に入院を余儀なくされる子ども達のご家族を支援するためのボランティア活動も実施しています。NPOの宿泊施設では安く宿泊できますが、食事は自炊となります。そこで、疲れた心身を癒してもらおうと、施設を利用するご家族に温かい食事や宿泊施設の清掃を申し出て、ご家族からは掃除の行き届いた部屋で休めることなどに対し感謝のメッセージを頂きました。私たちの使命は製品を通じて生活の質を向上させていくことですが、社員が直接的に体と時間を使って地域や社会へ貢献することも重要なミッションです。年に１日、社員全員がオレンジデーを必ず取得することを目標として高く掲げ、その実現のために社会貢献プロジェクトチームの英知を集め、休暇が取りやすい土壌の構築を目指しています。

休暇制度利用者の声

2011年の東日本大震災を機にさまざまなボランティアに参加していますが、2014年からはチームのメンバーと参加するようになりました。ボランティア活動そのものも非常に貴重な経験となりますが、何よりも活動を通じてチーム員とのコミュニケーションが増すことで通常の業務が円滑に行え、かつ、私のチームマネジメントのテーマにしている「Team Build（チームワーク強化）」に大きくつながります。また、社内の他部署の方との交流で社内の組織の全体像を見ることにもつながりますし、社外の異業種の方との交流で視野も広がります。今回のサマーキャンプでは特に難病のお子様をお持ちの御両親の前向きな姿勢には参加した全員が感銘を受けました（**左上写真**）。来年も同じメンバーに加えてさらに仲間を募り参加する予定です。

（東関東リージョン営業統括　呼吸器領域営業
千葉エリア責任者　林隆玄さん）

CASE 05

製造業 | JSR株式会社

東京都

企業プロフィール

- **設立**：1957年
- **事業内容**：合成ゴムなどの石油化学系事業、半導体材料やディスプレイ材料のファイン事業、環境・エネルギー、ライフサイエンス事業など
- **従業員数**：連結6,080名（2015年9月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：84.0%
- **年間休日数**：123日
- **URL**：http://www.jsr.co.jp/

ボランティア休暇

社会と関わるための休暇制度

ボランティア経験を通じて新たな気づきを得るきっかけに

ポイント
① 企業の社会的責任を高めるためにも制度を導入
② 外部からの刺激が人材育成のプラスに働く

戦後、合成ゴムの国産化を果たすべく創業したJSRは、石油化学系事業や半導体材料やディスプレイ材料などのファインケミカル事業を中心に、さまざまな製品を製造してきた。合成ゴム生産量は国内1位、世界でも上位を誇り、その他の分野においても高い国際競争力を有している。

従業員の約半分は、工場や研究開発部門のある四日市に在籍。24時間365日、生産が止まることのない石油化学メーカーであるため、製造部門は3交替制で勤務。日勤者については1989年からフレックスタイム制を導入、1996年からはコアタイムをなくすなど、早くから勤務体制の柔軟化に取り組んできた。企業風土として、従業員間での互助の精神が高いことから年次有給休暇取得率も高く、近年では仕事と生活の両立や働き方の多様性の推進に力を入れている。

今回は、特別な休暇制度のひとつとして導入したボランティア休暇制度について、人材開発部労務チームリーダーの安藤科容子さんに話を伺った。

東日本大震災でボランティア休暇制度利用者が大きく急増

当社では従業員のワーク・ライフ・バランス（JSRでは「ワーク・ライフ・マネジメント」として推進）の実現のため、各種の支援制度を導入し、2009年にボランティア休暇制度を導入しました。ボランティアをしたいという気持ちや、外の世界に目を向けてみたいという従業員の気持ちに応える側面と、企業として社会に貢献する側面の、双方を期待してのことです。

制度の中身は、ボランティアに関する活動を理由として、年5日間までの特別休暇を有給扱いで認めると

いうものです。バラバラでも使えますし、土日を活用すれば連続して９日間活動に充てられます。

導入当初、制度利用者数は１桁に留まっていました。周知の不足もあったかもしれません。流れが大きく変わったのは、2011年。東日本大震災があった年です。災害を身近に感じ、被災地域へのボランティアに率先して参加する者が急増しました。社会貢献の視点から、企業としてもボランティア休暇の活用を促進したり、バスを借り切ってボランティア活動を斡旋したりしたことも、利用に拍車をかけたと思います。この年の制度利用数は全169件と跳ね上がり、そのほとんどは東日本大震災関連のボランティアへの参加でした。

ボランティア経験で得た気づきを通常業務にフィードバックする

ボランティア休暇の取得者には、簡単なレポートを提出してもらっているのですが、それに目を通していると、企業として考えていた以上の成果があったことがわかりました。ボランティア活動を通じて、新たな気づきを得たという従業員が多かったのです。

行動に移してみると、メディアを通しただけではわからない現場の実情を理解できますし、本当はどのような支援が必要なのか、普段からどのような意識を持つべきなのかが見えてきます。そして、年齢も能力も

お話を伺った安藤さん

バラバラな他のボランティアメンバーと協力して活動していくには、どうすれば効率よく目的を達成できるかを考えた上で実践しなければなりません。すでに大きな組織となっている企業ではなかなか経験できないことが、ボランティアの現場ではできたのです。コミュニケーションの大切さや価値観の多様性を再認識し、そこでの経験をフィードバックする形で通常業務に活かすことができているようです。

外の世界を体験することは人の幅を広げ、ワーク・ライフ・マネジメントを拡充する上で有意義なことだと思います。もちろん身体や心にとっても休暇は不可欠で、前向きに仕事に取り組んでもらうためにも、休暇の有効活用は重要です。東日本大震災関連のボランティアが一段落した2012年度以降、制度利用者は減少してしまいましたが、ボランティア参加の利点をさらに周知して、今後も利用を促していきたいと考えています。

休暇制度利用者の声

2015年９月、大雨による鬼怒川堤防の決壊で被害を受けた常総市での、漂流物回収や床下・庭の泥出し作業に参加しました。災害直後の現場は想像以上に混乱が見られ、災害対策は防災・減災だけでなく災害後の復旧という点でも、自治体レベルの準備が必要と感じました。ボランティア参加者が、細かな指示やマニュアルがない中で声を掛け合い、工夫し作業を最適化していくのを見て、普段の業務においても重要な視点があると感じました。

（男性社員Ａさん）

2013年３月に東日本大震災の被害にあった気仙沼市大島地区での復興作業に参加。当社有志34名と他企業７社合同で、漁業の補助や瓦礫撤去を行いました。作業を通じて現地の人の優しさや、大島をとても大切にしている気持ちに触れることができ、また、社外の方との共同作業で、他社の風土や考え方を知ることができました。最終日の反省会はコミュニケーションやプレゼンテーションの場となり、自身の能力向上につながったように思います。

（女性社員Ｂさん）

CASE 06

製造業 | 富士電機株式会社 | 東京都

企業プロフィール

- **設立**：1923年
- **事業内容**：電気機器の開発・製造・販売
- **従業員数**：連結25,740名（2015年3月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：58%
- **年間休日数**：125日
- **URL**：http://www.fujielectric.co.jp/

配偶者出産休暇、積立休暇

家族のための休暇制度

男性の育児参画促進を狙いとした休暇制度拡充と風土醸成

ポイント
① 積立休暇の取得事由に配偶者出産を追加
② 育児と仕事を両立できる風土醸成を目的とした取組みを展開

富士電機株式会社は、電気・熱エネルギー技術をコアに、安全・安心の社会実現の貢献を目指し「発電・社会インフラ」「産業インフラ」「パワーエレクトロニクス機器」「電子デバイス」「食品流通」という５つの分野で事業を展開している。

経営計画の中の重点人事施策の一つにダイバーシティの推進を掲げる同社は、「働くときは働き、休むときはしっかり休む」というメリハリのある働き方の実現のために休暇を取得しやすい風土の醸成を目指してきた。同社の休暇の概要を人事部企画・労政課の樋口哲也さんと工藤香織さんに伺った。

当社の休暇制度について

当社の年次有給休暇を除く休暇制度は大きく３つに分類されます。

一つ目は、ライフイベントへの配慮です。結婚や出産、転勤など、節目のタイミングに休暇を付与するものです。二つ目は育児・介護に対する両立支援を趣旨とするものです。三つ目は傷病、介護、配偶者出産、ボランティアなど幅広い目的において、継続的または断続的に休業を必要とする場合への備えとして休暇を積み立てる「積立休暇制度」です。時効消滅する年次有給休暇のうち最高６日、累積で最高30日まで積み立てることができます。

男性の育児参画促進に向けた休暇制度の拡充

当社では現在、ダイバーシティ推進の一環として男性の育児参画促進に取り組んでおり、その取組みの一つとして休暇取得の推奨とともに、休暇制度の拡充を

行いました。具体的には、2014年度から、前述の積立休暇の取得事由に配偶者出産を加え、既存の「配偶者出産休暇」（有給の特別休暇）５日間と合わせ、最大35日の有給休暇を取得できるようにしました。

休暇が取得しやすい社内風土の醸成を目指して

出産や育児に関する就業制度の整備を進めるとともに、育児と仕事を両立できる風土の醸成を目的とした取組みを展開しています。2013年度の「配偶者出産休暇」取得率は54%でしたが、継続的な取組みを行ったことにより、2015年度上期には64%になりました。具体的な取組みとしては６つあります。

①電子メールによる情報提供

人事部門より、子どもが生まれた男性社員とその上司に対して、育児に関する制度をお知らせするとともに、制度を積極的に活用するよう呼びかけを行っています。

②イクメンセミナーの実施

小学生以下の子どもを持つ男性社員を対象に、男性が育児に参画する重要性や仕事に与える良い影響について講演会を実施しています。

③ポスターの掲示

全国の職場にポスターを掲示し、子どもが生まれた際には、休暇を取得する風土を醸成しています。

樋口さんと工藤さん

④イクメン相談窓口の設置

各事業所総務に育児支援制度に関わる相談を始め、男性の育児参画について幅広く相談をお受けする「イクメン相談窓口」を設置しました。

⑤階層別教育

新入社員、中堅社員、管理職層等幅広い階層に対して、ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの重要性、当社の取組みについて、各階層に求められる姿勢や考え方等を踏まえた研修会を行っています。

⑥全社員を対象としてe-ラーニング

当社で働く社員一人ひとりがダイバーシティを理解・共感・実行できるよう、全社員を対象とした独自コンテンツのe-ラーニングを実施しています。

2020年配偶者出産休暇取得率90%を目指して

当社では、国が数値目標として示した2020年における「男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%」を踏まえつつ、「2020年配偶者出産休暇取得率90%」を目標として掲げました。2015年度上期の実績が64%ですから、まだ大きな開きがありますが、これから取組みを積み上げながら、必要に応じた改善を繰り返し、５年後につなげていきたいと考えています。

休暇制度利用者の声

出産に立ち会いたいという思いが強かった私は、2年前に配偶者出産休暇を取得しました。そのおかげで、出産という感動を体験させてもらえました。また、本制度は5日間の取得が可能なため、平日にしか行えない、出産に関わる諸手続きをスムーズにこなすことができました。妻も私が休めたことで「とても心強かった」と、産後をサポートしてくれるこの制度を大歓迎してくれました。

これまで、周囲には本制度を積極的に取得する先輩はいなかったのですが、私が取得したことで後に続く人たちが取得しやすくなったようです。今年度も妻が出産予定なので、また取得したいと考えています。

（発電プラント事業部水力プラント部　西巻大貴さん）

CASE 07

製造業 | 株式会社 山田養蜂場

岡山県

企業プロフィール

- **設立**：1982 年
- **事業内容**：ミツバチの飼育およびミツバチ製品の原料仕入事業、研究・開発事業、製造事業、通信販売事業
- **従業員数**：グループ計 1,476 名（2015 年 5 月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：70%
- **年間休日数**：115 日
- **URL**：http://www.3838.com/

リフレッシュ休暇、ボランティア休暇

社会と関わるための休暇制度

一人ひとりの社員とその家族の人生を充実させるための休暇制度

ポイント
①社員と家族の人生を豊かにするため、リフレッシュ休暇制度を導入
②社員の自主的な社会貢献活動に有給の特別休暇を付与

ローヤルゼリーなどミツバチ産品の通信販売で知られる株式会社山田養蜂場は、養蜂から製造、研究・開発、通信販売のコールセンター、出荷に至るまで、多岐にわたる事業を自社で行っている。同社の原点は、創業者が心臓疾患を持った娘のためにローヤルゼリーの研究に取り組んだことにあり、創業の精神は「一人の人のために」だ。従業員も家族の一人と考え、個々の成長を願い、やりがいのある人生を送ってもらいたいという思いで運用しているという特別休暇制度について、総務部人事室副室長のお二人（松島寿夫さんと赤星敏明さん）にお話を伺った。

リフレッシュ休暇は家族との時間に

リフレッシュ休暇は10年以上前に設けられました。勤続10年目で３日間、20年目で５日間、30年目で10日間、有給の特別休暇を付与しています。導入の目的は、家族との時間を充実させながら長く勤めていただきたいということがひとつ。人生を振り返る機会にしてもらいたいということがひとつです。当社は家族的な経営を志しており、社員とその家族の人生がより良いものになるようにという考え方が根本にあります。

毎年多くの従業員がリフレッシュ休暇を取得し、有意義に思い思いの時間を過ごしています。

リフレッシュ休暇と年次有給休暇の併用を推奨

リフレッシュ休暇は土日と組み合わせたり、年次有給休暇と組み合わせたりして大型連休にすることを大いに推奨しています。例えば、10年目の３日間でも、年次有給休暇を２日間取得して土日と合わせれば合計

で９日間の大型連休にもなります。

リフレッシュ休暇に限らず、飛び石連休の場合などは、連休にするために年次有給休暇の取得を人事から各部署に推奨し、部門長から社員に伝えています。社員は気兼ねなく取得しています。部署によって年次有給休暇の取得日数や取得率は異なりますが、しっかり年次有給休暇が取得できる環境は安定した雇用の維持につながっていると感じています。

ボランティア休暇は自主性と内容で付与

ボランティア活動について就業規則で会社が認めたものに関しては、ボランティア休暇として付与すると規定しており、活動内容によって臨機応変に対応しています。以前、近隣で山火事があった際、地元の消防団に所属する社員が夜通し消防活動をしていたので、その翌日に休めるようボランティア休暇を付与したことがあります。

