

広がっています。



社員と会社が元気になる休暇制度
導入事例集 2017

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、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

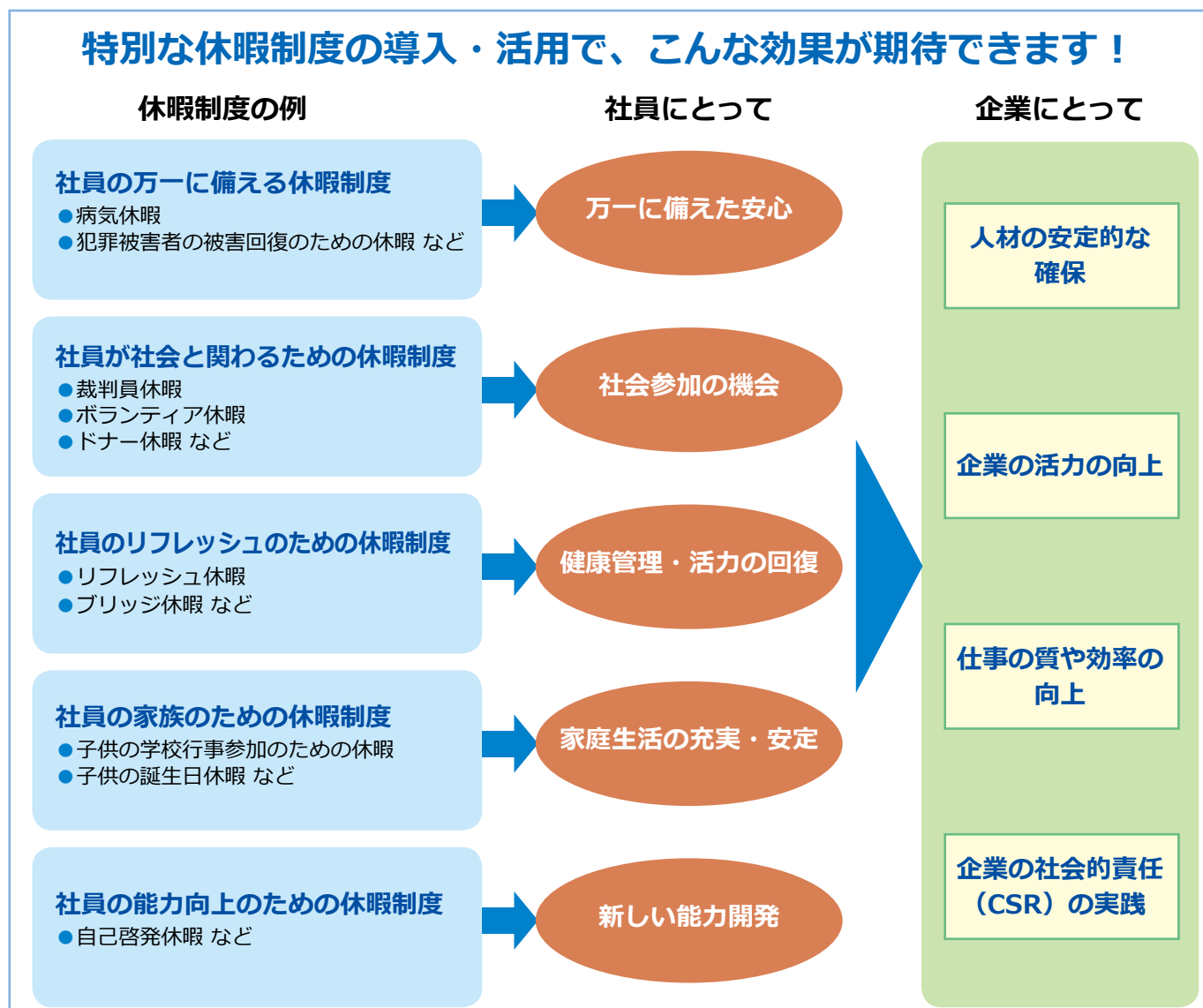
ものです。

年次有給休暇の取得促進に加え、万一に備える休暇制度、社会と関わるための休暇制度、リフレッシュのための休暇制度など、働く人のさまざまな事情に対応した「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単身赴任者 |
| ②子の養育又は家族の介護を行う労働者 | ⑥自発的な職業能力開発を図る労働者 |
| ③妊娠中及び出産後の女性労働者 | ⑦地域活動等を行う労働者 |
| ④公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者 | ⑧その他特に配慮を必要とする労働者 |

特別な休暇制度の導入・活用で、こんな効果が期待できます！



特に配慮を必要とする労働者に対する 休暇制度導入事例集 2017

－ INDEX －

●特別な休暇制度導入企業

業種	企業名	地域	従業員規模	ページ
製造業	セイコーエプソン株式会社 ＜健やか休暇＞	長野県	5,001人～	4
	第一三共株式会社 ＜骨髄移植ドナー休暇 / 療養休暇＞	東京都	5,001人～	6
	協和界面科学株式会社 ＜記念日休暇＞	埼玉県	1～300人	8
	A社 ＜傷病者休暇 / 骨髄移植ドナー休暇 / 裁判員休暇＞	—	—	10
情報通信業	アルス株式会社 ＜ファミリーサポート休暇＞	東京都	1～300人	12
	株式会社リクルートテクノロジーズ ＜STEP 休暇＞	東京都	301～1,000人	14
医療・福祉業	社会福祉法人壽光会 ＜リフレッシュ休暇＞	山梨県	1～300人	16
	社会福祉法人勇成会 ＜リフレッシュ休暇＞	茨城県	1～300人	18
	甲府城南病院 ＜傷病有給休暇＞	山梨県	301～1,000人	20
サービス業	株式会社ジェイエシーリクルートメント ＜積立有給休暇＞	東京都	301～1,000人	22
	平和交通株式会社 ＜連続休暇制度＞	千葉県	1～300人	24
電気・ガス・熱供給・水道業	西部ガス株式会社 ＜保存休暇 / 自己実現休暇＞	福岡県	1,001～5,000人	26
	被害者支援センターとちぎ ＜犯罪被害者の被害回復休暇＞	栃木県	—	28
ツール参考例				30

「健やか休暇」による長期休暇で社員に安心を

取組の
ポイント

- 「健やか休暇」制度の利用で休暇取得時期の選択肢を広げたことで、私傷病をはじめ、家族の介護や子どもの学校行事への参加などで必要な時期にまとめて休暇取得が可能
- 前々年度以前の積立年休で、有給休暇と併せて最高 60 日の休暇が取得可能。病気のときなどに 5 ヶ月間、有給で休めるというのは安心感が大きい



取組の目的・概要

- 病気などにより休暇が必要な場合の選択肢として、取得しきれなかった年次有給休暇を最高 60 日まで積み立て・積立できる制度を導入。最大 5 ヶ月間の有給休暇を可能にした。
- 「健やか休暇」という特別休暇の制度であり、私傷病、育児、介護事由で取得できる、法定外の有給休暇制度。子どもの学校行事への参加や子供が病気の時などにも利用することができる。
- 「健やか休暇」は子育て世代を中心に取得されており、全社員で平均すると年間に 1 日～ 2 日。
- 育児休暇中にもあてることができるので、その期間中は有給休暇として扱われる。
- ドナー休暇など、社会貢献活動等による事由であっても、「健やか休暇」で臨機応変に取得することができる。
- 「健やか休暇」の他にも裁判員休暇の制度もあり、裁判員制度ができたときに有給の特別休暇制度として設定。必要日数を特別休暇として取得することができる。実際に取得した社員は、「裁判員制度で招集される場合、有給休暇を使うことなく参加できるため抵抗感が少なく参加することができた。裁判員期間中、自身の有給休暇を使い参加するのなら参加しなかったと思う。」と話している。

企業概要

[設立] 1942 年
 [事業内容] 製造業
 [所在地] 長野県諏訪市
 [従業員数] 連結 72,420 名 / 単体 12,238 名 (2017 年 3 月現在)

[年次有給休暇の取得率] 59.9%
 [年間休日数] 127 日
 [URL] <http://www.epson.jp/>

取組内容と特徴

「医療休暇」から「健やか休暇」へ

- ・「健やか休暇」の前身である「医療休暇」が1990年から開始。当時の制度は、最大取得日数40日、対象の事由は私傷病や介護のみであった。
- ・その後、組合からの要求もあり、1997年に最大取得日数を40日から60日に増加した。これにより、有給休暇が最大40日（前年、当年の合計）、医療休暇が最大60日となり、病気で長期に休むことになった場合でも、有給休暇と併せて5ヶ月は有給での休暇が取得できるようになった。
- ・さらに、2007年に医療休暇の取得事由に育児を追加、2009年には取得単位を1日から半日とする等の変更を経て、取得事由に育児が加わったこともあり、名称を「健やか休暇」に変更。

男性の育児休業取得を推進

- ・育児休業取得率は、女性社員では毎年100%近い数字となっているが、男性の取得については、年間数名とまだまだ少ない状況。
- ・男性にも1週間でも育児休業を取得してもらえると、ご家族の負担もだいぶ軽くなるとの思いから、「健やか休暇」により、男性の育児休業取得を推進したい。
- ・その取組の一つとして、男性向けの育児休業の取得ガイドを作成した。このガイドの中で、育児休業は、1年といった長期間ではなくても取得できる等の基本的なことから、

休業取得時の留意点、休業中の収入、職場復帰までの手続きの流れ、帳票に関する説明等について取りまとめている。これにより、男性の育児休業への理解を深め、男性の育児休業の取得率の向上に努めている。

- ・一方で、職場ごとに業務の性質などによって、健やか休暇を取りやすい職場とそうではない職場があり、男性の育児休業の取得に対しても理解の偏りがあることが課題。
- ・このため、男性向けの育児休業の取得ガイドの他、制度について入社時に説明したり、イントラネットや組合の冊子等で情報提供を行ったりして、制度に関する理解を深める取組を行っている。

