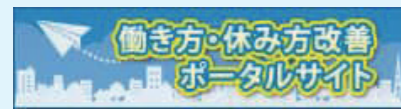


特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及等事業
検討委員会 委員名簿

座長 佐藤 博樹 東京大学 名誉教授
委員 小倉 一哉 早稲田大学 商学学術院 教授
佐伯 佳夫 大和リース株式会社 上席執行役員 人事部長
関根 和子 ライフネット生命保険株式会社 人事総務部 部長
新田 香織 社会保険労務士法人グラス 代表 特定社会保険労務士
※氏名は敬称略・五十音順。所属・肩書は2025年3月現在。



厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、特別休暇制度に関連する参考資料、他社の取組事例、就業規則の記載例等を紹介しています。是非ご活用ください。



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>

特別休暇制度についての解説
(講師：東京大学 名誉教授 佐藤博樹氏)



<https://www.youtube.com/watch?v=kkyQ5AdDMr4>

病気休暇の導入事例

<https://www.youtube.com/watch?v=r3l2jYiZeec>



犯罪被害者等の被害回復のための
休暇の導入事例

<https://www.youtube.com/watch?v=Q860eNGJEm8>



多様な特別休暇制度についての解説記事を以下で掲載しています。是非ご覧ください。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/article/01.pdf>



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 総務課 雇用環境政策室
TEL : 03-5253-1111
【企画・制作】 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
【発行】 2025年3月

【著作権について】

「特別休暇制度導入事例集2024」の著作権は厚生労働省が有しています。本事例集の無断転用・無断複製を禁じます。

【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。

特別休暇制度 導入事例集 2024

病気休暇
裁判員休暇
ボランティア休暇
等の特別休暇の導入に向けて

2025年3月発行

特別休暇制度を導入しましょう

▶ 特別休暇制度とは

特別休暇制度とは、労使による話し合いを通じて、休暇の目的や取得形態を任意に設定できる法定外休暇を指します。病気休暇やボランティア休暇などのほか、従前から多くの企業で導入のみられる慶弔休暇や夏季休暇も、企業により任意に設定された特別休暇です。

【いわゆる失効年次有給休暇の積立休暇について】

労働基準法では、年次有給休暇の請求権の時効は2年とされていますが、時効となった年次有給休暇をやむなく積み立て、病気や介護など使用目的を限定した特別休暇としている例もあります。ただし、年次有給休暇の取得が促進されるにしたがって、積み立てられる休暇は減ることが考えられます。年次有給休暇の取得率は、年々上昇傾向にあり、令和6年の調査(令和5年の状況)では65.3%でした(厚生労働省「令和6年就業条件総合調査」)。年次有給休暇の取得の促進も図りながら、予測できない事情に備えたい場合には、積立休暇とは別に特別休暇を設定することも検討しましょう。

法定休暇とは

法律で定められた休暇・休業

- 例) 年次有給休暇
- 育児休業
- 介護休業
- 子の看護休暇
- 介護休暇
- 生理休暇

法定外休暇とは

就業規則等により会社が任意に定めた休暇

- 例) 病気休暇
- ボランティア休暇
- 裁判員休暇
- 犯罪被害者等の被害回復のための休暇

特別休暇制度

▶ 本事例集で取り上げる特別休暇制度

本事例集では、特別休暇の中から、

1	年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇	年次有給休暇とは別に有給で設けられていることで、体調不良等に備えた年次有給休暇の取得控えを防止し、年次有給休暇の取得促進につながっている特別休暇 例) ● 病気休暇(有給) ● 家族の看護等のための休暇(有給) 等
2	予測できない事情に備えた特別休暇	予測できない事情や思いがけない事態などが生じた際に、安心して休めるようにするための特別休暇 例) ● 裁判員休暇 ● 犯罪被害者等の被害回復のための休暇 ● 災害休暇(被災時の休暇) ● 病気休暇 ● 家族の看護等のための休暇 等
3	従業員の多様な活動を支援する特別休暇	従業員のボランティアや地域活動、自己啓発などを後押しする、もしくはそのきっかけづくりとなる特別休暇 例) ● ボランティア休暇 ● ドナー休暇 ● 自己啓発休暇 等