もともとボランティアは自主的なものなのですから、社員の自主性や活動内容を鑑みて休暇を適用するか否かを判断しています。

その他にも当社は社員参加による社会貢献活動を積極的に行っています。ネパールでの植樹による自立支援活動、カンボジアでの教育支援活動のほか、国内外の学校に「みつばち文庫」と称した本の寄贈を続けており、これまでに延べ50,901校、592,298冊を寄贈してまいりました。

赤星副室長と松島副室長

2011年の東日本大震災では、災害復興支援のために計９回、社員37名を累計71日間派遣しました。2004年の新潟県中越沖地震の復興支援にも参加しています。いずれも社内で希望者を募り、希望した社員が参加しました。

社員の人生を充実させる施策を

当社は「自創経営」という理念を掲げており、社員一人ひとりが主体的に行動し、学ぶことにより、目標を達成し、成長してもらい、その成長にやりがいを感じてもらうことを目指しています。そのため、今後は例えば自主的なスキルアップなどに有給の特別休暇を認めるなどの対応を考えています。

今は多様な休暇制度が推奨されています。女性や高齢の従業員に対する制度なども参考に、社員一人ひとりの人生を充実させるために、また、家族との絆を深めるために会社としてできることは何かを考えて、目的のある休暇制度を検討していきたいと思います。

休暇制度利用者の声

10年目のリフレッシュ休暇３日間に、年次有給休暇２日間と休日を合わせて１週間のお休みをいただきました。10年勤められたのも母のおかげなので、最初から休暇の半分は母のために、半分は自分のために使おうと決めていました。

母に希望を聞いたところ「温泉に行きたい」とのことだったので温泉旅行に出かけることにしました。久しぶりに２人でゆっくりと時間を過ごすことができ、10年間の感謝を伝えることができました。

休暇の後半は、大学時代の友人と同窓会をしたり、その頃取得しようとしていた資格に関するセミナーに参加して、自分の時間として充実させました。

家族のためにも自分のためにも時間を使うことができ、大変有意義なリフレッシュ休暇でした。

20年目にまたリフレッシュ休暇を頂いた際は、同じように家族旅行と、自分のために過ごしたいです。長くまとまった時間ができるので、合宿セミナーなどにも参加したいと考えています。

（リフレッシュ休暇制度利用者）

CASE 08

情報通信業 | 日本オフィス・システム株式会社 | 東京都

企業プロフィール

- **設立**：1982 年
- **事業内容**：情報サービス事業、システム販売事業
- **従業員数**：単体 463 名、連結 553 名（2015 年 4 月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：65%
- **年間休日数**：123 日
- **URL**：http://www.nos.co.jp/

リフレッシュ休暇、子どもの誕生日休暇、ボランティア休暇

社会と関わるための休暇制度

社会貢献活動とボランティア休暇を同時に構築して相乗効果を期待

ポイント
① 従業員満足度調査の声から施策のアイディアを得る
② 社会貢献活動をボランティア休暇として認める

日本オフィス・システム株式会社（NOS）は、1982年に兼松株式会社と日本IBM株式会社の合弁による日本IBMの特約店として設立。機器販売からサービス・ソリューション事業に主軸を移し、法人向けシステム構築のほか開発、導入、保守までITライフサイクル全般のサービスを提供して成長。2005年ジャスダック市場に株式上場。2015年７月に兼松エレクトロニクス株式会社の完全子会社となり、現在、兼松グループのIT戦略部門として一翼を担っている。

同社は顧客の意見・要望を真摯に受け止め誠実に対応することを規範としているが、社員の声にも丁寧に耳を傾け、特別な休暇制度の構築にも積極的に取り組んできた。社員の満足度を高める一因となった特別休暇制度について総務本部の石川良一本部長に伺った。

９割以上が取得するリフレッシュ休暇

リフレッシュ休暇は、会社設立時から勤める社員が10年目を迎える年、25年目を迎える年にそれぞれ、社員のために何かしてあげたいという気持ちからスタートしました。勤続10年で３日間の有給休暇と８万円の旅行券を、勤続25年で５日間の有給休暇を付与しています。25年目の場合、土日につなげると９日間の大型連休になります。勤続して四半世紀という節目にリフレッシュをしてもらおうということで設定しました。

取得率は高く９割以上が利用しています。勤続10年目、25年目の社員がいることは人事からその部署のマネージャーに知らせています。

子の誕生日を「錦の御旗」に

子どもの誕生日休暇は、株式上場を見据えてコンプライアンスの見直しに取り組んでいる頃にいくつか生まれた施策のひとつです。当時はワーク・ライフ・バランスが話題になり始めた時期で、この考え方を取り入れることに決まって案を募っていました。

そうした中、毎年実施していた従業員満足度調査に「忙しくて子どもの誕生日も祝えない」というコメントが寄せられていました。ならば子どもの誕生日を「錦の御旗」にして休めるようにしよう、と子どもの誕生日休暇が設けられ、上場した2005年に開始しています。小学３年生までの子どもの誕生日に認められ、該当者はほとんどの人が取得します。2014年度は37名が利用しました。

森林保護活動とボランティア休暇

2009年に社会貢献プログラムのひとつとして「NOS（ノス）の森」をスタートさせると同時に、ボランティア休暇を制定しました。NOSの森づくりは、多摩川の源流にある山梨県小菅村において水源涵養（かんよう）、CO2削減を目的に森を甦らせる活動です。過疎や高齢化等で長い間手付かずになっていた森林の植栽、間伐、下草刈りなどの手入れを行っています。

お話を伺った石川本部長

ボランティア休暇は、自発的参加とはいえ平日開催されることもあるため、森の活動の開催日を特別休暇として認めてはどうか、と挙がった声をきっかけになって導入されました。森の活動を長続きさせるためにもよいアイディアでした。

開催日は基本的に年に５回です。平日に３回、土曜に２回で、年に数回、家族プログラムも実施しています。平日開催の回が特別休暇になります。

NOSの森づくりと同時に生まれたボランティア休暇ではありますが、個人的にNOSの森づくり以外のボランティアに参加したいというのであれば、申し出てもらい、確認後、特別休暇として認めています。

かつてIT企業は「５Kだ」、「キツい」と言われた時期がありましたが、当社では休暇制度等の改善に取り組むことで、社員の満足度が上がり、休暇取得も結構な日数になったと思います。そこで、企業としては社員の満足度や働きやすさを収益に結びつけること、「会社の満足度」を上げることを、再認識する段階にあります。特別休暇制度を継続しながら、2015年７月に兼松エレクトロニクス株式会社の子会社として再出発したことを契機に新しい視点で見つめ直していきたいです。

休暇制度利用者の声

妊産婦検診休暇、子どもの誕生日休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など、有給の特別休暇はすべて取得しているかもしれません。今は、短時間勤務ですが、もし特別休暇が認められなかったら子どもが３歳になるまでずっと育休をとっていたかもしれません。

４歳と小学６年生の子どもがいて、父母会などの行事や、子どもの病気などで年次有給休暇を使っているとあっという間に消化してしまい足りなくなってしまいます。子どもの誕生日休暇のおかげで年次有給休暇の残りを気にせず、誕生日にお休みすることができ、子どもが行きたがる遊園地などに連れていくことができます。平日だと空いているので並ばずに済むのもありがたいです。

NOSの森の活動では家族プログラムに参加させてもらっています。子どもが自然に触れる機会がなかなかないので、スイカ割りをしたり、木を植えたり、じゃがいもを植えたり、魚をとったり、川の水がこんなに冷たいのだとか、こういった経験は森の活動がない限り、自分からはなかなかできません。とても貴重な体験をさせていただいて感謝しています。

（企画・管理本部　山口千恵さん）

CASE 09

情報通信業 | 株式会社 文藝春秋 | 東京都

企業プロフィール

- **設立：**1923 年
- **事業内容：**「文藝春秋」「オール讀物」「文學界」「週刊文春」「Sports Graphic Number」などの発行、単行本・文庫・新書・全集の刊行、電子書籍事業など
- **従業員数：**340 名（2015 年 4 月現在）
- **年次有給休暇の取得率：**32.9%
- **年間休日数：**122 日
- **URL：**http://www.bunshun.co.jp/

リフレッシュ休暇

リフレッシュのための休暇制度

15 年に 1 度のリフレッシュ休暇で心の洗濯を図る

ポイント
① 特別な長期有給休暇という 1 度きりの機会を提供する
② 権利取得者へは通知を行い 100%の認知を得る

作家・ジャーナリストである菊池 寛が私費で創刊した雑誌『文藝春秋』が、同社の原点だ。小説家としての成功とともに実業家としての手腕を発揮し、日本文藝家協会の設立や芥川賞、直木賞の設立など精力的に活動し、今日に至る日本文学界の礎を築き上げた。また、総合週刊誌『週刊文春』やスポーツ誌『Sports Graphic Number』など、それぞれの業界でトップクラスの人気を誇る定期刊行雑誌も生み出し、発言力のあるメディアとして知られている。

一般的に出版業の勤務体制は不規則であることが多いが、文藝春秋社も例にもれないと総務部長の佐々木直彦さんは話す。従業員の心と体に無理がかからないよう、さまざまな工夫を凝らしているというが、今回はそのうちのひとつであるリフレッシュ休暇について話を聞いた。

時代を先取って1991年からリフレッシュ休暇をスタート

特別な休暇制度のひとつであるリフレッシュ休暇は、1991年４月から導入されました。当時は、こうした法定外の休暇制度を採用する企業はあまり多くない時代だったと思いますから、革新的なものだったと思います。現在の社風と共通していますが、新しいものを積極的に採用しようという動きが背景にあったようです。

このリフレッシュ休暇の中身ですが、勤続満15年を迎えた従業員に対して、長期有給休暇を付与するというものです。日数は原則として連続10日。土日を含めて、２週間強の休暇とすることができますし、年次有給休暇を取得すれば、さらに伸ばすことも可能です。また、同制度利用者には、休暇に入る前に一般社員で

15万円、副部長以上のいわゆる管理職で20万円の報奨金も付与されますので、休暇中の活動の原資に充てていただけます。

勤続15年度となる前の12月、該当者に向けてリフレッシュ休暇の権利を取得したことを通知し、あらかじめ申請書を提出してもらっています。原則として権利を取得した年度に利用してもらうものですが、利用できなかった場合は、次年度以降へ無制限に繰り越すことも可能です。実際、ほとんどの従業員は権利取得年度に消化していますが、使わずに取っておいている人もいます。利用する場合は、書類を届けた12月に申請してもらうことが望ましいですが、業務に支障がなければ、直前の申請でもかまいません。

長期の休みを取ることで仕事への取組みを見つけ直すきっかけに

リフレッシュ休暇の申請書には、利用目的を記入する欄が設けてあります。これは利用動向を調査するためのものであり、目的如何によって休暇取得の可否を条件付けるものではありませんが、これまでの記入内容を見ますと海外旅行などを満喫している従業員が多く見受けられます。渡航に時間も費用もかかるような場所ですと、この休暇制度のように長い期間がなければ旅を楽しめませんから、絶好の機会になっているようです。ちなみに私自身は、普通免許を取得するために自動車教習所の合宿に参加しました。免許を取るきっかけがないまま社会人になってしまい、仕事が忙しくて教習所に通うことができなかったので、ちょうどいいチャンスでした。

お話を伺った佐々木総務部長

リフレッシュ休暇の導入から20年以上も経っていますから、制度の存在自体、特別のものではなく、当然の権利として受け入れられています。しかし勤続15年となると、業務の中核として活躍している従業員がほとんどです。彼らがそのタイミングで一旦仕事から離れ、心身ともにリフレッシュして、仕事に対する思いや意欲を新たにすることは、当社にとっても大きなメリットがあると考えています。

私たちが相手にしている社会は日夜動き続けていますので、就業時間は不規則になりがちです。それでも適切な就業体制を築いてもらうべく、できるだけ休日出勤を減らし、かつ年次有給休暇の取得率を向上するよう働きかけています。リフレッシュ休暇は１度きりの特別な休暇制度ですが、休みを取ることの大切さを気づかせるきっかけともなればいいと考えています。

休暇制度利用者の声

私がリフレッシュ休暇を取得したのは、入社19年目の2014年でした。15年目は業務が忙しい部署にいたためタイミングを逃してしまったのですが、異動してから活用しました。同制度のことは入社時から知っており、趣味のバイクで長旅に出るという当時からの夢を実現できました。排気量800ccの大型バイクにまたがり、茨城県の大洗からフェリーで北海道の苫小牧へ。反時計回りで道内を一周するうち、縁結びの神様に会いに行こうと決心し、本州を通って島根県の出雲大社へ。四国経由で本州へ戻り、せっかくならと伊勢神宮にもお参りへ。そして紀伊半島を回ってから東京へ戻りました。8日分の年次有給休暇を合わせて計25日間のバイク旅行で、この間は楽しいことしかありませんでした。理解のある上司で、旅に集中できました。また、旅先でさまざまな景色を目にしながら、仕事や自分の人生についても思いを巡らしました。これまで仕事ばかりでしたが、自分の生活や趣味を充実させることで、仕事にもハリが出るのではないか、と。目に見える変化があったわけではありませんが、リフレッシュ休暇が折り返し地点となり、次の区切りである定年に向けて気持ちを切り替えることができたと思います。

（文春文庫部 Mさん）

CASE 10

小売・卸売業 | 株式会社 シノダ | 東京都

企業プロフィール

- **設立**：1938 年
- **事業内容**：内装材料等の各種室内装飾、インテリア商品を扱う住まいの総合商社
- **従業員数**：232 名（2015 年 8 月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：40.5%
- **年間休日数**：125 日
- **URL**：http://www.shinoda-co.jp/

リフレッシュ休暇、年休積立制度

リフレッシュのための休暇制度

上司も長期休暇を取得できる環境が部下の成長やチームワークの向上を促す

ポイント

① リフレッシュ休暇は、取得可能日の半年前から通知するなどして全員の取得を促す

② リフレッシュ休暇制度の導入の効果は、取得者の心身の充実のみならず、部下の能力アップや職場のチームワーク向上にもつながっている

株式会社シノダは、メイン事業としてインテリアや内装材料等の提供を行い、業界トップクラスの実績を持つ企業。経営理念に「堅実経営」、「信頼と誠実」を掲げ、顧客はもとより、会社と社員の間でも信頼の輪を大切にして、充実した研修・教育制度や社員も家族も安心できる休暇制度、福利厚生制度の導入、クラブ活動などへの補助を行っている。

今回は、岩本一儀総務部長と小鳥居健総務係長に同社の特徴的な休暇制度についてご紹介いただいた。

しっかりと休みが取れる制度

当社では創業以来、社員を「財産」として考えています。原則として全員を正社員として採用し、教育・研修に力を入れており、その上で、社員が安心して能力を発揮できる環境づくりに励み、各種休暇制度や福利厚生の充実にも注力しています。