既存の制度との組み合わせで、より充実した休暇制度へ

- ・例えば「パパママ育休プラス」の取得後、奥さんが職場に復帰する際、復帰時の負担が大きい時期をサポートするために、男性が育児休業を取得する場合に、「健やか休暇」をあてることで、この期間是有給休暇として扱うことができる。
- ・ガイドの中でも、会社制度の説明として育児休業制度について詳しく記載しており、「パパママ育休プラス」の例も期間を図で示すなど分かりやすく解説している。
- ・年間で十数名ほど取得しており、既存の制度も含めて男性の育児休業の促進に努めている。

人事部 大矢 俊樹さん

我が家には4人子どもがいますが、それぞれの出産時に、健やか休暇を活用した有給の育児休業を取得しました。一人目の出産前に、制度の存在を担当者に教えてもらったことがきっかけとなり、理解ある上司からも取得を後押しいただいたことから、それぞれの子について、週末と連続して1週間程度となるよう取得しましたが、有給になるという点はメリットとして大きかったですね。

このような形で育児休業を取得させていただき、様々な気づきがあったわけですが、とりわけ、三人目と四人目の時は、里帰り出産ではなく産院からの退院後すぐに自宅での育児を始めたため、育児には1日中休みが無いことをあらためて認識し、妻にあらためて尊敬と感謝の念を抱いた次第です。

現在、私は20～30歳代の部下を抱える課長を担当していますが、自分の経験も踏まえ、今後配偶者が出産を迎える男性社員にはぜひ、健やか休暇を活用した育児休業の取得をして、本当のイクメンを目指してほしいですね。

制度利用者の声



骨髄移植ドナー休暇やボランティア休暇、療養休暇などの特別な休暇制度

取組の ポイント

- ・社員のワークライフサイクル（仕事と生活の好循環）の推進を支援するための一環として、育児・介護支援のための休暇制度はもちろん、社員の社会貢献活動を後押しするための各種休暇（骨髄移植ドナー休暇、ボランティア休暇など）を導入
- ・また、社員が心身ともに健康で長く働き続けることを支援するための休暇（療養休暇・人間ドック休暇など）も充実させている



取組の目的・概要

- ・第一三共グループは、「第一三共人材マネジメント理念」に、「人」を最重要な「資産」と位置づけている。会社の長期的な成長は社員の高い参画意欲と貢献によってもたらされると考え、意欲ある社員が、やりがいを持って能力を発揮し続けられるための各種制度を設けている。
- ・社員一人ひとりが仕事と生活の双方を充実させ、互いの相乗効果を目指す「ワークライフサイクル」の考えのもと、結婚、育児、介護といったライフイベントによって仕事での挑戦を諦めることなく、意欲を持って働き続けられるよう、柔軟な勤務・休暇制度の導入やセミナーの開催などをはじめ、多様な社員が働きやすい環境整備に継続して取り組んでいる。
- ・「グループ社会貢献活動基本方針」を定め、医学・薬学の発展に寄与する取組を中心に、NPO/NGO や地域社会のボランティア団体、行政、あるいは公的セクターなどと連携した幅広い社会貢献活動を行うとともに、ワークライフサイクル支援の一環として、社員の社会貢献活動への参加を後押しするための各種休暇制度を設けるなどしている。
- ・企業理念およびビジョンの実現に向けて会社と従業員が共に成長を遂げるためには、従業員の心と体の健康が不可欠であるという考えに基づき、健康保険組合・労働組合とも連携して健康管理・健康づくりの取り組みを展開している。

企業概要

[設立] 2005 年
 [事業内容] 医療用医薬品の研究開発、製造、販売等
 [所在地] 東京都中央区
 [従業員数] 約 15,000 人（第一三共グループ）（平成 29 年 3 月末現在）

[年次有給休暇の取得率] 60%
 [年間休日数] 125 日
 [URL] <http://www.daiichisankyo.co.jp/>

取組内容と特徴

各種休暇制度の概要

- ・骨髄移植ドナー休暇は、骨髄バンクへの登録、検査、提供時の入院、事後健診と、それぞれの過程で必要な日数が付与される。取得者数は2015年度では3名、2016年度では1名であった。
- ・ボランティア休暇は、社員の社会貢献活動を支援する目的で導入し、最大で年間5日が取得可能である。ボランティア活動の内容は社会貢献につながるものであることを確認して付与される。個人が申請して活動する場合や、労働組合が社内募集で参加を呼び掛けてグループで活動する場合もある。また、国際協力事業団によるボランティア派遣に対して、最長3年間の休職が可能となるボランティア休職の制度も設けている。
- ・療養休暇は、医師の診断により7日以上の治療が必要と判断された場合に、最大で180日を取得できる（分割取得も可）。また、がん疾患のために通院治療（抗がん剤治療、放射線治療等）する場合は、半日単位での取得も可能とした。
- ・人間ドック休暇は、社員の健康保持・増進のための支援策として、年に一度、社員が人間ドックを受診する際に取得できる（年齢制限なし）。また、健康保険組合と協力し、人間ドックの受診率向上に向けた取組みも行っている。
- ・育児短時間勤務制度は、子が小学校3年の3月31日まで取得できる（2018年4月より小学校4年まで延長予定）。定時間制とフレックスタイム制のいずれかを選択でき、変更や再取得の回数制限はない。過去3年間に男性8名、女性274名が利用している。その他、育児のための制度として男性の育児参画支援を目的とした配偶者出産育児休暇（年5日）や子の看護休暇（年10日）を導入しており、事業所内保育所の設置やベビーシッターサービスの利用料補助等も行っている。
- ・介護のための制度では、介護短時間制度（定時間制かフレックスタイム制を選択）、介護休暇（年10日）を導入しており、その他介護相談・介護代行サービスの利用支援等も行っている。

ワークライフサイクルの推進

- ・第一三共グループでは、ワークライフバランスへの取組を単なる所定外労働時間の削減や福利厚生策ではなく、社員と会社の継続的な発展という観点からとらえ、新しい価値創造に結びつくよう取組んでいる。仕事と生活の好循環に対して、互いに好影響を与えるという意味を込めて「ワークライフサイクル」という名称で第一三共グループ独自の考え方を提唱している。
- ・パンフレットの作成を通じた社内の意識向上に加えて、社員の相互理解を深めるために職場ごとに対話形式による労使協働の研修などを実施し、社員一人一人の意識向上や職場内コミュニケーションの活性化、また休暇が取得しやすい職場環境づくりにつなげている。
- ・全事業場に育児支援窓口担当者を設置し、日々の質問や相談に応じられる体制を整えるとともに、育児休業取得者とその上司に対して、育児支援面談（休業前、休業中、復職後計4回）を行っている。
- ・子育て支援・介護支援専用ホームページを開設し、各種情報を総合的かつ網羅的に掲載することで、社員にとってより分かりやすい情報発信を心がけている。

健康経営の推進

- ・第一三共グループでは、「従業員の心と体の健康に最大限配慮する」という人材マネジメント理念に基づき、第一三共グループ健康保険組合・第一三共グループ労働組合連合会と連携して、従業員の健康保持・増進に取り組んでいる。2017年には、従業員の健康保持・増進のための取り組みを一層強化するため、最高健康経営責任者（CHO：Chief Health Officer）をトップとした社内体制を構築するとともに、最高健康経営責任者による「健康宣言」を実施した。
- ・今後は、疾病の一次予防（喫煙対策、メンタルヘルス対策など）、二次予防（保健指導、カウンセリングなど）に力を入れるとともに、健康管理に関する具体的な数値目標を設定し取り組んでいく。

- ・生命関連企業に勤める者として、病に苦しむ患者さんのために少しでも自分ができることがあればと思い、骨髄移植ドナーの登録を決めました。会社に休暇制度があったことが一歩を踏み出すきっかけになりました。
- ・NPO法人が主催する難病のこどもとその家族のキャンプをサポートする3日間のボランティアに参加し、車椅子や入浴の介助、交流支援の活動を行いました。参加したご家族の皆さんとの触れ合いを通じて、お役に立つことができたと感じ、とても充実した貴重な経験になりました。
- ・足の複雑骨折の手術のため、約1ヶ月間の療養休暇を取得しました。はじめての長期休暇でしたが、年次有給休暇を消化することなく、安心して治療に専念でき、このように恵まれた制度があることに大変感謝しました。

制度利用者の声

記念日休暇などにより私生活の充実と心身のリフレッシュを推進

取組の ポイント

- ・自身や家族の誕生日、結婚記念日等個人的な記念日を1日設定し、毎年有給で休める制度
- ・仕事が繁忙な時でも調整して必ず取得する記念日休暇で、私生活の充実と心身のリフレッシュを推進



平成 24 年～ 埼玉県「多様な働き方実践企業」にゴールド企業として認定
平成 27 年 厚生労働省「プラチナくるみん」認定

取組の目的・概要

・創業 70 年の歴史を持ち、界面・表面現象を計測する接触角計、表面張力計の国内トップシェアの実績を持つ。信頼性が高く、使いやすい理科学機器の開発や提供を通じて、界面科学の視点からお客様の課題解決を支援し、海外展開も視野に入れたグローバルな人材採用も行っている。また、女性が多く活躍していることから育児・介護に対する体制整備も積極的に行なっており、老若男女分け隔てなく働きやすい雰囲気・環境づくりを目指している。

- ・記念日休暇は、年末年始も含めて休暇を改めて考えようという社長の提案で、社員からアイデアを募り出来た休暇制度である。この休暇は、社長自身も設けたいと考えていた休暇制度であり、社長と社員の休暇制度への希望が一致した結果となった。
- ・記念日休暇では、自分の誕生日や夫婦の出会いの日、結婚記念日などから社員各人が指定した1日を毎年休むことにしている。5月の連休に合わせて1日を記念日と設定して、「家族の日」と呼んで休む社員もいる。
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進し、プラチナくるみん認定を取得。