を中心に取り上げています。

▶ 特別休暇制度について検討しましょう

企業にとってどのような特別休暇制度が望ましいか、また、どのような特別休暇制度が従業員のニーズに合うかは、その時々々の社会環境や企業として重視したいこと、従業員のライフステージ等によっても異なります。近年、従業員それぞれが抱える事情やニーズが多様化する中で、新たな休暇制度の導入や、これまで導入していた特別休暇制度の見直しを検討している企業もあるでしょう。

制度を検討する際には、まずは特別休暇制度の導入により、どのようなことを実現したいかを考えましょう。例えば「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「多様な働き方・休み方の実践」や、「困難な状況に置かれた従業員のサポート」、「健康の保持増進」、「自己実現の支援」などがあるでしょう。これらを実現するために、どのような特別休暇制度を設けることが適切か、従業員の声も聞きながら、特別休暇制度の導入の目的を整理し、制度の内容(名称、取得事由、対象者、付与日数、取得単位、賃金の取扱い、申請・承認ルール等)を検討しましょう。

また、これまで導入していた特別休暇制度の見直しを行う場合は、その必要性や見直しによって生じる効果・影響を検討することが求められます。制度の変更が合理的なものかどうか、従業員にどの程度不利益を及ぼすものかどうかなどをよく検討することが重要です。労働組合や過半数代表者等との意見交換や協議を重ねながら、見直しを進めるようにしましょう。

特別休暇制度の導入・見直しが決まったら、従業員にその目的・狙いも含めて丁寧に説明し、変更後の就業規則を従業員にしっかりと周知します。特別休暇制度の狙いを浸透させ、使いやすい制度にしていくためには、職場全体の理解や、休暇を取得しやすい風土の醸成も必要です。新入社員研修や管理職研修等の機会を捉えた定期的な周知や、制度に関連する情報の発信、休みやすい風土の醸成などに継続的に取り組んでいくようにしましょう。

労働契約法第9条では、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。」とされています。ただし、労働契約法第10条において、例外にあたる場合も示されています。詳細は以下をご覧ください。
▶ 厚生労働省「労働契約法のあらまし」 <https://www.mhlw.go.jp/content/001234797.pdf>

▶ 特別休暇制度の導入状況・導入の意義

『「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査』(調査時点: 令和6年4月1日)の結果から、本事例集で取り上げている特別休暇制度の導入状況や労働者のニーズ等をご紹介します。

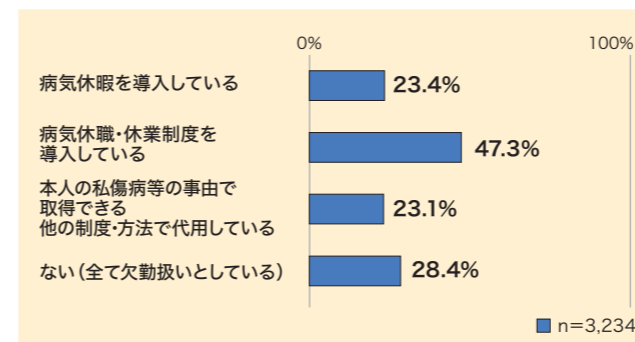
特別休暇制度の導入状況

病気休暇・病気休職制度の導入状況を企業に聞いたところ、「病気休暇を導入している」企業が2割強、「病気休職・休業制度を導入している」企業が5割弱、「本人の私傷病や治療等の事由で取得できる他の制度・方法で代用している」企業が2割強となっています。(図表1)

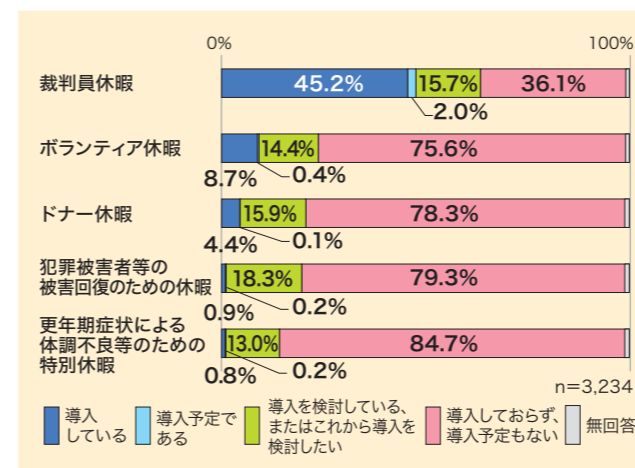
また、他の特別休暇の導入状況をみたと、「裁判員休暇」を導入している企業は5割弱、「ボランティア休暇」を導入している企業は1割弱となっています。