休暇については、業界に先駆けて1992年に完全週休２日制を導入し、同時に、入社後10年ごとの節目に取得できる「リフレッシュ休暇制度」を導入しました。後者は、最長16日間の連続休暇が有給で取得できる制度です。功労金（10万円～15万円）も支給されます。取得対象期間は２年間で、取得権利者には６ヵ月前に通知書を送付します。今では誰もが休める風土が根付いており、取得率は毎年ほぼ100%となっています。

ほかに、失効した年次有給休暇を積み立てる「年休積立制度」も特徴ある制度です。最高50日まで年次有給休暇を積み立てられるもので、子どもの誕生、病気療養、ご家族の介護、自己啓発などに活用できます。

長期休暇が取得できる社内体制

リフレッシュ休暇の過ごし方は、社内報に体験談が掲載されますので、職場で話題になり、社内コミュニケーションの向上にも役立っています。また、上司が長期休暇を取得する際に部下がその代行を務めて管理能力が培われた、職場のチームワークが向上した、業務の効率化に取り組めた、といった効果もみられます。

取得率がほぼ100％である要因は、社員間の協力があることはもちろん、社員の３分の２以上を占める営業職に、５～６年ごとに異動がある環境もあるのではないかと思います。建設関連の業界では同じ担当者がお客様と長くおつき合いする体制をとっている会社が多いのですが、当社では異動することで自身の幅を拡げることを重視しています。その結果、多様な経験を持つ社員が増え、他の社員をフォローする力が会社全体に自然と培われたように感じます。

岩本総務部長（右）と小鳥居総務係長

業務を離れた社員同士の親睦も大切に考えており、忘年会や暑気払いなどは会社が費用を負担します。またクラブ活動が盛んで、とりわけフットサルは全店舗にチームがあり、年１回「シノダカップ」を開催しています。

毎年１月５日は「新年会」を開催します。定年退職された方々にもご参加いただき、全社を挙げた盛大な恒例行事となっています。２年後に迎える創業80周年には、全員揃っての社員旅行を企画しています。

休暇制度利用者の声

2014年10月に勤続20年のリフレッシュ休暇を取得する権利が生じ、本社総務部から取得に係る通知を受けました。内容は2016年10月31日までに10営業日（土日を含めると最長16日間）の休暇と報奨金を支給するということで、取得時期は本人の希望を優先して決められます。なお、取得申請は休暇予定の３ヵ月前までに、という条件があります。

取得するにあたり、できる限り周囲に迷惑がかからないように配慮して日程を絞り、妻、上司に相談して16日間の休暇を決めた後、幼稚園に通う娘がいるため、早めに計画を立てて準備をしました。

まずは海外旅行です。家族でシンガポールを楽しみました。帰国後は、日頃できていなかった親孝行をしようと私の両親を誘い、２泊３日の温泉旅行へ。温泉も食事も最高でしたが、何より両親が初めて孫と一緒に旅行したことをとても喜んでくれました。

２つの旅行を経験して、文化と慣習の違いや世界の広さを実感でき、少しですが価値観や考え方、視野が広がったと感じています。前回の勤続10年のリフレッシュ休暇の際は、独身だったこともあり、あまり有意義に過ごせませんでしたが、今回は家族とずっと一緒に過ごし、家族がいてくれることが私にはとても幸せなことなのだと今まで以上に感じられた休暇でした。

休暇中の仕事について、気持ちのどこかに心配もありましたが、みんなの協力があり、問題無く乗り切れました。会社・仕事というものは、自分がいなくても動いていくことを改めて感じるとともに、だからこそ「さらに自分の能力を発揮していかなくては」と気が引き締まりました。休暇後に出勤すると、私の仕事を担当してくれた部下が「店長代理の仕事って大変ですね」と言ってくれました。部下たちの成長を実感することもでき、この休暇制度は、一緒に働く社員にとっても有意義な制度であると思いました。

当社のリフレッシュ休暇の取得率は100％です。上に立つ人が進んで取得できていることも、うまくいっている一因かなと思います。

（シノダ横浜店　店長代理　小林裕盛さん）

CASE 11

小売・卸売業 | 株式会社 フェリシモ | 兵庫県

企業プロフィール

- **設立**：1965 年
- **事業内容**：自社企画商品やセレクトした国内外の商品やサービスを、カタログやウェブなどの独自メディアで販売
- **従業員数**：905 名（2015 年 2 月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：90.1％
- **年間休日数**：115 日
- **URL**：http://www.felissimo.co.jp/

骨髄ドナー休暇、裁判員休暇、長期特別休暇 など

社会と関わるための休暇制度

休暇を取得しやすい風土が確立し、年次有給休暇取得率、育休の復職率が９割超

ポイント

① 骨髄ドナー休暇は、従業員が亡くなったことがきっかけになって創設した制度

② 草創期から女性従業員の活躍が不可欠であったため、仕事と家庭の両立支援が自然なこととなり、そこから休暇を取得しやすい雰囲気が定着

株式会社フェリシモは、事業活動を通じて、「永続的、発展的なしあわせ社会」を創造することを経営理念に掲げている。そこには従業員の働く環境も含まれており、年次有給休暇の取得率が90％超と非常に高く、休暇が取得しやすい社内風土ができているという。このことについて同社経営企画室広報部の市川美幸係長は、「当社では『ともにしあわせになるしあわせ』という価値を大切にしています。このことに鑑みて、制度づくりの姿勢をはじめ、休暇や休業を取得する従業員と周囲の者との間に、理解と協力があることが背景として挙げられます」と説明する。

今回は、同社の骨髄ドナー休暇をはじめ、複数の休暇制度について市川係長にご紹介いただいた。

従業員の「思い」から生まれた休暇

当社の骨髄ドナー休暇は、10日間を上限として、必要な休暇を有給で取得できるものです。2008年に制度化されました。きっかけは、１人の従業員が白血病となり、闘病の末に亡くなるという悲しい出来事でした。このとき、ある従業員が骨髄ドナーの重要性について感じ、自らが提供者となることを希望して、そのための休暇を願い出ました。当時、制度はありませんでしたが、従業員の思いと、当社の理念により、新たに制度化することとなったのです。

当初、期間を５～６日と定めていましたが、入院とその前後の検査などによりそれでは足りないことがわかり、10日間となりました。それ以上に必要な場合は、臨機応変に対応していくこととしています。これまでの取得者は１名ですが、このような制度があることを、

今後あらためて周知していきたいと考えています。

この他に、裁判員休暇、さらに当社独自の制度として長期特別休暇制度があります。長期特別休暇は、当社主催の神戸学校（後出）への出席１回ごとに時間を積み立てられ、126時間積み立てた時点で最大１ヵ月の連続休暇が取得できる有給休暇制度です。報奨金も出ます。これまでに延べ119名が取得しました。過ごし方は、長期の海外旅行、お子さんが小さいうちの家族での遠出旅行、画廊を借りて展覧会開催など多様です。

神戸学校は、1995年の阪神淡路大震災をきっかけに始まった講演会活動で、「神戸発未来へ『経験と言葉の贈り物』」をコンセプトに、毎回各界でご活躍されている方々を講師にお招きして、月１回土曜日に開催しています。講演を聞いて勉強し、ときには長期休暇を取ってさらに見聞を広めて来てほしい、そんな期待を込めて創設された制度です。

育児・介護休業も充実し、休暇を取得しやすい雰囲気を作る

当社では女性従業員が全体の８割以上を占めており、仕事と家庭の両立支援には早い時期から取組みに注力し、正社員の育児休業は２年間取得可能とするなど、法を上回る制度を整備し、実行しています。産前・産後・育児休業の取得者は、2005年から2015年７月までにほぼ100％の164名が取得し、156名が復職しています。男性も12名が取得しています。関連する制度として、産前の定期健診受診のための勤務時間猶予制度、子が満10歳になるまでの時短勤務制度、子の看護休暇制度など便利な制度があります。

お話を伺った市川係長

介護については、最大93日間の休業および看護短時間勤務が可能となる制度の他、要介護状態にある家族の介護とその他の世話をする場合に、対象家族１人につき年間５日、２人以上の場合は年間10日を限度とした休暇を取得できる制度を整えています。

休暇については、誰もが自由に取得できる風土があると考えています。そうした中、最近は２人目・３人目を出産する従業員も出てきました。育児休業については、休職中にも社内ニュースをメールで配信してつながりを保ち、復職時には社内ホームページに本人の写真付きで休暇取得の協力への感謝や「これからも頑張ります」といったメッセージを掲載しています。「パパ・ママクラブ」という総務主催で土・日曜日に親子で参加するクラブ活動も盛んで、子育てをしている従業員の横のつながりも強いようです。そうした積み重ねがよき風土づくりの一助となったのかもしれません。

休暇制度利用者の声

最初に骨髄ドナー休暇を願い出て、骨髄提供を行った従業員のことを本人に代わってお話しいたします。ドナーになったのは、当時30歳代の男性ですが、手術には相当な負担を感じていたようでした。骨髄提供が実現に至ったことには満足していたようですが、提供者の生命にも関わるほどの手術であるため、勤務をしながらドナー活動を行うのは誰もができるものではない、という会話をそのときに交わしました。

この休暇は、企業理念に基づいた行動であれば、自ら社の制度を変えていけるということを従業員が理解するきっかけとなりました。また、日頃から社会性を重視している企業としては、そのことを従業員に伝える機会になったとも感じています。その後ドナー登録を行った従業員もいます。制度創設を受けて行動を起こそうとした従業員がいたことにも、この制度の意義を感じています。

（企画室広報部　市川美幸係長）

CASE 12

金融・保険業 | 株式会社 佐賀銀行 | 佐賀県

企業プロフィール

- **設立**：1955 年
- **事業内容**：預金・貸出・信託業務等の各種サービス
- **従業員数**：1,457 名(2015 年 4 月現在)
- **年次有給休暇の取得率**：43%
- **年間休日数**：120 日
- **URL**：http://www.sagabank.co.jp/

子育て休暇、連続休暇

家族のための休暇制度

子育て休暇の導入で働きやすい職場環境の実現を目指す

ポイント
① 男性行員に子育て休暇の積極的取得を奨励
② 多彩な休暇の運用でスキルアップに挑戦

設立60周年を迎えた佐賀銀行は「元気で暖かい銀行、どこか違う銀行」を合言葉に、地域にとってなくてはならない銀行を目指して業容を拡大、佐賀県と福岡県を主要な営業基盤として現在は103ヵ所の店舗を展開している。

同行の特別休暇は、時代の流れを敏感にとらえて新たな制度を導入することにより、一層の充実を目指してきた。2015年８月に新設された子育て休暇をはじめ、同行の特別休暇の概要を人事企画グループ調査役の井手悠輔さんに伺った。

８月に新設した「子育て休暇」

創立60年目の節目を迎えた2015年の４月、14年ぶりに人事制度を全面改訂しましたが、「女性の活躍」と「安心して働くことができる環境づくり」の２点がポイントとなっています。

当行では2010年に次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」として佐賀労働局長より認定を受け、次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。以来、すべての行員がいきいきと活躍できるように年次有給休暇の取得を推進するとともに、育児休業取得を奨励し続けてきました。しかし、女性行員の育児休業取得率がほぼ100%近いのに対し、男性行員の取得者はほとんどいないことから、その打開策として2015年８月に「子育て休暇」という特別休暇を新設しました。取得期間は小学校就学前までで、子ども一人につき５日間の特別有給休暇として、分割での取得も可能です。

新設の背景には「プラチナくるみん」の取得を目指し、男性の育児休業取得率15%を目標に掲げたことが

あります。弊行の従来の育児休業制度では出産後１歳半までの間に５日間を特別有給休暇として取得できるのですが、取得可能期間が短く、男性行員にとっては取りづらい現状にありました。まずは１歳半までの間に１日でも育児休業を取得してもらい、その後も子育て休暇を活用してもらえればと考えています。男性が子育て休暇を積極的に取得することは女性の活躍の場を広げることにつながりますから、一人でも多くの男性行員に子育て休暇の取得を促すため、取得者の声なども広く周知していきたいと考えています。

子育て休暇は８月に始まった制度ですが、すでに３名の男性行員が取得しており、いずれも従来の育児休業では対象外だった１歳半を超えた子どもたちのために活用されています。これからアナウンスを強化することで、さらに取得者が増えると予測しています。

連続休暇制度でスキルアップ

当行の特別有給休暇としてはもう１つ、1989年４月に導入以来、27年運用され続けている「連続休暇制度」があります。これは、行員の健康・福祉の増進などの観点より、土・日を含む連続７日間休暇が取れる制度となっています。ご承知のように金融機関はお盆休みがありませんから、それをフォローするという意味でも連続休暇が活用されてきました。また、連続休暇の取得は行員のスキルアップにも役立っています。お客さまのニーズにしっかり応えていくためにもまとまった期間の休養は必要であり、多くの行員が仕事につながる資格の取得や自分自身の能力アップ、また旅行で見聞を広めるなど、連続休暇制度をさまざまな形で役立てています。

平野課長代理と井手調査役

年次有給休暇の取得も推進

年次有給休暇の取得を促進するため、年間８日間については取得しやすい環境を整えています。具体的には、季節ごと、記念日などには積極的に取得するよう奨励しています。きっかけを示すことで休暇の目的を明確にし、年次有給休暇が取りやすい職場環境の構築を図ってきました。

先ほど説明しました連続休暇とこれらの休暇を合わせて取得することも奨励しています。年次有給休暇の取得は、行内の表彰制度の項目にもなっており、休暇取得率が支店の評価にも直結するため、各店舗は取得率向上を目指してそれぞれ工夫をこらしています。

今後も、年次有給休暇の取得率を向上させることで、行員一人ひとりが英気を養い、笑顔の絶えない暖かい対応で地域に貢献していくことを目指していきます。

休暇制度利用者の声

私も入行して以来、毎年連続休暇を取得しています。法人対象の部署に就いてからは、お客さまに休みを合わせるという場面も出てきましたが、連続休暇を取得することで自身のリフレッシュにもなり、お客さまにより満足していただける対応が可能になったと思います。また、お客さまに迷惑をかけないためには部署の協力体制が何よりも必要となります。毎回、引き継ぎ書を交わして丁寧な打ち合わせを重ねてから連続休暇に入ります。