企業概要

[設立] 1947 年
[事業内容] 理科学機器の開発・製造・販売
[所在地] 埼玉県新座市
[従業員数] 67 名 (2017 年 4 月現在)

[年次有給休暇の取得率] 92.94%
[年間休日数] 117 日
[URL] <http://www.face-kyowa.co.jp/>

取組内容と特徴

記念日休暇の概要

- ・ 記念日休暇は、自分自身や家族の誕生日、結婚記念日等個人的な記念日を毎年1日設定し、心身のリフレッシュや私生活の充実を図っていくための有給の休暇制度である。毎年、社員各人の1年間のスケジュールに予め入れて必ず取得する休暇日であるが、本人が設定した記念日を忘れないようにするため、休暇日の3か月程度前に総務部門からメールを送っている。
- ・ 記念日休暇は、仕事が繁忙な時でも業務を調整して必ず取得をする休暇制度にしている。そのため、職場での相互理解も促進して、職場内には休暇を取得することが浸透し、社員の満足度も高まっている。
- ・ また、記念日休暇を自分の誕生日に設定していたが、結婚を機に結婚記念日や配偶者の誕生日に変更する例もあり、利用しやすい柔軟な運用を心掛けている。

その他の特別休暇の概要

- ・ その他の特別休暇として、配偶者出産休暇、学校行事休暇、リフレッシュ休暇がある。
- ・ 配偶者出産休暇は、子どもが誕生してから1年間で3日間を自分の希望する時期に取得できる休暇制度である。以前は、子どもが誕生してから1週間以内に2日間の休暇を取得できる制度であったが、子どもの誕生後の1年間には健診や予防接種などがあるため、夫婦で出かけることが可能な休暇制度に見直した。配偶者出産休暇については、対象者に説明をして取得促進を図り、また3日間で残日数があれば本人に連絡をして残りの休暇取得を促している。この取組により、配偶者出産休暇制度の対象者は、ほぼ全員が利用している。

- ・ 学校行事休暇は無給の休暇制度ではあるが、通学する子どもの学校の授業参観や運動会・学芸会などの行事の参加のために、1年間で5日間の休暇を取得できる。男性社員も利用実績がある。
- ・ リフレッシュ休暇は、10年、20年、30年の永年勤続の節目に3日間から最長10日間まで連続で取得することができる。

仕事と育児の両立支援

- ・ 仕事と育児の両立支援のためのメンター制度を導入するなど、子育てをする労働者が就業を継続し、活躍できる職場環境作りに取り組み、成果を上げている。
- ・ また、育児や介護は女性だけでなく男性も参加する環境が必要であり、そのためにワーク・ライフ・バランスを推進していくことが重要である、と同社の経営者が日頃から発信しており、人事部門としてもその意向に則って、ワーク・ライフ・バランスを推進している。
- ・ 年次有給休暇の取得状況を上司に報告し、取得を勧奨することにより、高い年次有給休暇取得率を維持している。
- ・ 原則として残業を禁止にすることで、社員は計画的に仕事を進める意識が高まり、定時退社を可能にしている。
- ・ 仕事と育児の両立を高い水準で推進している企業として厚生労働省より平成27年に埼玉県内第1号のプラチナくるみん認定を受けた。

- ・ 子育てなどで普段の私生活では自分の時間が取れないので、自分がしたいことを有給で休める記念日休暇は大変有難く、毎年楽しみにしている休暇です。
- ・ 日頃は家族との時間が十分に取れることが少ないため、記念日休暇を家族と過ごす日と決めて休暇を取得することで、私生活が充実して家族と楽しい時間も過ごせています。

制度利用者の声

幅広い事由で休暇取得を推進

取組の
ポイント

- 失効年休の積立制度を導入し、積立限度を 60 日とし、休暇取得事由も私傷病や育児・介護に加え、骨髄バンクへの登録や不妊治療等、幅広く設定することで休暇の取得を推進
- 休暇取得事由を幅広く設定することで、多くの社員がいずれかの事由で特別な休暇制度を利用しており、休暇取得に対する相互理解も深まっている
- 休暇に対する理解が深まっていることから、男性の育児休暇取得も進んでいる



取組の目的・概要

- 当社では、失効年休を 60 日まで蓄積できる特別休暇制度（以下、「蓄積特別休暇」という。）を導入している。休暇取得の事由は私傷病や骨髄提供等、幅広くカバーしている。
- 蓄積特別休暇のほか、転勤時に必要な休暇や、裁判員休暇、災害などで出勤不可能な場合に付与される特別休暇がある。
- 永年勤続表彰制度があり、勤続 10 年、20 年、30 年に慰労金と併せて特別休暇が付与される。（勤続 10 年が 7 日、20 年が 10 日、30 年が 14 日）
- 制度を導入したきっかけは労働組合からの要求がほとんどであるが、裁判員休暇に関しては、制度ができたときに会社の判断で導入した。
- 蓄積特別休暇の取得事由は、当初は私傷病だけであったが、徐々に用途を拡大し、最近では昨年に不妊治療が加わった。

企業概要

[業種] 新聞業
[従業員数] 約 1,600 名（平成 29 年 3 月現在）

[年次有給休暇の取得率] 65.0%
[年間休日数] 111 日

取組内容と特徴

幅広い休暇取得事由で、従業員の休暇に対する理解を醸成

- 失効年休を 60 日まで蓄積できる特別休暇制度を導入しており、休暇の取得事由は下記の表のとおり幅広くカバーしている。

休暇取得事由	日数等
使用目的は私傷病	制限なし
介護・看護	年間 28 日を限度
骨髄バンクへの登録	1 日
骨髄提供	7 日
不妊治療	5 日

※ただし、蓄積特別休暇を保有していない場合、もしくは日数が不足する場合に限り、骨髄バンクへの登録（1 日）及び骨髄提供（7 日）のためのドナー特別休暇を認める。

- 蓄積休暇以外にも、転勤時や裁判員休暇など、特別な休暇制度を導入している。また、大雪により公共交通機関が止まったときには特別休暇（災害特休）が付与される。
- 制度の周知は従業員用のホームページで各種休暇制度を掲載しているほか、各種社内研修で制度を周知しており、制度を知らない従業員はいない。また、該当者が出たら、制度の説明を行っている。

休暇取得事由	日数等
転勤を命じられ単身赴任後、 家族引きまとめのために旅行する場合	7 日
住宅下見 転勤時の住宅下見	100km 未満の場合：1 日 100km 以上の場合：2 日
裁判員	必要と認めた期間
災害などで出勤不可能な場合	必要と認めた期間
その他会社が認めた場合	必要と認めた期間

- 多くの職員がいずれかの特別休暇を利用しているので、休暇を利用することへの社員間の相互理解は進んでいる。
- 私傷病で利用した人だけでなく、介護・看護や骨髄提供などで利用した社員からも、こうした制度があって助かったという声が多く、社員の満足度は高い。
- 休暇に対する理解が深まっていることから、男性の育児休業取得も進んでいる。

職場による取得率の差の解消や柔軟な働き方の規定が課題

- 本社勤務の他、工場での従業員もおり、職場による取得率に大きな差があることが課題。要員配置の見直しや、業務量を平準化するなどして職場間格差が生じないようにしたい。
- 病気等を抱えた従業員に対して、特別休暇を付与する制度はあるが、短時間勤務などの柔軟な働き方に関する規定はないため、今後の検討課題となっている。

「ファミリーサポート休暇」など、しっかりと休めるように多様な特別休暇制度を設定

取組の ポイント

- 子どもの学校行事及び地域の会合や行事に参加するための「ファミリーサポート休暇」や「裁判員休暇」など、社会との関わりを大切にする休暇を設定
- 社員のチャレンジしてみたいという気持ちを尊重し、長期休暇制度を設定
- 法を上回る年次有給休暇制度の導入



海外社員旅行（左：2015.11 ゴールドコースト 右：2017.11 マドリード）

取組の目的・概要

- 同社は、「1ヶ月の夏休みと2週間の冬休みをとれる会社」を掲げ、社員教育にも力を入れるという、社員に優しい労働環境を提供する会社である。
- 同社がロングスパンの休暇を導入したきっかけは、創業社長の会社員時代のイギリス勤務時の体験にある。赴任当初、不動産業者で家を探す必要があり、会社にそのための年次有給休暇を申請すると、上長はもちろん、同僚からも「貴重な年休をなぜそんなことに使うのだ！」と非難された。欧州では、年休は「しっかり取ってリフレッシュするモノ」というのが常識で、その時から社長の頭には、「しっかりと休める働きやすい会社づくり」が目標の一つとしてインプットされた。
- 同社を設立し、しっかりと休める休暇制度を導入した。法定の年次有給休暇20日に10日を加えて付与することとし、そのほかにも様々な特別休暇制度を用意した。つわり休暇、中学校就学前までの子の看護休暇、ファミリーサポート休暇、裁判員休暇などの休暇を整備し、「1ヶ月の夏休みと2週間の冬休みをとれる会社」としての体制を整えた。
- さらに、社員のチャレンジしてみたいという気持ちを尊重し、リフレッシュ休暇という長期休暇制度も導入した。

企業概要

[設立] 1988 年
 [事業内容] コンピュータ・ソフトウェアの設計 / 開発
 [所在地] 東京都目黒区
 [従業員数] 52 名 (2018 年 3 月現在)

[年次有給休暇の取得率] 65%
 [年間休日数] 119 日
 [URL] <http://www.arsweb.co.jp/>

取組内容と特徴

休暇制度の概要

＜社会との関わりを大切にする休暇制度の導入＞

- ・社員から要望があり、子どもの学校行事や地域の会合や行事に参加するための「ファミリーサポート休暇」（3日）、裁判員として職務遂行するための「裁判員休暇」など、社会との関わりを大切にする休暇を設けている。