「ドナー休暇」「犯罪被害者等の被害回復のための休暇」「更年期症状による体調不良等のための特別休暇」については、導入している企業は少ないものの、導入を予定している、導入を検討している企業を含めるとそれぞれ1割強～2割強となっています。(図表2)

図表1 病気休暇や病気休職・休業制度の導入状況(複数回答)(企業調査結果)



図表2 他の特別休暇の導入状況(単数回答)(企業調査結果)



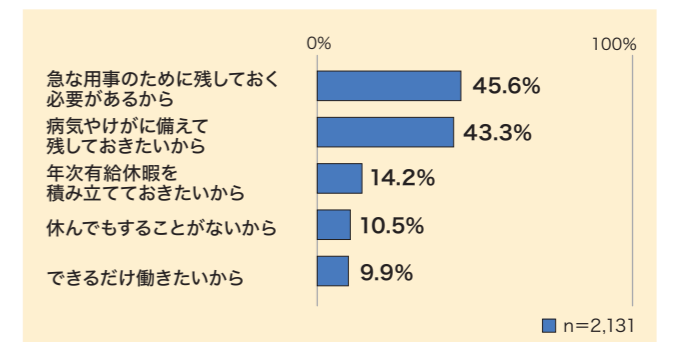
特別休暇制度導入の意義

年次有給休暇について、付与された日数の8割以上取得する意向がないと回答した労働者に、その理由を聞いたところ、「急な用事のために残しておく必要があるから」「病気やけがに備えて残しておきたいから」が上位となっています。

病気休暇等の特別休暇制度を設けることで、急な用事や突然の病気等に備えた年次有給休暇の取得控えを防止し、年次有給休暇の取得につながることが期待できます。(図表3)

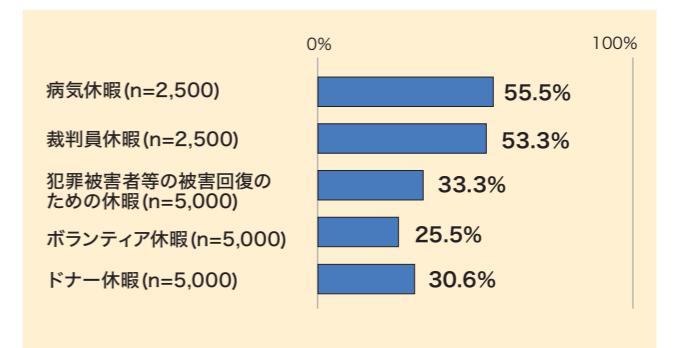
また、年次有給休暇とは別に、どのような特別休暇があってほしいと思うかについては、「有給の特別休暇を設けてほしい」と回答した割合は、「病気休暇」が6割弱、「裁判員休暇」が5割強、「犯罪被害者等の被害回復のための休暇」が3割強、「ボランティア休暇」「ドナー休暇」がそれぞれ3割弱～3割強となっています。(図表4)

図表3 年次有給休暇を取り残す理由(年次有給休暇を80%以上取得する意向がなかった理由)(複数回答)(労働者調査結果)



(注)年次有給休暇を「60%～80%程度取得したいと考えていた」「40%～60%程度取得したいと考えていた」「20%～40%程度取得したいと考えていた」「20%も取得したいと考えていなかった」と回答した人を対象とした設問。回答割合が高い選択肢5つ(「特になし」を除く)を抜粋して表示

図表4 有給の特別休暇を設けてほしい割合(労働者調査結果)



(注)各休暇について、「有給の特別休暇を設けてほしい」と回答した割合(注)病気休暇及び裁判員休暇については、その他3つの特別休暇とは異なる設問群において把握しており、3つの特別休暇との単純な比較はできない点に留意