今回、子育て休暇が新設されたことは子育て世代にとっては朗報です。私も５歳と２歳の子どもがおり、出産時に１日は年次有給休暇を取得しましたが、育児休業は取得できませんでした。新設の子育て休暇は対象が小学校就学前まで拡がりましたので、今年中に私もまず１日は取得したいと考えています。家族とゆっくり過ごし、気分転換を図ることは、必ず職場での効率アップにつながると信じています。

（本店営業部法人営業課課長代理　平野将太さん）

CASE 13

金融・保険業 | 株式会社 東邦銀行 | 福島県

企業プロフィール

- **設立**：1941 年
- **事業内容**：貯蓄・運用や各種ローン、保険販売などの個人向けサービスや資金調達、事務合理化などの法人向けサービス
- **従業員数**：単体 1,881 名、連結 1,895 名（2015 年 3 月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：67%
- **年間休日数**：120 日
- **URL**：http://www.tohobank.co.jp/

イクまご休暇

家族のための休暇制度

孫のために休む「イクまご休暇」を特別休暇に追加し年次有給休暇の未取得分を有効活用

ポイント
①孫がいる行員に新しい休みの取り方を提示
②わかりやすい「イクまご休暇」という名称で制度の認知・利用を促進

1941年、地元３行の合併で設立された東邦銀行は、それ以来地域密着の地方銀行として地元・福島県の経済を支えてきた。東北６県では２番目に大きな規模を持ち、堅実な経営で顧客数を伸ばしている。

企業運営の基盤にあるのが、「人を大事にする経営」という姿勢だ。その考えを頂点に、お互いを支えあい高めあう企業文化の醸成や行員の活躍機会の拡大を促し、多様な人財が活躍できる組織・風土を作れるよう常に改善されている。こうした行員の多様性を積極的に受け入れる考えは、各種制度という形でも具体的に表現されている。例えば時間外労働を17時15分の定時以降に限らず、朝も対象にして朝型勤務を実施。帰宅後に家族との時間を大切にしたい行員から歓迎された。この他にも結婚休暇や看護休暇、介護休暇、リフレッシュ休暇、裁判員制度休暇、健診休暇なども整備している。

そして2015年３月には、職員活躍推進室が新設された。これまでは「ハートフルスマイル」という女性活躍推進プロジェクトが存在し、女性の目線を中心に制度の見直しが提案されていたが、多様性への取組みをより包括的に進めるべく設けられた。今回は同室の初代室長に就任された戸田満紀子さんと、各種制度づくりを担当している人事課調査役の石川秀正さんにお話を伺った。

多様な制度の充実

職員活躍推進室の設立と同時に、時間単位の年次有給休暇や妊娠・介護に伴う短時間勤務制度の拡充、半日有給休暇制度、朝型勤務の開始時間繰り上げなどが新規導入・改定され、より多様な勤務が可能になりました。

積立特別休暇制度も拡充しています。年次有給休暇

の未取得分を積み立てて充当できるもので、積立日数限度をこれまでの60日から120日へと倍増しました。その利用目的も、これまでは私傷病とボランティアのみに認められたものでしたが、2015年度より介護と育児、そして孫のための休暇である「イクまご休暇」の３つが新たに加えられました。いずれも有給休暇扱いとなります。

石川調査役と戸田室長

子どものための育児休暇があるなら孫のための休暇があってもいいはず

育児は小学校卒業前の子どもを持つ行員、介護は要介護状態の両親がいる行員を想定したものと言えますが、「イクまご休暇」はさらにその先の、祖父母にあたる行員が孫の育児等を支援するためのものになります。

例えば以前に、こんな声があったのです。「遠方に住む娘が近々第二子を出産することになり、手伝いに行きたいけれども仕事があって休めない」。第一子は里帰り出産だったため、通常通りに勤務しながらでもケアできたそうですが、今度は一人目が保育園に通っているなどの理由から里帰りできないという話でした。育児休暇は今や当たり前になりましたが、それなら孫のための休暇があっていいのではないか。そうした思いもあって、制度づくりがはじまりました。

もちろん、一義的には年次有給休暇の100％の消化を目指しています。しかし、積み立てた場合の選択肢として提示する意義は小さくないと考えています。

孫が病気になったときに、他の子の世話で手が離せない娘の代わりに病院まで連れて行く。数日間の研修が入ってしまった息子の代わりに、孫の面倒を見る。さまざまな状況の下でイクまご休暇が活用されており、これから孫が生まれるという行員が取得条件について確認にくるケースもあります。

「イクまご休暇」とわかりやすくネーミングしたことも、認知の拡大に貢献したと思います。「孫のために休んでもいいのだ」という認識が行員間で共有されたことも、制度利用者の増加につながりました。

孫がいる世代の行員の多くは、なかなか年次有給休暇を消化しきれずに勤め上げ、産前産後もすぐに職場復帰された方々ばかりです。そのため、孫のためには時間を取ってあげたいという声が少なくありません。利用者はお孫さんと密接な時間がとれたと喜ばれていて、これからの仕事の励みにもなっているようです。

今後も多種多様な休暇制度の認知に努め、仕事と家庭の両立支援を図っていきたいと考えています。

休暇制度利用者の声

職場の皆さんに快く送り出してもらえ、娘夫婦からも感謝されました。第二子、第三子が生まれたときは、上の子ども達の世話をする人手が必要となります。イクまご休暇はそうしたニーズに応えた制度であると思います。幼稚園の送り迎えや買い物、食事の支度など、一日一日があっという間でしたが、孫たちも喜んでいて、休暇を取って良かったです。

（新さくら通り支店　業務主任嘱託　鈴木常子さん）

CASE 14

医療・福祉 | 特定医療法人財団 五省会 | 富山県

企業プロフィール

- **設立**：1962 年
- **事業内容**：西能（さいのう）病院、整形外科センター西能クリニック、西能みなみ病院、介護老人保健施設 みどり苑の４施設を運営
- **従業員数**：410 名（2015 年７月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：61.4％
- **年間休日数**：109 日
- **URL**：http://www.sainouhp.or.jp/

リフレッシュ休暇、記念日休暇

リフレッシュのための休暇制度

活用次第で５日以上の連休が取れる特別休暇制度を導入後、若い世代の定着率がアップ

ポイント

①年度初めにリフレッシュ休暇時期を申請し、部署ごとに全員の休暇計画表を作成して取得を促進

②リフレッシュ休暇の取得率はほぼ 100％。若い職員の離職が減り、就職希望者が増加

特定医療法人財団五省会は、北陸初の整形外科診療所として1962年に創業した西能整形外科を出発点とし、現在では富山市内に４施設を運営している。草創期を振り返ると、通院用バスの運行や夜間診療を開始するといった利用者サービスにいち早く取り組むとともに、1970年には院内保育所を設けるなど、働きやすい職場環境づくりにも早くから対応してきた。法人理念に『信頼と奉仕』を掲げ、地域に根ざした医療・保健・福祉サービスの提供に努めて、今日に至っている。

今回は主に「リフレッシュ休暇」について、法人本部総務人事室の澤井哲也室長にお話しいただいた。

全員取得を目指した制度づくり

当財団のリフレッシュ休暇は、法律上の年次有給休暇とは別に有給で取得できる３日間の休暇で、前後に公休の土・日曜や祝日とつなげると、５日以上連続して休むこともできます。入職２年目から全員に毎年付与され、次年度への持ち越しはできません。

取得のルールとして、年度初めに各自が希望する取得時期を申請し、部署ごとに調整して計画表を作成します。部署内で情報を共有し、全員取得を目指します。また、「リフレッシュ」を目的としているため、３日連続して休むことを原則としています。病院勤務では連休の取得が難しい部署がありますが、だからこそ年に１度、５日以上は連続して休んでもらいたいと考えて制度化したものです。

西能病院と西能クリニックは2012年４月に施設を移転・新設したのですが、それに合わせてその１年ほど前から人事・賃金制度の刷新に取り組みました。職員

数を増員し、優秀な人材が能力を発揮し、長く定着する職場づくりを目指したのです。

理事長の意思により、ワーク・ライフ・バランスの実現を基本に据え、人事・各部の課長クラスで構成するプロジェクトチームで制度等の見直しを行い、リフレッシュ休暇はこのときに取り入れました。しかし、仕事を滞りなく安全確実に進めていくことが現場では最優先となるため、休暇によって現場にシワ寄せがいかないよう現場の声を聞きながらまとめました。

職場の雰囲気が明るくなった

初年度(2012年) の取得率は約90%。一般職では100%でしたが、医師と管理職に消化できなかった者が若干おりました。医師は職務上取得が難しいのですが、直接声をかけて促進し、翌年度以降の取得率はほぼ100%となっています。予定していた休暇を職務の都合で返上せざるを得なかった医師がおり、パーフェクトではありませんでしたが、全員が取得を考えましたし、大変良い制度になっていると感じています。

また、リフレッシュ休暇制度を創設してから、職場の雰囲気が明るくなったという声が聞かれます。ある職員は、「以前は、休暇を取って旅行等をすると、どこか後ろめたさを感じたが、リフレッシュ休暇制度ができてから、休暇明けの朝のミーティングでその過ごし方を報告するようになり、『どこへ旅行してきた』、『家族でゆっくり過ごせた』等の話題でコミュニケーションも活発になった」と話しています。

「元気とやま！仕事と子育て両立支援企業表彰」の
トロフィーを持つ澤井室長

若者や子育て世代の職員が増加

３年前の移転・新施設オープンを機に、職員数を大幅に増員しました。以後、新卒で入った職員はほとんど辞めていません。この人材難の中、ありがたいことに来春卒業予定の就職希望者は増加しています。若い職員の定着は、現場の活力となるのはもちろん、将来の組織体制にとっても重要なことと思います。

また当法人では、仕事と子育ての両立支援にも注力しており、県知事から表彰していただいています(**上写真**)。以前から、夜勤の免除や短時間勤務制度、保育料の補助制度を設けており、2012年のリフレッシュ休暇の創設以降、いったん職を離れていた子育て世代の就職希望者も増え、採用が進んでいます。

2014年には新たに「記念日休暇」を設けました。任意の１日を有給で休める制度です。入職した年から取得でき、どのような記念日でも構いません。

リフレッシュ休暇、記念日休暇とも、今後も全員取得を目指します。

休暇制度利用者の声

リフレッシュ休暇を利用して、普段は同居の母に任せきりにしている１歳の息子の世話をしました。

着替えや朝食、散歩、昼寝と、朝から面倒を見て、昼食を準備して食べさせた後は庭に用意したビニールプールで遊ぶなど、大変有意義な休暇を過ごさせてもらいました。

当初、母に自分の時間を持ってもらおうと思い取得した休暇でしたが、１日を通して息子と接したことで、私の知らなかった息子の一面を知ることができました。普段怠けている父親としての役目を多少は果たせたかな(？)とも思います。

リフレッシュ休暇は、部署ごとに休暇の計画を立てますので、誰かが休んでいる間の部署内の業務の割り振りも行いやすい制度だと思います。部署内の全員が交代で休み、日常業務には支障なく、休暇取得後は新たな気持ちで仕事に臨むことができ、結果として部署全体の業務能率も上がっていると思います。

(法人本部 総務人事室　武部洋史さん)

CASE 15

医療・福祉 | 社会福祉法人 花ノ木 | 京都府

企業プロフィール

- **設立**：1979 年
- **事業内容**：入所支援事業、通所支援事業、外来診療、地域支援事業、児童発達支援事業
- **従業員数**：340 名（2015 年 6 月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：53%
- **年間休日数**：118 日
- **URL**：http://www.hananoki-kameoka.or.jp/

参観休暇、療養休暇、施設長が特に必要と認めた休暇

家族のための休暇制度

男女ともに長く働ける職場を目指し子育てしやすい特別休暇制度を構築

ポイント
①子育て中の職員らの要望を聞いて可能な限り制度に生かす
②法律で定められた日数に付加して導入、運営する

社会福祉法人花ノ木は、重度の身体障害と重度の知的障害のある重症心身障害児者を主たる対象に、医療と福祉を融合した多機能施設・花ノ木医療福祉センターを運営している。150床ある入所支援事業をメインに「障害のある方々が豊かな人生を送れるように支援する」という理念のもときめ細やかなケアを提供している。

女性が多く活躍し、子育て中の職員が多いという同施設は、法定では１年間（最大１年半）の育児休業期間を３年間に拡大し、さらに特別休暇制度を充実させることで人材確保を図っている。参事の向井純一さんと総務課長の俣野一博さんにお話を伺った。

育児休業期間の拡大を基本とし、変則勤務の負担なくす

福祉や医療の分野は女性が多い職場のため、女性に働き続けてもらうための環境づくりは欠かせません。当施設は育休を最長３年間と定めています。病棟勤務ですと24時間のシフトがありますから、復帰後は深夜労働が制限されるとはいえ、変則勤務や一部夜勤時間帯の勤務などは義務になります。そのため法定の１年で復帰するのはなかなか大変とのことで、これを機会に辞めてしまう人や、変則勤務のない嘱託・パート勤務を希望する人もいます。

育休を最長３年間にすることで、「しばらく子育てに専念できる」と喜ばれ、年間４～５名が取得しています。一人復帰したら一人育休に入るといった具合です。なかには、３年の間に次のお子さんができて、さらに産休の後に育休を取得して延べ５年間休まれ、復帰された方もいます。復帰は休職時の現職が基本ですが、

向井参事と俣野課長

本人の希望によっては夜勤のない日中のサービスだけの職場に配置換えするなどして対応し、勤務を継続できるようにしています。

男性職員も今年度はこれまで３名が育児休業を取得しました。期間は１ヵ月や２週間ほどですが、共働きの方が多いことや、上の子が小さいうちに２人目出産となった場合はいろいろと大変ですから喜ばれています。男性の取得は８年前が初めてで、これは京都の南丹圏域でも初のケースということでした。この時は４ヵ月間取得されています。

個別面談から生まれた参観休暇や特別休暇

参観休暇も利用率が高く、職員から喜ばれています。これは、保育園、幼稚園、小・中学校の行事に参加する際に認められる有給の特別休暇です。子ども１名につき、１学期２回以内です。勤務スケジュールを前月に決定しますが、行事は事前に決まっている場合が多いためシフト調整もしやすいです。

参観休暇は、子育て中の職員と所属長との個別面談で「こういう制度があるとうれしい」と挙がった要望に応えて設けました。正職員に限らずパートなどの臨時職員とも面談の機会を設けており、要望があればできる限り応えていこうと思っています。