＜社員に優しい休暇制度の導入＞

- ・社員から要望があり、妊娠中の女性社員がつわりにより就業困難な場合に請求できる「つわり休暇」（20日上限）や、傷病手当の支給前の期間を対象にした「傷病休暇」（3日）など、社員に優しい休暇制度を導入している。

＜リフレッシュできる長期休暇制度の導入＞

- ・社員のチャレンジしてみたいという気持ちを尊重して、安心して休職が出来るようにと長期休暇制度を設定した。希望者は、「リフレッシュ休暇」として5年勤続で半年間、10年勤続で1年の休暇が取得できる（但し、無給）。これまでの取得者は3名おり、その内2名がワーキングホリデー制度を利用して海外での仕事体験をしている。

＜法を上回る年次有給休暇制度の導入と取得促進＞

- ・法定年次有給休暇に加え、社員の心身の休養と活力の養成を図るため、プラスαの年次有給休暇を設けている（下表参照）。また、社員が年間の有給休暇取得計画を作成、所属長に提出するとともに、所属長は毎月の勤務報告でメンバーの取得状況を確認し、計画的かつ積極的な取得を推進している。

勤続年数	初年度	2年目	3年目	4年目以降
付与日数 (法定分含む)	15日	20日	25日	30日

＜法を上回る子の看護休暇の導入＞

- ・育児を行う社員を応援するため、法定の子の看護休暇（小学校就学前までの子を養育する社員）の対象を拡大し、中学校就学前までの子を養育する社員が取得可能（法定分を含み、1年間に20日）な「子の看護休暇」を導入している。

休暇を取得しやすい環境づくり

＜取得しやすい環境づくり＞

- ・社長を始めとして管理職が積極的に休暇を取得することにより、休暇を取得しやすい雰囲気をつくっている。年間の休暇取得計画を作成することにより、休暇時期を配慮した業務分担を可能にしている。
- ・全社員が参加する月例会議にて、必要に応じた休暇制度の説明を行うほか、社内ポータルサイトを整備し、就業規則、業務マニュアル等を自由に検索、閲覧できる環境を提供している。リフレッシュ休暇を利用した社員は、月例会議の場で、休暇中の体験や様子を報告している。このような経験談を聞く機会を持つことにより、リフレッシュ休暇の取得が全社的に推進されている。

＜社員の意見を反映する仕組み＞

- ・社員全員が更に働きやすい環境になるよう、社員の意見を収集し、制度の改善を実施している。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・同社では社員が仕事と家庭を両立しやすいように、ワーク・ライフ・バランス推進の取組みを全社的にやっている。設立当初より、“家族の幸せなくして会社の幸せはない…”の信念のもと、平成24年及び平成28年度、東京都より“東京ワーク・ライフ・バランス認定企業”に認定され、こうした同社の思いが世の中にも知られることとなり、ワーク・ライフ・バランスを重視した応募者も多くなってきた。安心して仕事も家庭も両立させていくことが、優秀な人材の定着化を実現し、会社としての組織力を維持、向上させている。

- ・社員から意見を聞き、利用しやすい独自の休暇制度を設けている点が評価できます。
- ・ファミリーサポート休暇が仕事の効率化への意識向上、及び、家族サービスの充実へとつながりました。
- ・休暇が取得しやすい環境になったと思います。特に、リフレッシュ休暇は、在籍したまま業務以外のことを経験することで、心身ともにリフレッシュして復職できる制度で、一度休職しても復帰できることから、取得を目標として、勤続年数の社員が増えたように思います。
- ・リフレッシュ休暇を取得して、以前より少し自分に自信がついたような気がします。また、仕事とプライベートを切り分けて考えるようになりました。

制度利用者の声

取組の
ポイント

- 勤続3年以上の社員を対象に、3年ごとに最大連続28日間取得できるSTEP休暇
- 心身のリフレッシュや、自己の成長機会のための学びに充てるなど、取得目的は自由で、それを応援する手当として一律30万円が支給される



色分け・番地分けされて、居場所がわかりやすくなっているオフィスフロア

取組の目的・概要

- 同社は、2012年にリクルートグループのIT&マーケティングを担う機能会社として設立された。同社は、社員一人ひとりが新しい価値の創造を目指して、自立的に成長を続ける場を提供しており、それを支える制度・環境がある。
- STEP 休暇は、2012年にリクルートグループから分社された時点で、リクルートグループが既に制度化していた休暇制度を引き続き継続しているものである。元々は、経営層側からの方針で制度化された休暇制度で、仕事ばかりではなく、休暇を通して社旗的な見聞を広げてこいという社風があり、その社風を体現するために作られた一つの制度である。
- STEP 休暇は、勤続3年以上の社員を対象に、3年ごとに最大連続28日間取得できる長期休暇制度である。この休暇を利用して、趣味に活用する人や短期留学に行く人、あるいは産前休暇前に取得して、ゆっくりと妊娠期間を過ごす人もいる。それを応援する手当として、一律30万円が支給されるのが特徴である。
- サンクス休暇は、本人や家族の誕生日、結婚記念日などの記念日に年1日取得できる。
- その他、育児や介護を理由に離職した従業員の再雇用を支援するおかえり制度がある。

企業概要

[設立] 2012年
 [事業内容] リクルートグループのビジネスにおけるIT・ネットマーケティングテクノロジーの開発・提供
 [所在地] 東京都千代田区丸の内

[従業員数] 604名(2017年4月現在)
 [年次有給休暇の取得率] 60%
 [年間休日数] 127日
 [URL] <http://recruit-tech.co.jp/>

取組内容と特徴

休暇制度の概要について

- ・STEP 休暇は、勤続3年以上の社員を対象に、3年ごとに最大連続28日間取得できる長期休暇制度である。心身のリフレッシュや、自己の成長機会のための学びに充てるなど、取得目的は自由である。加えて、それを応援する手当として一律30万円が支給される。
- ・このSTEP 休暇は、経営層側からの方針で制度化された休暇制度であって、2012年に同社が分社化される前のリクルートで設定されていた制度で、それを引き続いて同社が運用している。仕事ばかりではなく、休暇を通して社旗的な見聞を広げてこいという社風があり、その社風を体現するために作られた制度でもある。
- ・STEP 休暇の取得にあたっては、まず本人のスケジュールを調整し、上司やメンバーと調整を行う。
- ・短期留学や、産前休業前に取得してゆっくりと出産前の妊娠期間を過ごすことなどに利用されている。
- ・サクス休暇は、社員を日頃支えてくれる家族に対し、感謝の気持ちを伝えるために利用できる休暇である。本人や家族の誕生日、結婚記念日、もしくはこれらに準ずる記念日に年1日取得できる。また、休暇を取得する際、家族の方にサクスファミリーギフト(手当)が支給される。
- ・ストック休暇は、有効期間内(発生日より2年間)に未消化となった年次有給休暇を、ストック休暇として40日上限に積み立てられる制度である。本人の病気や怪我、それに伴う通院に加え、家族の介護や看護、配偶者出産に伴う育児などに使用できる。
- ・有給休暇の取得奨励については、年次有給休暇を積極的に消化してもらうように、「有給休暇奨励日」を設けている。例えば、飛石連休の中日となる平日などを有給奨励日に設定するなどして、有給休暇取得を促進している。カレンダーにより異なるが、年間で10日程度設定している。

- ・その他の特別休暇には、裁判員休暇、ボランティア休暇などがある。ボランティア休暇は、1年間で5日間を取得可能な休暇制度である。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・同社は、フレックスタイム制度を採用しており、出勤時間や退社時間を自分の都合に合わせてフレキシブルな対応が可能である。会社の労務規程に合わせて部署ごとに勤怠ルールを定めるなど、労働時間の管理を徹底しつつも、各個人の状況に合わせた柔軟な働き方ができる風土になっている。
- ・また、時短勤務制度もあり、育児・介護のために一定期間、勤務時間を短縮することができる。小学校6年生までの子ども、もしくは要介護状態の家族をもつ社員は、月間労働時間を100時間/120時間/150時間未満から選択して、時間を限定した勤務形態をとることができる。
- ・育児・介護のために在宅勤務をすることができる在宅勤務制度も設けている。
- ・おかえり制度という制度もある。これは、配偶者の転勤や出産・育児および介護など、家庭のやむを得ない事情により退職した社員を再雇用する制度である。多様なライフスタイルに即し、男女問わず、この制度を利用できる。制度の適用を希望する者には、退職後も定期的に会社の情報を提供するなど、会社とのつながりを維持できるようにフォローしている。

- ・長い休暇が取れるので、心身のリフレッシュをすることができます。新たな気持ちで仕事に向かうことができている。
- ・会社全体で休暇が取得し易い雰囲気があり、気兼ねなく休暇を取っています。
- ・育児休業から復帰するときに、ならし保育のために取得しました。最初のうちは保育園に短い時間しか預けられないので、まる一日、夕方まで預けられるようになってから復帰をすることができ、スムーズにフルタイム勤務で職場に戻ることができました。

制度利用者の声

取組の
ポイント

- 連続休暇の取得が難しい介護分野において、連続取得が原則のリフレッシュ休暇を導入し、約 90% に近い取得率を実現
- 充実した外部研修の受講支援等により、手厚い職員体制を構築し、休暇取得を促進



取組の目的・概要

- 介護のニーズが高まるなかで、事業・サービスの拡大を図ってきており、人材不足が懸念された。そこで、組織としてのパフォーマンスを一層向上させるためにワークライフバランスの取組を始めた。30分単位の有給休暇制度や1か月あたり3日組み込むことができる希望休日、子育てのための短時間勤務、消防団等地域活動への参加推奨などを行っており、その中の一つとして有給休暇とは別に付与されるリフレッシュ休暇制度を導入した。
- 勤続3年以降につき、毎年連続3日、勤続8年目から毎年5日のリフレッシュ休暇が付与される。リフレッシュ休暇は原則連続での取得を義務付けており、使い