特別休暇制度導入事例集 INDEX

【 特別休暇の種類 】

- 年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇
- 予測できない事情に備えた特別休暇
- 従業員の多様な活動を支援する特別休暇

企業名 所在地/業種/従業員数	本事例集に掲載する特別休暇	特別休暇の種類	ページ
01 レック・テクノロジー・コンサルティング株式会社 東京都/情報通信業/30~99人	● シックリープ	● ● ●	P.5
02 株式会社常光 東京都/製造業/100~299人	● ライフサポート休暇 ● 裁判員・証人等休暇 ● ドナー休暇	● ● ●	P.7
03 岩淵薬品株式会社 千葉県/卸売業、小売業/300~999人	● 治療休暇 ● ドナー休暇	● ● ●	P.9
04 日本光電工業株式会社 東京都/製造業/1000人以上	● 骨髄ドナー休暇 ● 公務休暇(裁判員制度に基づく裁判出席等) ● 積立休暇	● ● ●	P.11
05 SMBC日興証券株式会社 東京都/金融業、保険業/1000人以上	● マイケア休暇 ● ボランティア休暇	● ● ●	P.13
06 オルガノン株式会社 東京都/製造業/100~299人	● Her Day Leave ● Flexi Leave ● ボランティア休暇	● ディスカバリー休暇 ● 公務執行休暇	P.15
07 アクサ生命保険株式会社 東京都/金融業、保険業/1000人以上	● プレグナンスサポート休暇 ● DV被害サポートのための特別有給休暇	● ファミリーケア休暇 ● 私傷病休暇	P.17
08 株式会社クレスコ・ジェイキューブ 東京都/情報通信業/100~299人	● ファミリーサポート休暇 ● 傷病休暇 ● マタニティ休暇 ● 会社独自の年次有給休暇(CJC付与分)	● ● ●	P.19
09 長野三菱電機機器販売株式会社 長野県/卸売業、小売業/100~299人	● 特別休暇(献血への参加、裁判員制度への参加等)	● ● ●	P.21
10 税理士法人NiP 長崎県/学術研究、専門・技術サービス業/~29人	● 献血特別休暇 ● ドナー休暇制度	● ● ●	P.23
11 鳥取県 鳥取県/公務/1000人以上	● 犯罪被害職員等支援休暇 ● 更年期障がい休暇 ● ふるさと応援休暇	● ● ●	P.25
12 医療法人社団ゆうあい会 ゆうあいクリニック 神奈川県/医療、福祉/30~99人	● 裁判員休暇	● ● ●	P.27
13 日本賃貸保証株式会社 千葉県/サービス業(他に分類されないもの)/300~999人	● CSR有給 ● 裁判員休暇	● ● ●	P.29
14 株式会社アイジーコンサルティング 静岡県/サービス業(他に分類されないもの)/100~299人	● F休(エフキューブ) ● 災害ボランティア休暇 ● 家族の〇〇記念日休暇	● ● ●	P.31
15 鐘通株式会社 京都府/卸売業、小売業/300~999人	● 孫育て休暇 ● ボランティア休暇 ● 骨髄ドナー休暇 ● 不妊治療休暇	● ● ●	P.33

※上記各社の特別休暇は、本事例集に掲載している特別休暇の事例であり、各社が導入している全ての特別休暇を記載しているものではありません。

※同じ名称の制度であっても、休暇の内容・目的等は企業により異なります。詳細は各企業事例をご参照ください。

01 レック・テクノロジー・コンサルティング株式会社

所在地 東京都
設立年 2008年
業種 情報通信業
事業概要 システム基盤最適化のためのITコンサルティング
従業員数 96名(時点:2025年1月)

POINT

- ▶本人の通院や健康診断、家族の通院や健康診断の付き添いの際に利用できるシックリブを会社設立と同時に導入
- ▶シックリブは、医療機関の領収書を提出することで、年10日有給で取得可能。ほぼ全ての従業員が利用している
- ▶年次有給休暇やシックリブは入社月に付与され、当月から利用可能。シックリブがあることで年次有給休暇はプライベートの充実のために安心して取得できている