この他の休暇も法定の年次有給休暇の日数に付加して導入・運営しています。療養休暇は、正職員が３ヵ月、臨時職員（嘱託・パート）が１ヵ月、診断書があればすべて有給で付与します。介護休業は法定が93日間のところ１年間としています。以前１年間介護されて職場復帰された方もいました。子どもの看護休暇については、子どもが法定の未就学児の場合のみならず、小学生の場合にも取得できます。特にインフルエンザなどの感染症に罹った場合は通園、通学が制限されるため、数日間家庭で看護しなくてはならないので、活用されています。稀なケースでは、骨髄バンクのドナー登録をしていた職員が提供者に選ばれ、検査やオペで７日間の特別休暇を取得したことがあります。特に骨髄ドナーを対象とした特別休暇は設けていませんでしたが、「施設長が特に必要と認めた休暇」としてすべて有給で付与しています。

特別休暇制度で退職・離職が減少

こうした特別休暇で、実際に人材が確保できています。代替職員を置くなど財政的な負担は確かにありますが、退職、離職を少なくできたと思います。

社会福祉法人として地域支援が求められる中、在宅の障害児者を支援する事業を行っていますが、今後は職員、あるいは市民として地域の貢献活動に積極的に参加していきたいと思っています。ボランティア活動に参加する場合は、一定の要件を満たせば有給の休暇にするなど新しい休暇の導入を考えています。

休暇制度利用者の声

就職前に職場見学で看護部長から参観休暇制度があると聞いていました。子どもが小さいうちは「他の親は来ているのに」と欠席を気にするものです。こういった休暇制度を活用させていただけてありがたいです。

（参観休暇制度利用者）

８年前、骨髄バンクに登録しました。数年後、候補になったと通知が届き、最終的にドナーに選ばれました。所属長に相談・申請すると特別休暇が認められ、検査で２日、手術と措置で４日、１ヵ月後の検診に１日の計７日の休暇をいただきました。骨髄ドナーとして特別休暇を取得した初めてのケースということで前例が作れて良かったです。骨髄バンクがもっと広まってほしいと思っています。

（施設長が特に必要と認めた休暇制度利用者）

CASE 16

医療・福祉 | 認定NPO法人 フローレンス | 東京都

企業プロフィール

- **設立**：2004年
- **事業内容**：共済型・訪問型病児保育サービス事業
- **従業員数**：本部80名、保育スタッフ300名（2015年8月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：50%
- **年間休日数**：126日
- **URL**：http：//www.florence.or.jp／

看護休暇制度

家族のための休暇制度

特別休暇の取得でリフレッシュ、新しい働き方を実践

ポイント
①従業員のニーズに応える看護休暇制度
②ユニークな発想から「特別休暇1日券」と「チャレンジ休暇」が誕生

東京都千代田区に本部を置く認定NPO法人フローレンスは、働きながら子育てをする人たちの切実なニーズに応えるため、2004年4月、全国に先駆けて地域密着型の病児保育事業を立ち上げた。また、2010年には待機児童問題解決のための小規模保育サービス「おうち保育園」を開設、子育てと仕事を両立できる社会の実現を目指し活動を展開している。

保育サービス事業を通じて、しなやかで躍動的な社会を実現するというビジョンを掲げている同社には、「働き方革命事業部」と命名された人事全般を担う部門がある。自らの会社の働き方を真摯に見つめ、自分たちの職場を変えることこそが社会を変える原動力になるという考え方を基本にして、従業員がいきいきと働ける組織づくりに注力している。その中からユニークな特別休暇制度も誕生した。常に新しい発想で、よりよい働き方を追求する同社の画期的な取組みについて宮崎真理子事務局長にお話を伺った。

ニーズに応えた看護休暇制度

私たちの職場には、子育て世代のスタッフがたくさん働いていますが、同時に介護世代となるスタッフも増えています。親の介護に関するニーズが高まる中で、2014年から新しい看護休暇制度をスタートしました。当法人のこれまでの看護休暇制度は、子どもを看護するためのもので、病気の子どもの看護や、予防接種、健康診断が必要なときなどに取得することができましたが、新しい制度はその対象を自分または配偶者の親の介護にまで広げたものです。国の制度としての介護休暇は介護保険制度でいう要介護状態にある家族の介護が対象で、休みを取る権利はあっても有給であることは保障されていませんが、当法人の看護休暇制度は要

介護状態にない自分または配偶者の親の介護も対象になり、年間５日を限度に、年次有給休暇とは別の有給休暇として利用することができるというものです。この制度によって、親の介護、身の回りの世話、病院への付き添いや送迎が必要なときに休暇を取得することができ、仕事と親の介護の両立が必要なスタッフが安心して働き続けるための環境を整備しました。

オリジナルルール「ピカリパット」

製造現場や、建設現場の「ヒヤリハット」は現場でヒヤリとしたことや、ハッとしたことを集め、事故予防に活かしていこう、という考え方ですが、このポジティブ版が当社の「ピカリパット」です。具体的には、行動指針に沿った仲間の「ピカリと光った」行動や、良い所をお互いにカードに書いて褒めあうという活動です。例えば朝礼で心にぐっと来た仲間の行動を発表するなどして、「仲間を褒める」という文化を浸透させてきました。「ピカリパット」以降、コミュニケーションが増え、社内の雰囲気も大きく変わりました。

お話を伺った宮崎事務局長

そして四半期に一度、「ピカリパット」カードを一番多く集めた人と、カードを一番たくさん書いた人を表彰し、「特別休暇１日券」のプレゼントが授与されます。特別休暇が賞品というのは、時間は報酬であるという考え方が基本にあります。

チャレンジ休暇

もう一つ、ご紹介したい当法人独自の休暇制度がチャレンジ休暇です。2013年に始めた制度で、文字どおり、何かにチャレンジするために、連続した休暇（上限20日）の取得を認めるというものです。始まったばかりなのでさらに整備していきたいと思います。

課題はたくさんありますが、社会の流れを敏感につかみ取りながら、休暇制度の充実を目指していきます。

休暇制度利用者の声

今年の春、義父を見送りました。義父が悪性リンパ腫と診断されたのが２年ほど前だったかと思います。入院や退院の時、また、現在のがん治療は通院で治療できるということで通院の付き添いのときに看護休暇を利用しました。

私の夫や義姉と順番で義父の介護をしていきましたが、勤務先の制度として有給の看護休暇があるのは私だけで、夫や義姉は年次有給休暇や欠勤でやりくりしていたようです。

そういう意味では後ろめたい思いがなく堂々と介護に専念できたように思います。おかげさまで悔いなく義父を見送ることができました。

これからの社会は介護される人が増えていくと言われています。今後すべての人が働きやすいと思えるよう、子育て中の看護のための休暇と同様に親の介護のための休暇が他企業にも普及することを願っています。

（看護休暇（親）取得者）

５歳と３歳の娘がおります。片方が感染症にかかるともう一人にもうつってしまうことが多く、保育園を長期にわたって休まなければならない状況が多々あります。

有給の看護休暇があることで、病気の急性期に安心してお休みをいただいてゆっくり家で子どもと過ごすことができ、とてもありがたく感じています。

育児を会社にも応援してもらえ、周囲に協力してもらっていることでその分きちんと成果を出したいという、日々の仕事への励みにもなっています。

親が働きながら子育てをする上で、とても良い制度だと感じますので他の企業にもぜひ広まってほしいと思います。

（看護休暇（子）取得者）

CASE 17

サービス業 | 株式会社 チカラコーポレーション | 兵庫県

企業プロフィール

- **設立**：2003 年
- **事業内容**：神戸市、明石市、尼崎市で６店舗の美容室を経営
- **従業員数**：53 名（2015 年 10 月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：50%
- **年間休日数**：82 日
- **URL**：http://www.chikara-co.jp/

失恋休暇、誕生日休暇

リフレッシュのための休暇制度

独自の休暇制度が順調に機能している秘訣は、社員に理念が浸透していること

ポイント
①全国的にも珍しい失恋休暇を導入
②誰かが休んでも他の職員がカバーする「お互い様」の気持ちを醸成

株式会社チカラコーポレーションは、神戸市などに全６店の美容室を展開している。顧客への質の高いサービスの提供は、美容師一人ひとりが安心して技術を磨き、やりがいを持って働ける環境があってこそ、との考えのもと、よりよい労働環境を追求しながら規模を拡大してきた。

今回は代表取締役の西 靖晃さんに、同社のユニークな休暇制度について説明していただいた。

目標は「業界一、働きたい会社」

「美容業界で一番働きたい会社になること」。これがチカラコーポレーションの目指すところです。

毎年多くの若者が美容学校を卒業して働き始めますが、その後10年間美容師を続けることができているのは10%に満たないと言われています。好きで志した仕事を離れる理由はさまざまでしょうが、古くからの徒弟制度がまだ多くの職場に見受けられたり、美容室の多くが個人事業として営まれており、長時間労働が頻繁な職場があったりと、長く働ける環境が整っていない職場が多いことも要因と考えられます。

また、美容師免許の取得者は女性が８割と、圧倒的に女性の多い業界です。その中には、出産・育児との両立が難しくなり仕事を続けることをあきらめる美容師もいます。

プロとして技術を高め、長く働き続けるには、どういう会社にしたらよいのか。当社はそれを探ることから出発し、みんなで追求してきました。例えば、納得できる給料とするための評価システムの構築や年４回の昇給のチャンス、出産・育休後に本人の希望に沿った働き方への柔軟な対応、健康対策として食事提供などを行うとともに、年次有給休暇以外の当社独自の休暇についても充実させてきました。

お話を伺った西代表取締役

社員の気持ちに寄り添う休暇制度

なかでも、珍しいと言われる制度が、2011年10月からスタートした失恋休暇です。美容室は週末が忙しく、また若いうちは特に勉強に時間を費やしますから、恋愛がうまくいかないこともあります。そんなことから私が発案し、取り入れた制度です。日々仕事に打ち込んでいる社員の気持ちを理解し、つらいときは応援したいという思いがきっかけでした。

失恋したので休みを取りたいと店長に願い出ることで、20代前半は１日、20代後半は２日、30歳以上は３日休むことができます。インフルエンザやケガなど、仕事を休まざるを得ない事態は誰にも起こり得るわけですから、失恋して１日、２日の休みに対応するのは大したことではありません。休んでも誰かがカバーする、助け合うことができる仕事の仕方を日頃からしていますので、そうした中で「お互い様」という気持ちが醸成されていると思います。しかし、取得者はこれまでに３人と思っていたより少ないです。

また、会社からのプレゼントと考えて誕生日休暇を設けました。誕生月に１日休みが取れます。入社当初の２ヵ月の試用期間があけると取得できるものです。

一方、年次有給休暇は、年間10日以上取得することを促しています。しかし、経験の長い美容師ほどお客様の指名が多くなり、なるべく休まない働き方をしてしまいがちです。そこで、長く勤めている社員が年次有給休暇を取得しやすいように勤続５年目に年次有給休暇を連続で12日間取得することを奨励する方針を打ち出しました。年次有給休暇が12日間残っていない場合、有給の特別休暇であるリフレッシュ休暇を追加して12日間の連続休暇を取得できる制度としています。以降、２年ごとに12連休を取ることを奨励しています。毎年仕事始めに、その年にこの休暇を取得できる社員の名前を全員の前で発表することで12連休の取得を促し、取得率はほぼ100％です。取得する際は、３ヵ月ほど前から予定を明らかにして、スケジュールを調整して休みます。

対象者は各店舗に毎年１人いるかいないかくらいですから、特に問題もなく機能し、利用した社員はほとんどが海外旅行をしているようで、お土産を持って、楽しかったといって帰って来て、元気に働いています。この制度だけの成果とは言えないでしょうが、長く働く社員が増えているのがうれしいことです。

一人ひとりが自覚して仕事に臨む

これらの制度がうまく機能しているのは、当社の仕事に対する考え方を社員が理解し、それをベースにして自覚を持って仕事に臨んでいるからだと思います。その考え方とは、「お互い様」という気持ちをもって、助け合えること、その自覚が一人ひとりの成長につながり、会社全体の成果にもつながるということです。まだ若い会社ですが、さらに研鑽し、定年まで皆が働きたいと思い、働ける会社にしたい、この会社で働いたことが人生最良の選択であったと社員が思えるような会社にしていきたいと考えています。

休暇制度利用者の声

失恋休暇は、これまでに男性社員３人が取得しました。失恋ではなく、いずれも離婚が理由で、「取得できますか」と遠慮がちに申請があり、もちろん承諾しました。いろいろな手続きや引っ越しをする時間が必要だったことから取得したと言います。後日、「助かりました」という声が聞かれました。

（代表取締役　西　靖晃さん）

CASE 18

サービス業 | ティーペック株式会社 | 東京都

企業プロフィール

- **設立**：1989年
- **事業内容**：電話による健康相談ほか、医療関連サービスおよびEAP関連サービス
- **従業員数**：正社員195名（2015年6月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：70%
- **年間休日数**：122日
- **URL**：http://www.t-pec.co.jp/

健康診断休暇、治療休暇制度

万一に備える休暇制度

通院治療を支える休暇制度でがんになっても前向きに働ける

ポイント
① がんの通院治療を支える特別休暇制度を導入
② がんへの不安を和らげ、罹患していない社員も前向きに働ける

東京都台東区に本社を置くティーペックは、1989年6月に創業して以来、健康相談サービス事業のパイオニアとして成長を遂げてきた。11期連続で増収増益を記録したことからも、健康に対するニーズの高まりが見て取れる。

健康を提供する企業だからこそ、提供元も健康でなければならないという企業理念も、ティーペックには根付いている。代表取締役社長である砂原健市さんに、そのあたりを伺った。

社員ががんに罹ったとき支援体制の不足に気づいた

お客様に対して適切なサービスを提供するには、豊富な知識や情報を持つだけでなく、お客様に寄り添う気持ちが第一に必要となります。しかし、もし社員自身が大きな問題を抱えていれば、それは適わなくなるでしょう。社員が幸せでなければ、お客様を幸せにできないのです。そうした考えは「社員は宝だ」という言葉で表現しておりまして、実質的な取組みとして福利厚生の部分にも現れています。

たとえば社員の健康増進の一貫として、禁煙支援を実施しました。成功手当を付与したり、私自らが先頭に立って周知徹底を促したりすることで、それまで4人に1人だった喫煙者は支援開始から2年1ヵ月でゼロになりました。定期的なストレスチェックや多彩なサークル活動などを通じて、こころの健康や社員間交流も深めています。

2009年からは、特別な休暇制度のひとつとして有給休暇扱いの健康診断休暇制度を設置しました。定期健康診断の受診日をゆっくり過ごせるよう配慮したもので、いまや受診率は100%を記録しています。