方は自由で特に休暇取得の事由は定めていない。

- 平成28年度のリフレッシュ休暇の付与日数は、5日取得できる人数が23人、3日取得できる人数が44人、合計付与日数は247日。取得実績は、5日取得した人数が18人、4日取得した人が1人、3日取得した人が42人、合計取得日数は220日。
- 外部研修の支援を充実させており、上司からの指名ではなく、本人の希望を優先して外部研修を受講させている。これにより、スキルアップを推進し、まわりのフォローもできる人材を育成している。

企業概要

[設立] 2000年
 [事業内容] 福祉・介護
 [所在地] 山梨県山梨市
 [従業員数] 144名(2017年3月現在)

[年次有給休暇の取得率] 39%(リフレッシュ休暇約90%)
 [年間休日数] 109日
 [URL] <http://www.fruits.jp/~jyukokai/>

取組内容と特徴

連続休暇を取得できる雰囲気をつくるためのリフレッシュ休暇を導入

- ・24時間、365日の勤務体制を必要とされる介護業界では、周りへの気遣いなども強く働くため、連続する休暇取得は難しいと言われている。そこで、連続での休暇取得を義務付けたリフレッシュ休暇を導入することで、誰もが連続で休暇を取得できる雰囲気を作り出した。
- ・リフレッシュ休暇は、勤続3年以降につき、毎年連続3日、勤続8年目から毎年5日のリフレッシュ休暇が付与される。リフレッシュ休暇は原則連続での取得を義務付けられているが、使い方は自由で特に休暇取得の事由は定めていない。長く勤めている職員は、連続休暇が取りやすい休暇制度であり、取得率は約90%となっている。
- ・休日は、シフト勤務表の作成にあたり、リフレッシュ休暇のほか、1か月あたり3日または2日の希望休日を組み込むことができる。

充実した介護体制で休暇取得を推進

- ・この施設は多床室及び従来型個室であり、国の基準は3人に対して1人の介護看護職員がつくことになっているが、ここでは2人に対して1人の介護看護職員を配置できている。入居者が80名おり、通常であれば27～28人程度の職員で済むが、ここでは40人くらいの介護看護職員を配置しており、国の基準よりも10人も多い体制が構築できる。
- ・早出・遅出・夜勤というローテーションがある中で、誰かが休むと日勤の介護リーダーがカバーに入る体制も構築されている。これらの体制が、誰でも連続した休暇を取得しやすい環境を作り出している。

- ・充実した体制を構築するためには、事務作業の電子化等の効率化を進めるほか、職員一人一人がスキルアップし、単位時間当たりの作業量を向上させることが重要である。このため、外部研修は特に注力して取り組んでいる。
- ・外部研修の受講は、上司からの指名ではなく、本人の希望を優先させている。このため、職員は自分が興味を持った研修を受講することができ、サポートも充実していることから、職員の満足度を向上させ、離職率の低下にもつながっている。
- ・研修手当・補助は、研修手当として、勤務時間外に行う自由参加研修・勉強会に対して、1時間あたり1,000円の研修手当を支給しており、講師または主催者として参加する者には時間外手当を支給している。また、実務者研修補助として、介護福祉士資格取得のために介護職員実務者研修を受講したのに対して研修費(概ね10万円程度)の半額を補助している。雇用保険の研修補助20%と併用することで、実質負担3万円程度となる。

今後は地域貢献のための休暇制度の導入を検討

- ・毎年11月に地元で草刈りのボランティアの募集があり、地域交流の委員会が中心となってボランティアを募っている。法人としてこのような地域活動への参加を推奨しているが、具体的なバックアップとしてボランティア休暇制度は導入していない。今後この休暇制度を導入できれば、ボランティアや地域貢献活動に参加する職員は増えると予想できる。社会福祉法人として、職員のボランティア活動への参加を後押しする休暇制度を導入する意義は高いと考える。

制度利用者の声

西デイサービスセンター湯苗田 久保田 拓海さん

リフレッシュ休暇は、二泊三日で沖縄へ家族旅行に行きました。一歳の娘にとっては初めての飛行機で、少し心配しましたがおとなしくしていました。

11月でも沖縄は暖かく汗ばむほどでした。沖縄料理や風土を十分に堪能しリフレッシュできました。



リフレッシュ休暇で柔軟な休暇取得が可能

取組の
ポイント

- 柔軟に休暇を取得できるため、趣味の充実や資格のための勉強に時間を割くことができ、若手職員の満足度の向上につながっている
- 休暇予定の見える化により休暇取得を推進



取組の目的・概要

- 平成2年の施設開設当初は、「夏期休暇」という形で、原則として連続した5日間の休暇を取得する制度であったが、柔軟に休暇を取得できるように年間を通じて取得できるようにし、取得単位も1日単位とした。これにより、休暇の名称も「リフレッシュ休暇」とした。
- リフレッシュ休暇は、年間5日付与される特別休暇で、初年度の休暇付与日数は、採用月によって、4月・5月だと3日、6月・7月だと2日、8月・9月だと1日が付与される。
- リフレッシュ休暇の他、療養休暇や育児・介護休業、子の看護休暇等の特別休暇があり、これらについても、取得率向上の改善を行っている。
- 職員の休暇予定が見える化され、休暇が少ない職員に対しては予定表に休暇を入れるようサービス管理責任者が促している。
- 部署等によって多少の休暇取得の状況は異なるが、日常業務での残業の抑制や休暇取得日数が少ない人への面談等を実施し、休暇や働き方に対する職員の満足度の向上に努めている。
- 休暇を取得しやすい体制を整備したことにより、子育て支援に積極的な企業として「くるみんマーク」を取得している。

企業概要

[設立] 1990年
 [事業内容] 福祉・介護
 [所在地] 茨城県水戸市
 [従業員数] 連結 180名 (2017年3月現在)

[年次有給休暇の取得率] 52%
 [年間休日数] 109日
 [URL] <http://www.yuuseikai.jp/index.html>

取組内容と特徴

柔軟な休暇取得が可能であり、若手職員の満足度が向上

- ・リフレッシュ休暇は通年での取得が可能であり、取得単位も1日単位であることから、柔軟に休暇を取得することができる。事務系の職員であれば土日の休みと、生活支援員であれば、夜勤明けの休暇、公休と組み合わせることでリフレッシュ休暇を取得することで、3連休・4連休とまとまった休暇を取得することができる。
- ・趣味の充実や資格のための勉強に時間が割くことができ、全体の8割を占める10代から30代の若手職員の満足度が向上している。職員同士が声を掛け合って旅行に行くなど、職員同士の交流が盛んになっている。

休暇予定の見える化により休暇取得を推進

- ・介護の現場では、特に生活支援員の勤務体系が複雑となる。24時間、365日施設を稼働させるため、早出、日勤、遅出、夜勤と複雑になる。さらに夜勤は3名体制が義務付けられている。休暇の種類も、夜勤明けの休暇や公休があり、これに加えて有給休暇や希望休暇、リフレッシュ休暇等があり、勤務表の調整が難しく、以前は休暇が取得しづらかった。
- ・そこで、施設ごとに配置されている「サービス管理責任者」が中心となって勤務表の調整を行っているが、職員ごとに勤務表を書き込めるカレンダーを作成することで、職員の休暇予定が見える化され、休暇が少ない職員に対しては予定表に休暇を入れるよう促している。

- ・休暇予定の見える化と、連続した休暇の要望にも応えることができるように調整の時間を十分にとることで、リフレッシュ休暇の取得率は99%となっている。
- ・介護の現場は、夜勤は3名体制であるとか、入居者に対する生活支援員の人数が決められている。このため、どうしても人数が足りなくなるところがあれば、最終的には個別に相談して休暇取得のタイミングを調整している。
- ・新入職員でも、最初の3か月でマンツーマンの指導を行い、経験を積んで半年程度で一通りのことができるように指導を心掛けている。このため、職員間のフォロー体制も十分であり、休暇を取得しやすい体制が構築できている。

職員との面談で働き方・休み方の不満を解消

- ・年次有給休暇も含め、休暇取得率が低い人に対しては、施設ごとに年に2回、施設長が個別面談を実施している。
- ・各施設長が参加する幹部会議の中でも、施設ごとの休暇取得状況を確認し、意識の啓発を行っている。また、個別の休暇取得率を把握しており、理事長が声を掛けて有給休暇の取得を推進するという体制を構築している。これらの取組により、職員の働き方や休み方に関する不満の解消に努めている。
- ・平成27年に、仕事と育児の両立を推進している企業として「くるみんマーク」を取得しており、採用活動のPRとして活用している。

サービス管理責任者係長 石川 夏希さん

有給休暇やリフレッシュ休暇等、休暇制度がある為、気兼ねなく必要な休暇が取得できる雰囲気があります。

私は、リフレッシュ休暇を使って、同期の仲間と旅行に行く事が毎年恒例の楽しみになっています。

今年は温泉旅行に行き、笑いの絶えない4日間を過ごしました。休暇をいただく事で、仕事に対する気持ちの切り替えができ、私にとって良いリフレッシュの機会となっています。

リフレッシュ休暇は年間5日間いただけるので、1日単位で使ったり、公休と組み合わせると連休にしたりと計画的に利用しています。

制度利用者の声



「健康が不安」の払拭のため、傷病有給休暇を導入

取組の
ポイント

- 看護部のワークライフバランスに関するアンケート調査がきっかけで、健康不安への払拭のために失効する有給休暇を積み立てる休暇制度を導入
- 入院時に取得できる特別休暇を申請してこない場合は、病院側から声掛けをして、傷病有給休暇の利用を促進
- 勤続年数 10 年、20 年、30 年で付与される特別休暇の取得率は 100%