導入背景

「無理のない働き方」を掲げ、従業員が長く働き続けることができるように制度を設計

- 「無理のない働き方」を掲げ、従業員が安心して長く働くことができる環境の実現を目指している。「効率的に働いて、自分の時間も大事にする」ことを奨励し、しっかり休んでこそ良い仕事ができるとの考えで、休みやすい風土醸成を図っている。
- 2008年に会社を設立した当初、IT業界は残業時間や休日出勤が多く、離職率が高い状況にあった。従業員が長く働き続けられるようにしたいという思いを持って自社の制度を検討した。
- 2020年にはリモートワークも本格的に導入し、リモートワークを基本としつつ、必要に応じて出社するハイブリッド方式で、効率的・効果的な働き方を追求している。

年次有給休暇はプライベートのために安心して活用してほしいと考え、シックリブを導入

- 代表は、当社設立前に外資系企業で勤務していた経験があり、会社設立にあたって外資系企業の良い部分をうまく取り入れたいと考え、前職で導入されていたシックリブを導入することとした。
- 病気やケガの際にはシックリブを活用できることで、病気等に備えて年次有給休暇を取り控えることなく、プライベートのために安心して活用してほしいと考えている。

制度・運用の特徴と効果

シックリブは本人の通院や健康診断、家族の通院や健康診断の付き添いの際に有給で利用可能

シックリブの概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
・本人の通院や健康診断 ・家族の通院や健康診断の付き添い	年10日	有給	・医療機関が発行する領収書の提出が必要 ・半日単位で取得可

- シックリブは、本人の通院や健康診断、家族の通院や健康診断の付き添いの際に有給で取得可能である。家族の範囲は、同居の有無を問わず、原則、本人または配偶者の祖父母・親・子を対象としている。それ以外は、相談があれば個々の事情を鑑みて会社が適宜承認している。
- シックリブは年10日有給で付与しており、余った日数を翌年度へ繰り越すことはできない。健康診断は半日程度で終わることが多いことも踏まえ、半日単位で取得可能としている。
- シックリブの利用時には医療機関が発行する領収書の提出を求めている。家族の通院や健康診断の付き添いで取得する際も同様である。一方で、提出プロセスは簡易になるよう配慮しており、受診日から1週間以内にスマートフォンで領収書の写真を撮影し、専用のドライブにアップロードすることとしている。
- シックリブは入社初日から付与している。年次有給休暇も入社初日から付与しており、入社してすぐに病気等で休みが必要になった際にも、欠勤にならないように配慮している。

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

予測できない事情に備えた特別休暇

シックリブはほぼ全ての従業員が利用。 シックリブがあることで、年次有給休暇はプライベートのために思い切って活用することが可能に

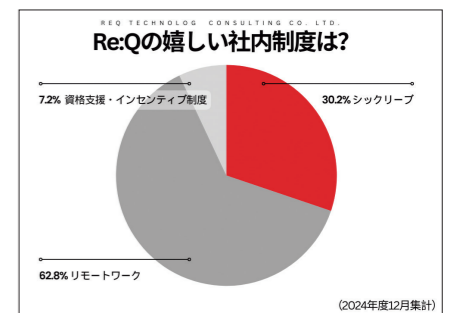
- 2023年度のシックリブの利用者は90名で、健康診断のための利用をはじめ、ほぼ全ての従業員が利用している状況である。2023年度の1人あたりの年間平均利用日数は3.5日であった。歯医者等の通院でも利用できるため、週末に通院が難しい場合などに利用するケースも多い。
- 当社では、年次有給休暇を長期で取得してメリハリをつけて休む従業員も多い。風邪をひいたことなどで、年次有給休暇が減ってしまうことには抵抗があるが、シックリブであれば惜しみなく使えるという声もある。また、親がケガをして病院への付き添いが必要になった際に、年次有給休暇ではなくシックリブを利用してありがたかったとの声もあった。
- シックリブがあることで、病気に備えて年次有給休暇の日数を残しておく必要がなく、年次有給休暇をプライベートのために安心して活用することができている。