お話を伺った砂原社長

ただ、この健康診断の結果で、ひとつの問題と直面することになりました。制度を運用して間もなく、マネージャーとして活躍していた女性社員にがんが見つかったのです。適切な治療を行えば完治できる段階であり、安心したのですが、それまでがんに罹った社員に対する就労支援は特に設けていませんでした。そのマネージャーは手術が無事に成功して職場復帰を果たしましたが、再発を防止するためには、しばらく放射線治療や抗がん剤治療を継続しなくてはなりません。そのためにはたびたび仕事を休まざるを得ないわけですが、就業規則上は年次有給休暇を消化するしかなく、使い切ってしまった後は、治療のための欠勤を理由に賃金を減額しなくてはならない状況になってしまいます。それではいけないと考え、安心してがんと向き合ってもらえるよう、新たな休暇制度の設置が必要だと判断したのです。

特別な休暇制度で通院治療を支え多くの社員に安心を与えた

そうして生まれたのが、がんを対象とした治療休暇制度です。毎月２日まで取得することができる特別休暇で、法律で定められたものとは別の有給休暇扱いとしています。治療の状況に応じて半日単位で取得できるようにして、柔軟性も持たせました。

この特別な休暇制度は、がんに罹った女性マネージャーにさっそく活用してもらいました。同時に就労時間の時差出勤や職場の配置転換、メンタルヘルス対策なども導入し、仕事とがん治療の両立を力強く支援しています。運用にあたっては、がん罹患の事実を職場に情報開示しなければならないことから、正式な制度化によって利用しやすい環境にすること、また本人の希望に応じて一部管理職のみに情報を留めることも配慮しています。

現在、治療を終えた女性マネージャーは元気に仕事に励んでおり、その姿は周囲に明るい影響を与えています。

制度運用後、新たに５名の社員にがんが見つかりましたが、いずれも早期に治療できたことから通院が不要だったため、治療休暇制度の利用者はまだ１名に留まっています。しかし、彼女の活躍ぶりは制度の周知を促し、万一がんになってしまっても安心して治療と仕事を両立できるという、ひとつのモデルケースになりました。

「宝」である社員の健康にかかる費用は、コストではなく投資です。この治療休暇制度も、非常に大きなリターンをもたらしてくれると考えています。みんなが安心して前向きに働けることが幸せにつながり、ひいてはお客様にも充実したサービスを提供できるようになるのだと思います。

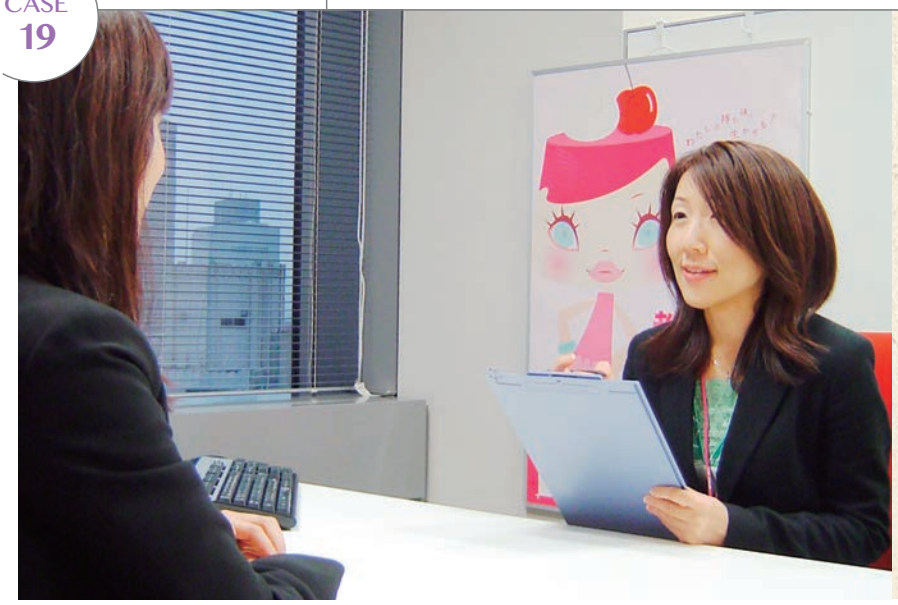
休暇制度利用者の声

2011年のことでした。課長職を務めるある女性社員に、がんが見つかったのです。当社にとって掛け替えのない戦力でしたし、その方は２人のお子さんを育てている世帯主でもあり、がん発見の一報は大きな衝撃を与えました。当社の社員のおよそ６割は女性で、女性特有のがんは好発年齢が低いため、現役社員が罹患する可能性は決して小さくないのです。この方を制度面からもサポートするため、早急に各種の支援策を取り入れ、さっそく活用してもらうことができました。治療休暇制度を使って放射線治療と抗がん剤治療を受けられ、仕事と治療のどちらも犠牲にすることなく続けられたことで、現在でも再発することなく元気に勤務されていらっしゃいます。病気は深刻な悪影響を及ぼしますが、それは身体ばかりではなく心も含まれます。特にがんともなれば目の前が真っ暗になり、６人に１人はうつの症状を起こしてしまうとも言われています。そうした状況の中、今回整備した新制度が「仕事を安心して続けられる」と精神的な側面でも支えられたのだとすれば、大きな役割を果たすことができたのだと考えています。

（人事部部長　大神田直明さん）

CASE 19

サービス業 | テンプスタッフ株式会社 | 東京都



企業プロフィール

- **設立**：1973年
- **事業内容**：人材紹介、人材派遣、保育事業など
- **従業員数**：連結25,906名（2015年3月現在）
- **年次有給休暇の取得率**：64.3%
- **年間休日数**：122日
- **URL**：https://www.tempstaff.co.jp/

裁判員休暇、配偶者出産休暇、災害休暇

社会と関わるための休暇制度

余儀なく仕事を休む際になくてはならない特別休暇

ポイント
① 就業規則を毎年改定し、必要に応じて特別休暇を見直す
② やむを得ない事情を特別休暇でカバー

テンプスタッフ株式会社は設立以来40年余り、変わりゆく社会と働く人々のニーズに応えて雇用を創出してきた。現在は製造、金融、IT、保育などさまざまな業種に向けてサービスを提供。全国403ヵ所にグループ会社のオフィスを構え、世界各地にも広がっている。

同社の特別休暇は、毎年就業規則を改定していく中でおのずと制度化され、ブラッシュアップされてきた。休暇の概要と運用について人事部長の古館真二さんと人事部人事企画室の岩田京子さんに伺った。

すでに８名が利用した裁判員休暇

2009年５月に裁判員制度が施行されることになり、同年４月の就業規則改定で裁判員休暇制度を新設して運用を開始しました。2011年度の後半から実際に裁判員候補や裁判員に選ばれる方が出始め、これまで11年度に２名、12年度１名、13年度５名と計８名が裁判員休暇を利用しています。

運用開始の頃は、裁判員休暇があることを知らない方もおり、事後、遡って特別休暇として処理することもありました。最近になって人事への問合せも増え、ようやく浸透してきた印象です。

取得可能期間は原則５日間で有給ですが、１日の取得がもっとも多いです。これは裁判員候補者に選ばれて裁判所に出向いたものの、裁判員に選ばれなかったというケースです。一方で裁判員に選ばれて11日間休まれた方もいました。この場合もすべて特別休暇として有給で付与しています。当人は「仕事があるので、できれば休みたくない」という気持ちですし、国民として必要な責任を果たすために休むわけですから、特別休暇制度でのフォローは当然のことだと思います。

岩田さんと古舘部長

出生届に祝金と配偶者出産休暇が連動

配偶者出産休暇は20年以上前から就業規則にあり、慶弔関係の休暇のひとつとして、結婚休暇や、忌引休暇などと並んで盛り込まれています。運用のフローとしては、お子さんが生まれたらまず出生届を提出していただき、その際に一緒に配偶者出産休暇を申請されることが多いです。出産祝い金を給付していますので、出生届に祝い金と配偶者出産休暇が連動するかたちになっています。2014年度は出生届を提出された30名のうち15名が配偶者出産休暇を取得されました。

取得期間は出産日を基準日とした前後１ヵ月のうち３日間で、多くの場合は出産時の立ち会いや出産後の付き添いに利用されています。稀にですが出産前に取得され、入院の付き添いをする方もいます。「事前の父子学級に参加したい」と相談があったこともありました。また、休暇の３日間は１日ごとの取得も可能なので、役所への届出に充てたり、お宮参りなどに合わせて活用されています。

災害休暇を有給に切り替え

以前から災害を想定した休暇は制定されていましたが無給でした。有給に切り替えたのは2003年度からです。

災害休暇の取得は台風や大雨による洪水などの場合が多く、なかでも交通機関が途絶して出社できないケースが毎年あります。首都圏では電車が復旧しないということはまずありませんが、地方では交通機関が運行休止することは珍しくありません。今年度もすでに２名の方が災害休暇を使用しています。

2011年の東日本大震災の際には、災害の被害はもちろん、計画停電などの影響で電車が運行せず、多数の従業員が仕事を休まざるを得ない状況が発生しました。こうした事態に対応できる制度として災害休暇の重要さを改めて感じました。

就業規則は完璧だと油断せず見直す

裁判員休暇や災害休暇などは、あれば従業員の満足につながるというより、なくてはならないものだと思います。本人に非がない事柄に対して、年次有給休暇を消化させるような職場環境にしてはいけない。就業規則といってもすべてが完璧に網羅されているものではないですから、毎年きちんと見直しをかけるようにしています。

休暇制度利用者の声

もともとこういった特別休暇があることは知らなかったのですが、実際に当事者となってみて、あって良かったと思っています。

一方で自営業の方や、制度が整っていない会社に勤める方が裁判員に選ばれたとしたら、急に数日間もお休みしないといけないし、その間無給なのかもしれないと思うと、大変ではないかとも感じました。

（裁判員休暇制度利用者）

裁判員制度が始まることについては報道を見て知っていましたが、いざ候補者名簿に登録されたという通知が来た時は、「裁判員になるかもしれない」、「まさか自分が」と驚くばかりでした。

実際に裁判員となることが決まり、数日後には裁判が実施されるということで上司に相談したところ、裁判員になるに当たって特別休暇が認められることがわかり、急いで申請書を提出しました。

裁判には５日ほど参加することになって会社を休みましたが、幸いなことにすべて有給の特別休暇として認められました。

（裁判員休暇制度利用者）

CASE 20

その他 | 公益社団法人 ひょうご被害者支援センター | 兵庫県

法人プロフィール

- **設立**：2002 年
- **事業内容**：兵庫県公安委員会指定犯罪被害者等早期援助団体
- **支援員数**：35 名（うち犯罪被害相談員6名）（2015 年 10 月現在）
- **URL**：http://www.supporthyogo.org/

犯罪被害者の被害回復のための休暇

万一に備える休暇制度

職場の理解が被害回復の支援につながる

ポイント
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の回復を目的として
② 警察の事情聴取や裁判などの刑事手続き等のため

ひょうご被害者支援センターでは、事件や交通事故等の被害にあった方、そのご家族、ご遺族らの心のケアや裁判所に付き添うなどの支援活動を行っている。また、社会全体が被害者等を総合的にサポートできる環境づくりに向けてさまざまな活動に取り組んでいる。

今回は事務局長の田中実恵子さんと支援コーディネーター・犯罪被害相談員の遠藤えりなさんに、犯罪被害にあわれた方の現状と同センターの活動についてお話しいただいた。

被害者支援の必要性を知ってほしい

自分や家族が犯罪の被害にあってしまった、大切な人を事件や交通事故等で亡くしてしまった、このような出来事があると、さまざまな痛手を抱えることになります。被害直後だけでなく、犯人が逮捕され、裁判が終わっても、身体の傷が癒えても、すべてが被害にあう前の状態に戻ることはありません。また、警察や裁判所に出向くといった必要が出てくることもあり、被害からの回復には、心身のケアに加えて、そうしたことに寄り添う支援も大切になります。しかし、十分な支援を受けることなく、悩み、苦しまれている方々が多くいらっしゃいます。

犯罪被害にあうと、生命や身体、財産等に対する直接的な被害だけでなく、精神的ショックや身体の不調、医療費の負担や失職、転職等による経済的困難、捜査や裁判の過程における精神的・時間的負担、周囲の人々の無責任なうわさ話やマスコミの取材・報道等、それまでに経験したことのないさまざまな問題に苦しめられます。これらは二次的被害と言われます。

職場の人の理解が助けになります

当センターでは主に、電話や面接による相談、必要に応じて警察や検察庁、裁判所、病院等への付き添い等のサポート、被害者の現状や被害者支援の必要性をご理解いただくための広報活動を行っています。

お子さんを事件で亡くしたあるお父様が10回近く開かれた裁判員裁判のすべてに出られていたのを支援したときのこと。会社員の方ですので、「仕事はどうされていますか」と尋ねると、会社がその方の状況をよく理解し、背中を押してくださったとのことでした。

しかし、このような例は稀です。犯罪被害にあうと、事情聴取、証拠提出等で何度も警察に出向かなければならず、また病院に通うなど、それらに多くの時間を割かざるを得なくなります。さらに裁判所への出頭・傍聴や、弁護士との打合せが必要となる場合もあり、年次有給休暇だけでは対応できなかったりして、裁判の傍聴をあきらめたり、場合によっては退職される方もいます。

先に述べたお父様のような職場であれば、それがどんなに助けになるか、多くの方の支援を通してつくづく実感しています。

被害者にも加害者にもさせないために

当センターで2010年に始めた「命の大切さを学ぶ授業」は、県内の中学校を中心に、これまでに延べ４万人の児童・生徒に、犯罪被害者のご遺族がその痛みや心情、周囲の皆さんに望むことなどをお話しされました。

田中事務局長(左)と遠藤相談員

兵庫県ではいま４人のご遺族が講師をされていて、子どもたちを犯罪の被害者にも加害者にもさせない、その一心で、つらいながらも活動を続けておられます。

この活動がきっかけで、今年は企業から初めて講演依頼があり、神戸市の警備会社㈱セプレ24で一井彩子さんが講演をされました。一井さんは1995年に当時15歳だったご長男を集団暴行で失いました。悲しみや近隣者からの心ない言動による二次的被害の苦しみなどを話され、「犯罪を未然に防ぐことで被害者も生まれない」と呼びかけていました。続いて、尼崎信用金庫からも依頼があり、これらを機に、企業から同様の依頼が増えることを期待しているところです。