取組の目的・概要

- 看護部のワークライフバランスに関するアンケートの中で、勤務を継続していく上での不安要素を聞いたところ、「自分自身の健康」と回答した職員が多かった。
- 一方、以前から2年で失効する有給休暇の有効活用についても検討しており、アンケートで明らかになった「自分自身への健康」に対する職員の不安を軽減するために活用することを検討した。
- この結果、失効する有給休暇を積み立てる、傷病有給休暇（病気で休職する際に使用できる特別有給休暇）を導入した。
- 2年で失効する有給休暇を最大40日まで積み立てられる有給の休暇制度で、病気やけがなどにより、7日以上連続して勤務が困難となった場合（入院を含む）に限り使用できる。
- 傷病有給休暇は看護部、事務部、医局、診療部、リハ部の5つの部署全ての常勤職員が対象となる制度である。
- 欠勤になると、傷病手当で3分の2の補填はあるものの、賞与は減額となるが、特別休暇制度を利用することで、経済的損失を軽減することができる。
- 病気休暇のほか、勤続年数10年で3日、20年で5日、30年で7日付与される永年勤続特別休暇があり、報奨金も出るという取組もあり、取得率は100%となっている。

企業概要

[設立] 1980年9月30日
 [事業内容] 医療・福祉
 [所在地] 山梨県甲府市
 [従業員数] 395名(29年4月現在)

[年次有給休暇の取得率] 71%
 [年間休日数] 108日
 [URL] <http://www.kofujonan.or.jp>

取組内容と特徴

看護部のワークライフバランスへの取組がきっかけ

- ・看護部が山梨県看護協会の「看護職のワーク・ライフ・バランス推進事業」に参加したことがきっかけで、病院内でのワークライフバランスの取組が始まった。
- ・この取組の一環で、ワークライフバランスに関するアンケート調査を実施したところ、「自分自身の健康が不安」という意見が出た。以前から2年で消滅してしまう有給休暇の有効活用についての検討も行っていたため、病院全体で健康不安を払拭する休暇制度についての検討が始まり、傷病有給休暇として導入した。
- ・有給休暇の残日数の積立という性質上、有給休暇取得を推進しているので、積立て日数は少なくなってしまうこともある。特に勤務年数の短い職員はあまり利用できないのが現状である。
- ・今後、「入院を含む7日以上欠勤」という条件について見直しを検討していく予定だが、取得しやすくすることで管理が煩雑になるという懸念はある。また、慶弔見舞金については5日以上等の他の規定との整合性を図る必要があると考えている。
- ・傷病有給休暇を導入したことで、長期休暇への不安軽減、経済的損失の減少、離職率の減少、優秀な人材の確保等の成果・メリットが期待できる。

入院時の特別休暇を取得可能な職員へ声掛け

- ・傷病有給休暇に関する説明は、入職時のオリエンテーションで必ず説明し、就業規則にも明記している。しかし、休暇制度の性質上、すぐに自分が該当するわけではないため、忘れてしまうことが多い。そのため、欠勤が発生しそうな職員がいれば、相談に応じる体制づくりや周知を行っている。

- ・就業規則の中で「3日以上休みになる場合は、診断書を提出する」というものがあるので、これにより情報をタイムリーに把握することができる。診断書を見ながら、当該職員の部署に現状をヒアリングし、傷病有給休暇を利用できる条件を満たしている場合は、本人に確認するように依頼している。

お互い様の心で休暇取得を推進

- ・以前は休暇を取得する際、自分で代替要員を探すようにしていたが、精神的な負担も多かったため、周りの職員がフォローするという風土に変わってきた。
- ・看護部では、どうしても人員が足りない場合は、休みの人で出勤できる人を探すなど、お互い様の風土で調整を図っている。「お互い様」と言い始めてから、休暇を取得しやすくなった。傷病有給休暇以外にも、年次有給休暇の取得率は70%以上、勤続年数10年、20年、30年で付与される永年勤続特別休暇の取得率は100%となっている。
- ・今は人材を何とか確保できており、余裕があるわけではないが、チームで助け合って休暇制度を運用することができている。ただし、人員確保でいうと特に介護職が集まりにくい状況となっており、今後課題となる可能性がある。

傷病療養や家族介護などに備える積立有給休暇制度

取組の ポイント

- 本人の傷病療養、家族介護などに備え、失効する年次有給休暇を最大40日まで積み立てておくことができる積立有給休暇制度を導入
- 全社を挙げて社員の健康促進に取り組む



ストレッチ講座の実施風景（外部講師を招き、肩こり・腰痛防止のための、仕事中でも行える簡単な体操の方法について講座を開催）

取組の目的・概要

- 積立有給休暇制度は、失効する年次有給休暇を最大40日まで積み立てることができる。
- 取得事由は、本人の傷病療養、家族の介護、又は子の看護のためなどの際に保有している年次有給休暇を使用してもさらに休暇が必要な場合に使用できる。
- 同社は、心身ともに健康を重んじ、常に平常心を保ちすこやかであることを理念として掲げ、経営層のコミットメントのもと、全社を挙げて社員の健康促進の取組を行っている。
- 健康促進の取組として、より多くの社員に対し生活習慣病予防のための定期的な運動習慣をつける支援を行うこと、ストレッチ講座の実施などを行っている。
- 時間を有効活用し効率的に成果を生むための働き方の改善や、社員のワーク・ライフスタイルが向上する取り組みなどを包括的に支援する取り組みを行っている。

企業概要

[設立] 1988 年
 [事業内容] 人材紹介事業
 [所在地] 東京都千代田区
 [従業員数] 665 名 (2017 年 4 月現在)

[年次有給休暇の取得率] 55.9%
 [年間休日数] 120 日
 [URL] <http://www.jac-recruitment.jp/>

取組内容と特徴

積立有給休暇制度の導入の経緯

- ・ 2000 年代初めに、病気の治療や療養あるいは介護で長期間の休暇が必要な場合に備えることを目的に、積立有給休暇制度が導入された。休暇中も収入を維持でき、社員が安心して治療、療養、介護に専念出来る制度である。
- ・ 積立有給休暇制度は、勤続 3 年以上の社員は、翌年度繰越有給休暇日数のうち、翌年度においても使用できなかった日数を毎年加算し、最大 40 日まで累積することができる。累計日数については、本人の傷病療養もしくは家族介護により休職せざるを得ないとき、又は子の看護のために休暇をとらざるを得ないときに、保有している年次有給休暇を使用してもさらに休職又は休暇日数が発生する場合に使用できる。この場合、社員は「医師の診断書等休職を必要とすることを証明する書類」を提出しなければならない。

経営理念に基づいた健康経営の取組

- ・ 同社は、「Freedom & Discipline（自由と規律）」「Fairness（正当性）」「Speed（スピード）」「Sincerity（誠実）」「Attitude（態度）」からなる「JAC Recruitment Philosophy & Policy」を、創業以来ゆるぎない価値観として掲げ、成長と発展の礎としてきた。
- ・ なかでも「Freedom & Discipline」においては、人材を紹介する事業の模範となり、企業の成長に、そして人の成長に介在する意義のある個人であるために、心身ともに健康を重んじ、常に平常心を保ちすこやかである事を理念として掲げている。
- ・ 同社は、上記の経営理念に基づき、経営層のコミットメントのもと、全社を挙げて社員の健康促進の取組を行っている。また、この取組は一過性のものではなく、検証と実行を繰り返し常に継続して改善を図ることによって、同社の事業と全社員の永続的な成長を促すものとしている。

- ・ 健康経営に関する取組みでは、「健康経営推進委員会」を組織化し、健康経営の取組みを行っている。副社長・管理本部長が委員長を務め、人事労務担当部長および人事チームと産業医、本社と各支店の衛生委員が連携し、毎年の健康課題を踏まえた目標設定を行い、各施策を実施。各拠点の衛生委員から実施状況の報告を受け、評価を行う体制を整えている。委員会での議論の内容は取締役会にも報告される。

社員の健康促進に関する取組

- ・ 同社では、社員の健康促進に関する計画の立案と実施だけでなく、政府が促進する「働き方改革」の方針に則り、時間を有効活用し効率的に成果を生むための働き方の改善や、社員のワーク・ライフスタイルが向上する取組みなどを包括的に支援する取組を行っている。
- ・ 本社、各支店の子供を持つ社員が集まり、育児をしながら仕事をする際の悩みや時間管理など、仕事と家庭との両立を図るための意見交換（Working Parents Community）を行っている。更に、コミュニティの代表の社員と人事から成る「仕事と育児両立の働き方委員会」を設け、コミュニティの中で出た意見に対して会社としてどんな支援ができるかを話合ったり、コミュニティの更なる活性化策を議論したりしている。
- ・ また、所定外労働時間の削減の一つの方策として、基幹システムの使用時間を制限している。具体的には、午後 8 時 45 分と午後 9 時 15 分に退社促進のアラートを出し、午後 9 時 30 分に強制的にシステムを終了している。午後 10 時にはフロアを強制退出する仕組みにし、深夜労働を禁止している。

制度利用者の声

- ・ 子供が病気になり入院治療にずっと付き添う必要があったため、介護休業制度と併せて積立有給休暇制度を利用しました。
- ・ 自分が病気になり治療のために休む必要があったため、積立有給休暇制度を利用しました。家族がいるので、有給の休みは収入が減らず、助かりました。

連続して休暇を取得できる連続休暇制度を運用

取組の ポイント

- 365日営業を行う事業において、従業員が連続して休暇を取りづらいため、連続して休暇を取得できる連続休暇制度を設ける
- 連続休暇制度の取得率は100%



取組の目的・概要

- 同社は地域に根ざした旅客自動車運送業として、「人が移動したいというニーズに対して、安心して快適なサービスを提供することを通じて社会に貢献する」ことを経営理念に掲げてきた。経営理念を実践するためには、「お客さまの満足」、「働く人の満足」、「企業の満足」の3つの満足がバランスよく保たれることが必須であり、今後も社員とともに発展し続ける企業を目指していきたいと考えている。
- 業種の特性上、朝早くから夜遅くまで営業しているが、シフト勤務を活かして年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。
- 有給休暇のほかに連続休暇制度として、入社4年目以降の社員に対し、年に連続4日の休暇を付与している。
- 大切なお客さまの命を預かる業務のため、社員のオンとオフの切り替えはしっかりと行っている。

企業概要

[設 立] 1974 年	[従業員数] 160 名 (2017 年 3 月現在)
[事業内容] 一般乗合旅客自動車運送事業 (路線バス) 一般貸切旅客自動車運送事業 (貸切送迎バス)	[年次有給休暇の取得率] 約 70 % [年間休日数] 72 日
[所在地] 千葉県千葉市	[U R L] http://heiwakotsu.com/

取組内容と特徴

連続休暇制度の詳細

- ・対象は正社員で、入社後試用期間（原則3カ月間）を経て、社員登用となった日の年度より4年度を経過した翌4月1日より利用できる。
- ・対象期間毎に対象者は「連続休暇制度用」として3日の特別休暇（有給）および本人所持の年次有給休暇1日、もしくは公休（無給）1日を連続して取得することができる。但し、この連続休暇の申込は、最小単位を「週」とし、毎年初めに社員が連続休暇を取得したい週を申請する。その後、抽選を行い、極力連続5日になるよう所属する各部門長が申請者の連続休暇取得期間を決定する。
- ・基本1週における対象者を部門ごとに1名とする。
- ・同社の場合は、1週当たり2名（高速線バスで1名、路線バスで1名）で運用。この連続休暇制度の取得率は100%となっている。
- ・この制度はグループ全体の制度であるが、各社の業務状況等による当該制度の運用状況には差異が生じる場合がある。
- ・1週間続けて休み、身体の休養も兼ねて家族旅行や趣味などの普段出来ないことを行う休暇として、活用されている。
- ・同社では社員が毎年10名程度増えているので、シフト勤務体制や休暇取得方法を見直ししていく必要がある。

ワーク・ライフ・バランスの取組を推奨

- ・1週間のサイクルのなかで心身の負担を軽減出来るようなシフトに調整したり、希望の有給休暇が取得できるように調整するなど、シフト勤務を活かして連続した年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。具体的には、休日に疲れを持ち越さないように、休みの前日は日中早い時間で勤務が終了となるシフトを組み込んだり、月に1～2回は連休を取れるようなシフト組を行い、余暇を満喫できるよう配慮している。

- ・社内での休暇取得に対する理解が進んでおり、男性の育児休暇の取得も増えてきている。2016年度までのグループ内実績では、4名の取得者がいる。

取組に伴う効果・社員の变化等

- ・同社は他社に先駆けて昭和50年頃から女性運転手を採用している。女性運転手を採用するきっかけとしては、創業者がヨーロッパを訪れた際に、女性運転手が大型バスを運転している姿に感銘を受けたこと等があげられる。当初はお客さまから「女性の運転は怖い」といったご意見も頂いたが、時間が経つにつれて、女性ならではの温かい接客や明るい挨拶などが評価され、今ではお褒めの言葉も多数頂けるようになった。
- ・運輸業ではあるが、サービス業としての意識を持ち、お客さまをはじめ社員同士においても互いに温かい言葉を掛け合う風土づくりを進めている。こうした風土をもとに会社を盛り上げてきたことが、働きやすい職場づくりの原点であると考えている。
- ・社員の出入りが激しい業界ではあるが、同社の社員定着率は良い方であると考えている。日頃から心がけていることとしては、社員にこまめに声をかけ、職場環境のなかで「ここを変えてほしい」といった要望があれば、出来るだけ対応するようにしている。声をかける場所は、ミーティングをはじめ喫煙スペース等、ちょっとした時でも話せるように意識している。
- ・当社では会社で一定期間養成した後に大型二種免許を取得できる体制を整えている。こうした取り組みも進めることで、若者の雇用機会創出の一助になればと考えている。

- ・長期の休みを利用して、家族と旅行に行ってきました。普段まとまった休みが取りにくい業界ですので、家族とのコミュニケーションをとるいいきっかけになっています。
- ・仕事から完全に心身とも切り離せるのでリフレッシュでき、休み明けにはまた頑張ろうという気持ちになります。

制度利用者の声

西部ガス株式会社

幅広い利用目的がある保存休暇と社員のキャリア形成支援のための自己実現休暇

取組の
ポイント

- 保存休暇の利用目的の拡大により、柔軟に休暇を取得することが可能。
- 自己実現休暇により社員のキャリア形成を支援
- 社内イントラネットを活用して休暇制度の情報発信や、休暇の計画表と実績管理を見える化することで計画的な休暇の取得を促進



取組の目的・概要

- 保存休暇は、失効する年休を年5日まで（合計50日まで）積み立て、リフレッシュ、病気治療、家族の介護・看護、短期育児休暇、自己啓発やボランティア等に利用可能である。
- 保存休暇を活用し、勤続10年目・20年目・30年目・40年目の節目に、永年勤続に連動する形でリフレッシュ休暇の取得を勧奨しており、勤続20年目・30年目には特別休暇を2日付与している。
- 自己実現休暇は、大学・大学院等の入学のために、最長4年間取得できる。
- 指定休日、年次有給休暇を合わせて5連休（土日を含めて9連休）とするフレッシュアップ休暇を取得するよう勧奨している。
- 休暇制度の内容や必要な手続きを社内のイントラネットで情報を整理し、発信するとともに職場で互いに休暇取得予定を共有する「見える化」を行っている。

企業概要

[設立] 1930年
 [事業内容] 都市ガス製造、供給、販売等
 [所在地] 福岡県福岡市
 [従業員数] 1,354名（平成30年12月現在）

[年次有給休暇の取得率] 57%
 [年間休日数] 121日
 [U R L] <http://www.saibugas.co.jp/index.htm>

取組内容と特徴

保存休暇の概要

- ・保存休暇は失効する年休を年5日まで（合計50日まで）積み立てることができる。使用目的は、当初は本人私傷病、家族看護及び短期育児休業に限定されていたが、その後、組合から労働時間短縮の取り組みの一環として休暇制度の見直しの要望があり、保存休暇の使用目的にリフレッシュ、再就職準備、自己啓発、ボランティア活動が追加され、休暇制度に柔軟性を持たせ、取得しやすい制度に改善していった。
- ・保存休暇を活用し、勤続10年目・20年目・30年目・40年目に、10年目は1週間以内、20年目・30年目・40年目は2週間以内のリフレッシュ休暇の取得を勧奨している。現場の理解や会社全体の休暇を取得しやすい風土醸成のため、会社の創立記念日にリフレッシュ休暇の対象者を披露し、上長から表彰や旅行のクーポンを手渡すイベントを行っている。併せて、対象者の情報については、労働組合に情報提供され、労働組合の元旦の機関誌に対象者の一覧を載せることで取得促進を図っている。
- ・また、自己啓発を目的に資格取得、研修、講習会参加等で1週間を超える場合に休暇を取得できる。
- ・さらに、保存休暇は、ボランティア活動で1週間を超える場合にも休暇を取得できる。地元根差した企業として、環境面を中心に地域貢献活動にも積極的に参加しており、熊本地震のときは数名が休暇を取得し、ボランティアに参加した。

自己実現休暇の概要について

- ・自己実現休暇は、社員の多様なキャリア形成支援を目的に、平成17年度に導入された。
- ・勤続5年以上かつ満45歳未満の社員を対象に、国内外の大学・大学院及び各種学校への入学や語学習得のための留学等が対象となる。
- ・取得可能期間は1ヶ月単位での取得とし、最長4年（1回限り）まで可能である。
- ・原則として無給としているが、「国内外の大学・大学院への入学」で、休暇終了後5年以上継続して勤務する意思がある場合に限り、月額20万円を上限に経済的支援を行っている。

休暇取得状況を見える化

- ・保存休暇の利用目的の拡大や、フレッシュアップ休暇の9連休取得を徹底するなど、休暇制度の取得を推進していくためには、職場でお互いの取得予定を共有する「見える化」を行い、計画的に取り組んでいく必要がある。
- ・休暇制度の概要は、イントラネット上に人事お助けサイト「Mirudas」を構築し、休暇の種類ごとに内容や手続きを整理して情報を発信している。
- ・「見える化」の一環として、計画表と実績管理の運用を実施している。上司は部下の希望日が反映された計画表と休暇取得の実績を把握している。さらにこれを社内のイントラネット上に公開している。

北九州支社総務部 倉迫 諭史さん

制度利用者の声

妻の第2子（長女）出産の際に、3歳になる第1子（長男）の世話と妻の体調が回復するまでの期間に家事を行うため、保存休暇5日間と休日を利用して9連休の短期育児休業の特別休暇を取得しました。職場に迷惑をかけてしまう後ろめたさはありませんでしたが、育児休業の場合は、突然休みに入るものではないので、メンバーと仕事の共有を行い、突発的な仕事に対応できるようコミュニケーションを取ったことで、育児に専念できる貴重な期間をもつことができました。仕事とは違った苦労とやり甲斐があり、取得して本当によかったと思っています。

また、第3子の誕生に合わせて育児休暇を取得したときは、長男・長女と一緒に出産に立ち会うことができました。家族全員で新しい命を迎えることができたことは、子供たちが赤ちゃんを可愛がるきっかけになりました。

子どもが増えた分、家庭と仕事とのバランスを取ることがより大変になったのは間違いありませんが、「メリハリをつけて働く」「早めに仕事の段取りをつける」という意識は育児休暇を取得したことによって強まりました。今後も、時間効率を意識しながら仕事をして、家族と一緒にいる時間を大切にしたいと思います。育児休暇の取得を申し出るまでには勇気がいると思いますが、切り出し方やタイミングを工夫して、職場の理解を得ることが必要だと思っています。社員とその家族がよりよい方向に向かう一歩として、今後ますます育児休暇を取得する方が増えてほしいです。