今年は企業向けのパンフレット「職場の誰かが犯罪被害にあったときーそのとき会社はー」を作成しました。企業への活動では、日本財団の支援を受けて専任者が県内企業に被害者支援活動を知っていただくための活動をしています。職場のどなたかが犯罪被害にあったとき、どう関わったらよいか、また、会社としてどのような支援ができるのか、助言や情報が必要でしたら当センターへぜひご相談ください。

企業向けパンフレット

事業者のみなさまへ

犯罪被害者の方々が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について考えてみませんか？

この休暇の具体的な導入方法としては、右のようなものが考えられます。

① 特別な休暇制度(例：裁判員休暇、リフレッシュ休暇など)の１つとして「犯罪被害者等休暇制度」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

ツール
参考例

社内への周知啓発ツール・休暇申請ツール

株式会社 東邦銀行

●「仕事と家庭の両立支援」ガイドブック

2014/6/2

ティーペックのがんに罹患した社員への就労支援

がんと診断された従業員への支援を目的に、以下の６つの支援施策を実施します。

【支援１】治療休暇制度

がん治療で通院する場合は、本人が申し出ることによって、治療休暇を取得できる。

・月２日以内で取得できる。《起算日：申出月の１日》
・半日利用が可能。
・特別休暇（＝有給休暇扱い）とする。
・申し出は１ヶ月前までとする。
・所定の申請書（診断書添付）を持って申請する。
・適用範囲は、正社員・嘱託社員とする。

【支援２】就労時間の時差出勤、職場の配置転換

就労への配慮として、本人が申し出て会社が認めた場合は、以下を実施する。

・時差出勤
・負担が少ない部署への異動

【支援３】治療方法の情報提供

『特別福利厚生制度（ハロー・DoffD）』を利用。

【支援４】病気の予防、早期発見、重症化予防の推進

・法定健診に『がん検診』を付加（費用は会社負担）。
・４５歳以上５歳毎に『肺ヘリカルＣＴ・大腸ＣＴ検査』を実施。
・『特別福利厚生制度（ハロー）』を利用。

【支援５】メンタルヘルス対策

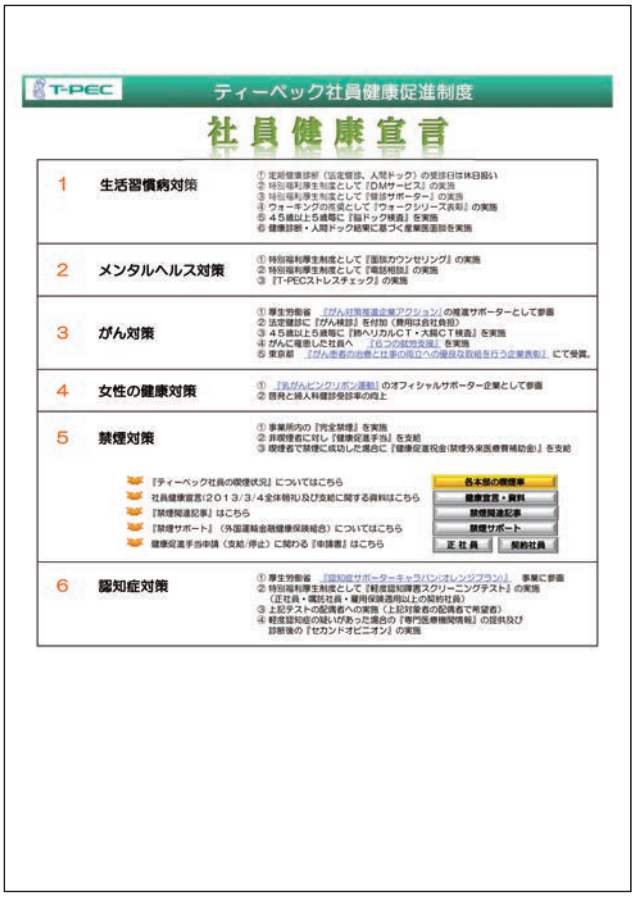
『特別福利厚生制度（メンタル）』を利用。

【支援６】就労相談窓口の設置

申請窓口および申請前・後の相談窓口を設置。

・人事部長、人事部主任以上が窓口とする。（コンプライアンス通報ホットラインと同様）

作成：人事部



T-PEC ティーペック社員健康促進制度

社員健康宣言

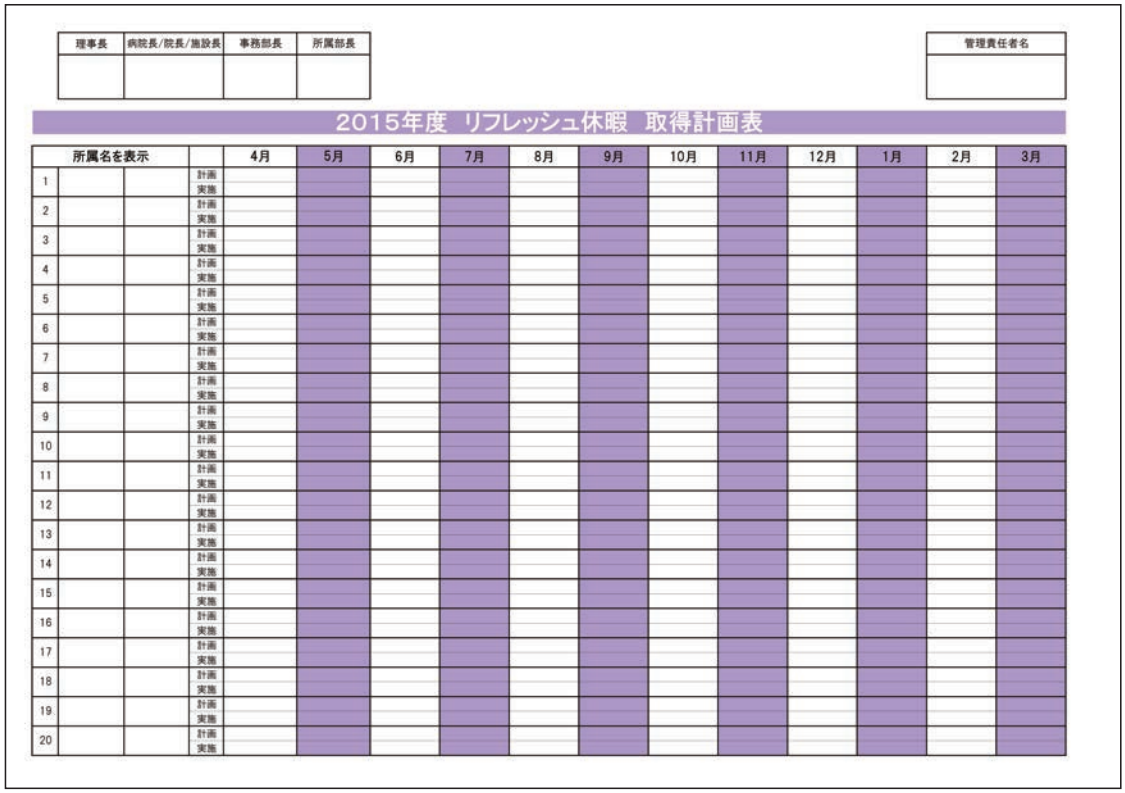
1	生活習慣病対策	① 定期健康診断（法定健診、人間ドック）の受診日は休日扱い ② 特別福利厚生制度として『DMサービス』の実施 ③ 特別福利厚生制度として『健診サポーター』の実施 ④ ウォーキングの奨励として『ウォークシリーズ表彰』の実施 ⑤ ４５歳以上５歳毎に『脳ドック検査』を実施 ⑥ 健康診断・人間ドック結果に基づく産業医面談を実施
2	メンタルヘルス対策	① 特別福利厚生制度として『面談カウンセリング』の実施 ② 特別福利厚生制度として『電話相談』の実施 ③ 『T-PECストレスチェック』の実施
3	がん対策	① 厚生労働省　『がん対策推進企業アクション』の推進サポーターとして参画 ② 法定健診に『がん検診』を付加（費用は会社負担） ③ ４５歳以上５歳毎に『肺ヘリカルＣＴ・大腸ＣＴ検査』を実施 ④ がんに罹患した社員へ　『６つの就労支援』を実施 ⑤ 東京都　『がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰』にて受賞。
4	女性の健康対策	① 『乳がんピンクリボン運動』のオフィシャルサポーター企業として参画 ② 婦人科健診受診率の向上
5	禁煙対策	① 事業所内の『完全禁煙』を実施 ② 非喫煙者に対し『健康促進手当』を支給 ③ 喫煙者で禁煙に成功した場合に『健康促進税金(禁煙外来医療費補助金)』を支給
6	認知症対策	① 厚生労働省　『認知症サポーターキャラバン(オレンジプラン)』　事業に参画 ② 特別福利厚生制度として『軽度認知障害スクリーニングテスト』の実施（正社員・嘱託社員・雇用保険適用以上の契約社員） ③ 上記テストの配偶者への実施（上記対象者の配偶者で希望者） ④ 軽度認知症の疑いがあった場合の『専門医療機関情報』の提供及び診断後の『セカンドオピニオン』の実施

『ティーペック社員の喫煙状況』についてはこちら
社員健康宣言(２０１３/３/４全体朝礼)及び支給に関する資料はこちら
『禁煙関連記事』はこちら
『禁煙サポート』（外国運輸金融健康保険組合）についてはこちら
健康促進手当申請（支給/停止）に関わる『申請書』はこちら

各本部の喫煙率
健康宣言・資料
禁煙関連記事
禁煙サポート
正社員　契約社員

ティーペック株式会社

●がんに罹患した社員への就労支援（左）　●社員健康促進制度（右）



理事長	病院長/院長/施設長	事務部長	所属部長

管理責任者名

2015年度 リフレッシュ休暇 取得計画表

	所属名を表示			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1			計画												
			実施												
2			計画												
			実施												
3			計画												
			実施												
4			計画												
			実施												
5			計画												
			実施												
6			計画												
			実施												
7			計画												
			実施												
8			計画												
			実施												
9			計画												
			実施												
10			計画												
			実施												
11			計画												
			実施												
12			計画												
			実施												
13			計画												
			実施												
14			計画												
			実施												
15			計画												
			実施												
16			計画												
			実施												
17			計画												
			実施												
18			計画												
			実施												
19			計画												
			実施												
20			計画												
			実施												

特定医療法人財団 五省会

●リフレッシュ休暇取得計画表

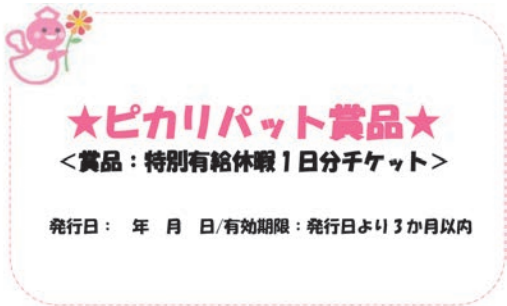


表 彰 状

Most Pikaripat Finder 賞

殿

あなたは 2015 年度 第 1 四半期において、数多くのフローレンスウェイを体現し、ピカリパットにおいて優秀な成績を収めました。

これはあなたがフローレンスのビジョンを良く理解されフローレンスの発展に尽力された賜物であり他の模範とするところであります。よってその功績を讃え表彰致します。

2015 年 7 月 29 日

NPO 法人フローレンス代表理事

駒崎弘樹

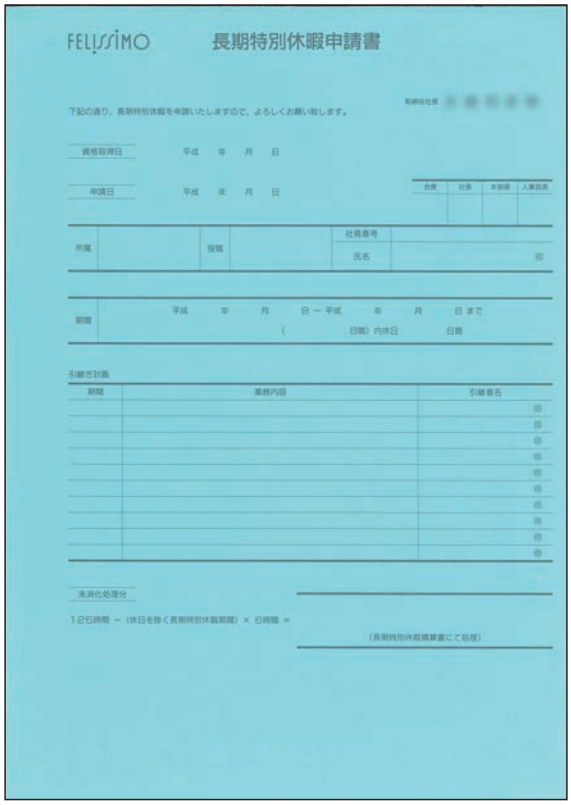
認定NPO法人 フローレンス

●ピカリパット賞品 特別有給休暇チケット(左)

●ピカリパット表彰状(右)

ツール
参考例

休暇申請ツール



FELISSIMO　長期特別休暇申請書

下記の通り、長期特別休暇を申請いたしますので、よろしくお願い致します。

資格取得日　平成　年　月　日

申請日　平成　年　月　日

会長	社長	本部長	人事部長

所属		役職		社員番号	
				氏名	印

期間	平成　年　月　日 ～ 平成　年　月　日 まで（　日間）内休日　日間

引継ぎ計画

期間	業務内容	引継者名
		印
		印
		印
		印
		印
		印
		印
		印
		印
		印

未消化処理分

126時間 ～（休日を除く長期特別休暇期間）× 6時間 ＝

（長期特別休暇精算書にて処理）

株式会社 フェリシモ

●長期特別休暇申請書

オフィスMgr	人事企画室長
月　日	月　日

【 裁判員専用 】有給休暇特別取得申請・実績確認書

申請日　年　月　日
所属　オフィス
社員番号
申請者　印

申　請			
申請希望日（裁判所出頭日）			
申請日数	日間	裁判所発行通知書	□ 添付あり（計　枚）
備考・連絡事項			

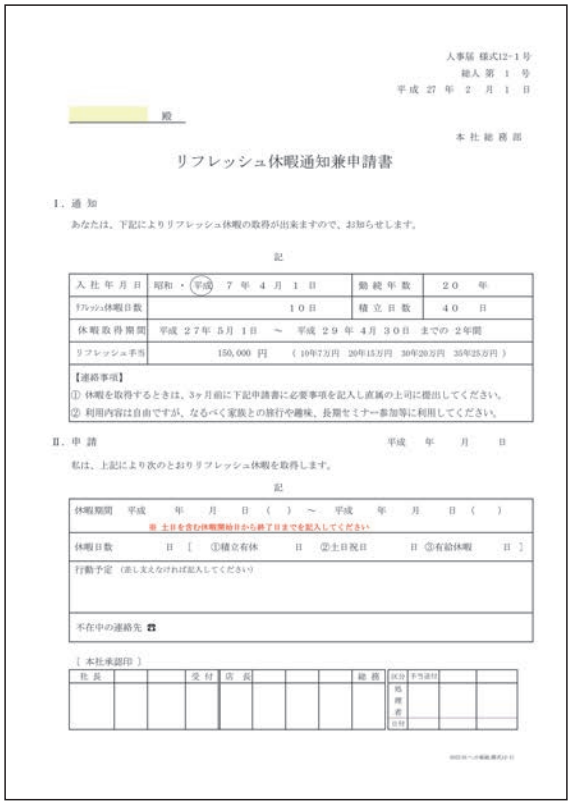
FAX送信日　年　月　日

実　績　確　認			
実際の裁判所出頭日			
申請日数	日間	裁判所発行証明書	□ 添付あり（計　枚）
備考・連絡事項			

※ 裁判所出頭当日に就業した場合は、申請できません。また、半休申請はできません。
※ 事後申請は原則受付できません。必ず、事前または申請対象期間中に申請ください。