組織の概要

公益社団法人被害者支援センターとちぎは、犯罪被害者やその家族・遺族のために、様々な支援を行っている団体である。

近年、全国的に事件・事故が多発する中で、何の落ち度もなく、突然に悲惨な被害に巻き込まれる極めて不条理な事件・事故が跡を絶たない。このような事件・事故等の被害に遭うということは、被害者やその家庭にとって、生活が一変することを意味する。一家の働き手を失って生活に窮する家族、亡くした子どものことで自分を厳しく責め続ける母親、心身に重い後遺症を負い苦しみながら生きる被害者、そのような悲惨な例を目にする度に、事件・事故等が引き起こす被害の底知れない深さを思い知らされる。

誰もが被害者となりうる現代社会において、被害者が抱える問題は、「明日は我が身」であり、被害者が一日も早く不幸を乗り越え、再び平穏な生活を取り戻せるような社会的支援システムの構築を目指し、「公益社団法人被害者支援センターとちぎ」を設立し活動している。

犯罪の被害には、主に「一次被害」と「二次被害」と呼ばれているものがある。一次被害とは命を奪われる（家族を失う）、けがをする、物を盗まれるなどの生命、身体・財産などに対する被害のことである。これに対して二次被害とは、周囲の人々の無責任なウワサ話や、報道の過熱といった、一次被害が原因で生じる様々な影響のことである。

被害者の置かれている現状は、以下のような深刻な問題に直面しており、このような問題は、被害者の回復を大きく妨げたり、被害者をより傷つけたりする原因になっている。

- ① 身体的な問題：頭痛、めまい、微熱、吐き気、身体のだるさ、身体の痛み、など
- ② 精神的な問題：集中力がなくなる、感情のコントロールが難しくなる、など
- ③ 経済的な問題：医療費の負担、転居費用の負担、葬儀費用の負担、弁護士費用の負担、休職、失職による収入の減少（体調不良や周囲の無理解によって休職、退職してしまうために生じる）、など
- ④ 刑事手続きに関わる問題：捜査や裁判の過程で、つらい思いをする、裁判傍聴のための交通費の負担、など
- ⑤ その他の問題：周囲の人からの心ない言葉で傷つく、無責任なウワサに傷つく、など

組織の活動

被害者支援センターとちぎでは、被害者支援の広報啓発活動に加えて、被害者に対する支援を行っている。

○広報・啓発活動

被害者支援キャンペーンや、下記の「犯罪被害者の被害回復のための休暇」の普及等、チラシ、リーフレットの配布などによる幅広い広報・啓発活動を行っている。

企業概要

[設立] 栃木県公安委員会より 2009 年に『犯罪被害者等早期援助団体』として指定を受ける
[事業内容] 栃木県公安委員会指定 犯罪被害者等早期援助団体

[所在地] 栃木県宇都宮市桜
[URL] <http://www.tochigi-shien.jp/>

【犯罪被害者の被害回復のための休暇】

犯罪被害者の被害回復のための休暇は、犯罪行為により被害を受けた被害者およびその遺族などに対して、犯罪被害による精神的ショックや身体の不調からの回復のために付与される休暇です。

例えば、犯罪被害による精神的ショックや身体の不調からの回復を目的として、1週間の休暇を付与することや、治療のための通院や警察での手続、裁判への出廷等のために利用できる休暇の付与などが考えられます。

電話相談・面接相談

専門的な研修を受けた支援員が、犯罪被害により生じた様々な問題について電話相談に応じている。電話相談後、必要に応じて専門家による面接、法律相談、カウンセリングを行っている。

付き添いなどの直接的支援

希望に応じて、直接支援員による法廷、病院への付き添いなど、直接的な支援を行っている。

被害者グループへの支援

遺族が安心して話をする事が出来る場として自助グループ「あかし」「はなみずき」を運営している。

その他、支援員の養成や、警察をはじめとする関係機関・団体等と連携を密にし、市民の立場に立った支援活動を行っている。



「15年経った今、あらためて思うこと」

被害者支援センターや犯罪被害者に理解を示してくださる人が多いとはまだまだ言えないと思います。自分の回りに被害者が出て初めて、その過酷な現実に戸惑う人がほとんどです。これでは遅すぎます。

私の家族のように生活もままならず、心身ともに健康を害し、仕事も辞めざるを得なくなる者もいるわけです。もっと被害者に対して理解が必要だと思っています。ぜひ、自分の身に置き換えてみてください。

「犯罪被害者に終わりはない」

15年経った今でも私達の心の傷や思いは「同じ」です。年が経てば解決することではないのです。私達は被害者支援センターの自助グループの会で同じ痛みをもってしまった被害者の方々と、思いを共有しながら一歩、一歩前を進みながら生きています。

一方、誰にも話せずじっと耐え忍んでおられる犯罪被害者の方々が多くいらっしゃることに胸を痛めています。

自助グループメッセージ集
「証」より

ツール参考例

社内への周知啓発ツール

セイコーエプソン株式会社 育児休業手続きガイド(男性版)



Ⅲ. 会社制度の説明

1. 育児休業制度

① 期間

育児休業 (最長1年以上の方のみ)	子の出産日(出産予定日)から子の1歳の誕生日までの任意の期間 希望する育児休業期間のうち、育児休業開始日から健やか休暇を申請することができます。(健やか休暇の申請日数は、申請時の健やか休暇残日数が限度)
----------------------	--

- パパママ育児プラス
父親とともに育児休業を取得する場合: 1歳の誕生日までに育児休業を開始して、配偶者が先に、または同日に育児休業を取得している場合は、1歳2か月まで休業することができます。ただし、育児休業期間の合計は1年までになります。(※1)
- 育児休業の再取得
父親が産後56日以内に休業を開始終了した場合には、特別な事情がなくても育児休業を再度取得することができます。
- 期間の変更
1歳未満の育児休業を設定した方は、1歳の誕生日まで延長できます。
以下に該当する場合は、最長で1歳の誕生日後の3月末、または1歳6か月までのいずれか長い期間まで延長できます。他の事情がある場合は、主管部門へ相談してください。
① 保育所の申し込みを行っているが、入所できない場合
② 従業員が配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、休業終了日以降に子を養育する予定であった者が、死亡、負債、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 申出の変更
育児休業の開始予定日の変更は、やむを得ない事情に限り1回まで可能です。
育児休業の繰り下げ(延長)は1回まで可能です。
- 申出の撤回
開始予定日の前日までに申し出てください。

(※1) パパママ育児プラス例

(注) 取得開始日等に注意が必要のため、取得を希望する場合は、事前に主管部門に相談してください。

② 賃金の扱い
健やか休暇の取得期間を除き、給与・賞与は減額します。年休付与には影響しません。
無給の休業の場合、給与明細の控除項目のうち、労組預金/労組退済金/財形貯蓄以外は、未収金額として、会社口座へ振り込むように給与明細に表示されます。お休み中の給与明細・賞与明細は未収金額を必ず確認してください。明細は職階上司宛に人事部から送付しますので、ご自宅へ送ってもらうように依頼してください。

5

休暇申請ツール

西部ガス株式会社
保存休暇使用申請書／フレッシュアップ休暇取得予定・実績管理表

保存休暇使用申請書

申請日 平成 年 月 日
所 属
氏 名 印
(社員番号)

- 使用目的
①本人私事情 ②家族看護 ③健康育児休業
④フレッシュアップ(10年・20年・30年)
⑤再就職準備 ⑥自己啓蒙 ⑦ボランティア活動
⑧介護休業 ⑨その会社が必要と認めた場合
- 使用期間
平成 年 月 日～平成 年 月 日(日算のうち 日使用)
- 内容 (使用目的③④⑤の場合に見入)
- 通知記録など (使用目的③④⑤の場合に見入)
- 添付書類
使用目的③以外の場合は、原則として下記証明書を添付して下さい。移行不可能の場合は、人事サービス室にご確認下さい。
①本人私事情、②家族看護…診断書
③健康育児休業…出生及び扶養状況を証明するもの(出生届の写し等)
④再就職準備、⑤自己啓蒙、⑦ボランティア活動…参加履歴の参加証明書
(様式不明)
⑧介護休業の高齢者、又は介護保険制度の要介護状態区分において要介護 2以上を証明する書類の写しを添付

人事サービス室 専任係員	部署名	マネジャー

人事サービス室・支社総務 記入係
保存休暇日数 日 (/ 実在)

平成29年度 フレッシュアップ休暇取得予定・実績管理表
部署名

社員番号	社員名称	取得予定			取得実績			内訳(休日除く)		
		自	至	日数	自	至	日数	法定休	年休	異休
999999	(記入欄)	2017/6/1(土)	2017/6/25(日)	9日	2017/6/1(土)	2017/6/25(日)	9日			
対象者数	0名	予定日数(平均)			取得日数(平均)					

平成30年3月16日(土)現在

対象者数	取得者数	取得率	平均
0名	0名	#DIV/0!	



厚生労働省委託事業

【お問い合わせ先】

厚生労働省 雇用環境・均等局職業生活両立課

TEL:03-5253-1111 (内線 7915)

【企画・製作】

株式会社日本能率協会総合研究所

【発行】

2018年3月

<著作権について>

本事例集の内容に関する著作権は厚生労働省が有しています。本誌の内容については、転載・複製を行うことができます。転載・複製を行う場合は出所を明記してください。

なお、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課 (03-5253-1111 (内線 7915)) までご相談ください。

<免責事項>

本誌の掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本誌の情報をを用いて行う一切の行為について、何ら責任を負うものではありませんので御了承ください。