テンプスタッフ株式会社

●裁判員休暇申請フォーム



人事届 様式12-1号
総人 第 1 号
平成 27 年 2 月 1 日

殿

本社総務部

リフレッシュ休暇通知兼申請書

I．通知

あなたは、下記によりリフレッシュ休暇の取得が出来ますので、お知らせします。

記

入社年月日	昭和・平成 7 年 4 月 1 日	勤続年数	20 年
リフレッシュ休暇日数	10日	積立日数	40 日
休暇取得期間	平成 27年 5月 1日 ～ 平成 29 年 4月 30日 までの 2年間		
リフレッシュ手当	150,000 円 （10年7万円 20年15万円 30年20万円 35年25万円）		

【連絡事項】
① 休暇を取得するときは、3ヶ月前に下記申請書に必要事項を記入し直属の上司に提出してください。
② 利用内容は自由ですが、なるべく家族との旅行や趣味、長期セミナー参加等に利用してください。

II．申請　平成　年　月　日

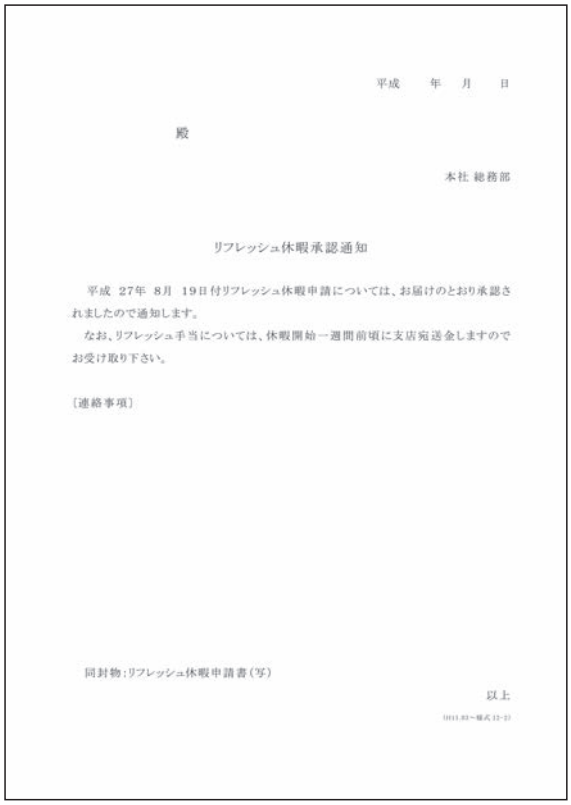
私は、上記により次のとおりリフレッシュ休暇を取得します。

記

休暇期間	平成　年　月　日（　）～ 平成　年　月　日（　） ※ 土日を含む休暇開始日から終了日までを記入してください
休暇日数	日［ ①積立有休　日 ②土日祝日　日 ③有給休暇　日 ］
行動予定（差し支えなければ記入してください）	
不在中の連絡先 ☎	

［本社承認印］

社長			受付	店長				総務	区分	手当通知		
									処理者			
									日付			



平成　年　月　日

殿

本社総務部

リフレッシュ休暇承認通知

平成 27年 8月 19日付リフレッシュ休暇申請については、お届けのとおり承認されましたので通知します。

なお、リフレッシュ手当については、休暇開始一週間前頃に支店宛送金しますのでお受け取り下さい。

［連絡事項］

同封物：リフレッシュ休暇申請書（写）

以上

株式会社 シノダ

●リフレッシュ休暇通知兼申請書（左）　●リフレッシュ休暇承認通知（右）

年　月　日提出

経営企画統括部

「妊娠期休業」・「妊娠期休業変更」・「育児休業」・「育児休業変更」・「育児勤務」・「育児勤務変更」 届

頭書の件、下記のとおり申請します。了

記

所属		社番		氏名	印
生児・幼児氏名			出産(予定)日 生児・幼児生年月日	年　月　日	

妊娠期休業	休業届	休業開始希望日	年　月　日
		産前産後不就業予定期間	年　月　日 ～　年　月　日
	休業変更届 (1 回のみ繰りとすることが可能。)	休業開始希望日	年　月　日
育児休業	休業届 *3歳まで取得可能 (1 歳までと 1 歳から 2 歳、2 歳から 3 歳にわけて記入。)	産前産後不就業期間	年　月　日 ～　年　月　日
		育児休業期間(1 歳まで)	年　月　日 ～　年　月　日
		育児休業期間(1 歳から 2 歳まで)	年　月　日 ～　年　月　日
		育児休業期間(2 歳から 3 歳まで)	年　月　日 ～　年　月　日
	休業変更届 *1 歳まで *1 歳から 2 歳まで *2 歳から 3 歳まで (期間変更はそれぞれ 1 回ずつ可能。但し、出産日確定による期間変更は除く。)	育児休業期間(1 歳まで)	年　月　日 ～　年　月　日
		育児休業期間(1 歳から 2 歳まで)	年　月　日 ～　年　月　日
		育児休業期間(2 歳から 3 歳まで)	年　月　日 ～　年　月　日
		変更理由	
休業期間中の給与明細の自宅送付について			1. 希望する 2. 希望しない

育児勤務	育児勤務届	育児勤務期間	年　月　日 ～　年　月　日
		育児勤務時間	時間/日(始業時刻　時　分～終業時刻　時　分)
	育児勤務変更届 (期間変更は 1 回のみ可能。時間変更は 2 週間前までに申請。)	育児勤務期間	年　月　日 ～　年　月　日
		育児勤務時間	時間/日(始業時刻　時　分～終業時刻　時　分)
		変更理由	

注 1.添付書類 ・妊娠期休業、育児休業:出産日がわかる書類(母子手帳のコピー等)を添付のこと。
・育児勤務:生児・幼児の年齢が証明できるものを添付のこと。
注 2.妊娠期休業、育児休業、育児勤務の変更を申請する際は、変更前の妊娠期休業届、育児休業届、育児勤務届を添付のこと。
注 3.出産日が予定と異なる場合、妊娠休業・育児休業・育児勤務を請求するに至った事由が失われた場合は、遅滞無く申し出ること。
注 4.育児休業から復職する場合は、1 ヶ月前に復職申請書を提出のこと。
注 5.育児を行う幼児・生児が 2 名以上いる場合は、各々の氏名、生年月日を記載のこと。

所属長所見		印

経営企画統括部		

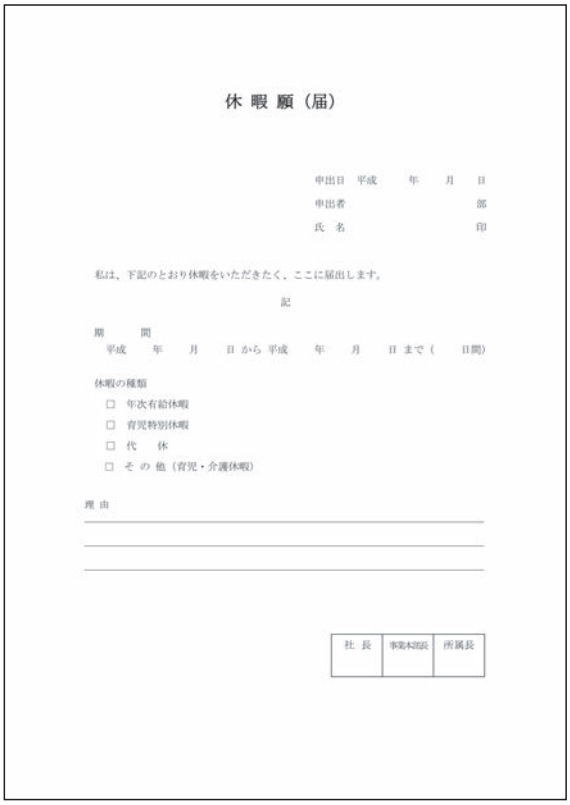
※太枠内を本人記入後、所属にて「所見」記入・所属長サインの上、経企部・地区総務担当へ提出。

以　上

本人 ⇒ 所属長 ⇒ 経企部(給与担当)・地区総務担当(給与担当)

MMCテクニカルサービス株式会社

●妊娠、育児休業、育児勤務届



休 暇 願（届）

申出日　平成　年　月　日
申出者　部
氏　名　印

私は、下記のとおり休暇をいただきたく、ここに届出します。

記

期　間
平成　年　月　日 から 平成　年　月　日 まで（　日間）

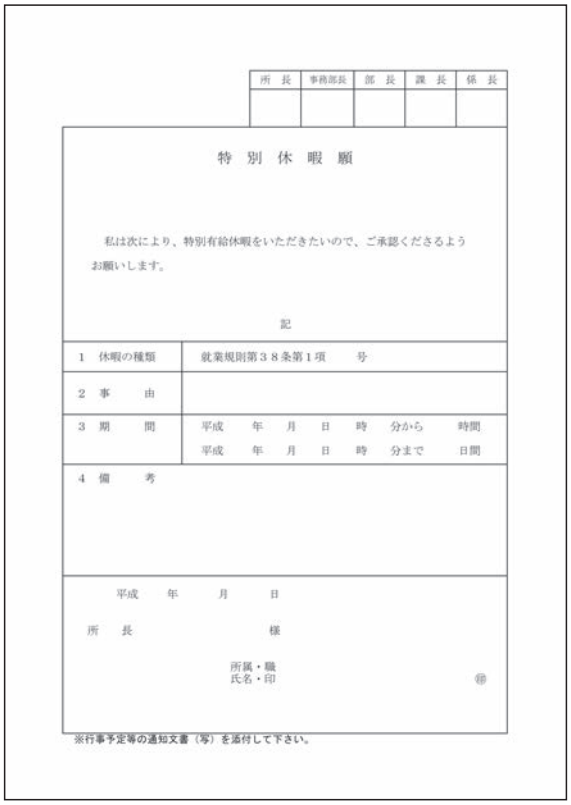
休暇の種類
- □ 年次有給休暇
- □ 育児特別休暇
- □ 代　休
- □ そ の 他（育児・介護休暇）

理 由

社 長	事業本部長	所属長

アース・クリエイト有限会社

●休暇届



所 長	事務部長	部 長	課 長	係 長

特 別 休 暇 願

私は次により、特別有給休暇をいただきたいので、ご承認くださるようお願いします。

記

1　休暇の種類	就業規則第３８条第１項　　号
2　事　　由	
3　期　　間	平成　年　月　日　時　分から　時間 平成　年　月　日　時　分まで　日間
4　備　　考	

平成　年　月　日

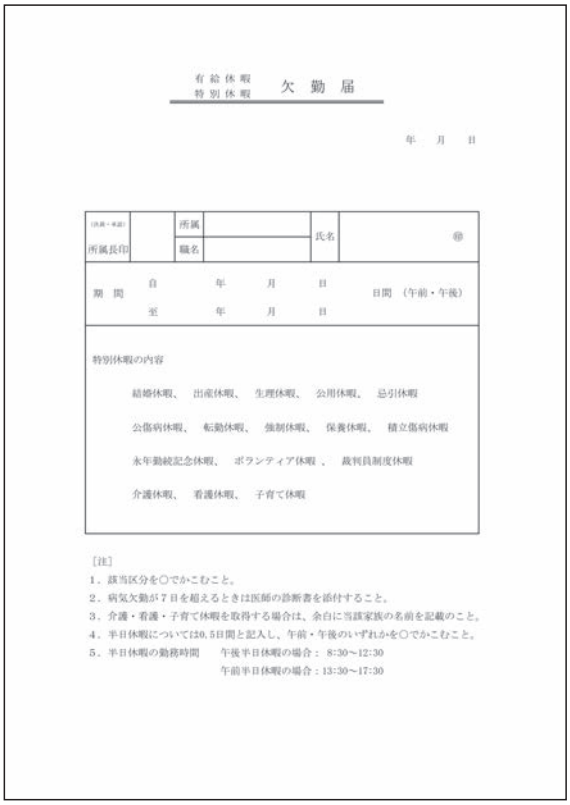
所　長　様

所属・職
氏名・印　㊞

※行事予定等の通知文書（写）を添付して下さい。

社会福祉法人 花ノ木

●特別休暇願



有給休暇
特別休暇　欠 勤 届

年　月　日

(決裁・承認) 所属長印		所属		氏名	㊞
		職名			

期　間	自　年　月　日 至　年　月　日　　日間（午前・午後）

特別休暇の内容

結婚休暇、　出産休暇、　生理休暇、　公用休暇、　忌引休暇

公傷病休暇、　転勤休暇、　強制休暇、　保養休暇、　積立傷病休暇

永年勤続記念休暇、　ボランティア休暇 、　裁判員制度休暇

介護休暇、　看護休暇、　子育て休暇

[注]
1．該当区分を○でかこむこと。
2．病気欠勤が７日を超えるときは医師の診断書を添付すること。
3．介護・看護・子育て休暇を取得する場合は、余白に当該家族の名前を記載のこと。
4．半日休暇については0.5日間と記入し、午前・午後のいずれかを○でかこむこと。
5．半日休暇の勤務時間　午後半日休暇の場合：8:30～12:30
午前半日休暇の場合：13:30～17:30

株式会社 佐賀銀行

●有給休暇、特別休暇届