年次有給休暇を取得しやすい風土も浸透。 休暇取得中は他のメンバーがカバーすることで、休暇中はしっかりと休むことが可能に

- 年次有給休暇を取得しやすい風土が浸透しており、管理職が積極的に年次有給休暇を取得している姿を見て、若手の取得も進んでいる。プロジェクトが終わったタイミングで10日間の休暇を取得して海外旅行に行く従業員や、平日に希望者を募って年次有給休暇を取得し、従業員と一緒にゴルフに行くこともある。
- 休暇中は、業務関連の電話・メールはせずに、しっかり休むということが徹底されている。会社からも「休暇取得中の業務は職場で対応するためしっかりと休んで欲しい」というメッセージを伝えている。休暇を取得する際には、上司に加え関係部署にもメールで通知が行くように設定しており、休暇を取得していることを関係者が把握できるようにしている。
- 急な休暇にも対応できるよう、日頃から部署ごとに案件の状況を共有し、上司も状況を把握するようにしている。また、プロジェクトは二人以上のチームで体制を組んでいる。
- 管理職が休暇を取得する際には、部下に権限を預けることもある。任された部下は、視座を高める機会にもなり、責任感の醸成や育成にもつながっている。代表とも近い距離にあるため、任された部下で判断が難しい際には代表に相談することもできる。エンジニアの場合は、他のプロジェクトマネージャー等の近い役割者がカバーすることもある。
- メリハリのある働き方・休み方ができている背景には、メンバーの技術力やコミュニケーション能力、チームでの対応力が高く、日頃からチームで自律的に業務を遂行できていることもある。責任感があり、仕事をやりきる力がある従業員が多いことが、休暇の取得しやすさにもつながっているのではないかと考えている。
- 休暇取得時には、「申し訳ありませんが休暇を取得します」と言うのではなく、「休暇を取得するのでよろしくお願いします」という風土があり、年次有給休暇が積極的に取得されている。2023年度の年次有給休暇取得率は8割弱となっており、高い水準を維持している。

新卒・中途採用の説明会ではシックリブ等の説明に加え、成長環境があることもアピール

- 従業員を対象としたアンケートで、嬉しい社内制度は何かを聞いたところ、3割強が「シックリブ」をあげた。リモートワークと併せて、従業員に喜ばれる制度となっている。
- 新卒・中途の採用活動でもシックリブについて説明している。当社のホームページを見てシックリブが気になったという声もあり、リモートワークと併せて求職者の関心も高い。採用時には、働きやすさだけでなく、エンジニアとして成長していける環境があることもアピールしている。
- 近年は男性の育児休業取得も増え、2024年度には男性2名が同時期に約2か月間の育児休業を取得した。従業員のライフプランに寄り添い、長く働き続けてほしいという会社の方針を、引き続き実現していきたいと考えている。
- 休暇制度以外では、多様な人材の採用・定着のため、短時間正社員制度の導入なども検討している。



社内制度に関するアンケート結果(同社提供資料より)

制度利用者の声

シックリブがあるおかげで、「体調が悪いが、年次有給休暇を使いたくないから少し無理をしても働こう」ということがなく、「何かあればシックリブを利用してしっかり休んだ上で仕事をまた頑張ろう」と思えるようになってきました。急な病気に備えて年次有給休暇を残しておく必要がなく、安心して年次有給休暇を取得できています。

当社では、もともと休暇を取得しやすい風土があり、シックリブも利用しやすい環境があります。そのため、自分の体調が悪いと感じたときにはしっかりと休むことができています。

02 株式会社常光

所在地 東京都
設立年 1948年
業種 製造業
事業概要 医療機器メーカー事業、医療機器ディーラー事業、ナノテク事業
従業員数 254名(時点:2024年6月1日)

POINT

- ▶自身の私傷病や妊娠時の体調不良、家族の介助・看護・看病、出産の立ち会い、子の学校行事など、様々なライフステージのニーズに対応できるライフサポート休暇を導入
- ▶ライフサポート休暇のガイドブックや、特別休暇ごとに取得要件・申請フロー等を整理したマニュアルを作成し、制度の認知や利用を促進
- ▶他にも裁判員・証人等休暇やドナー休暇など、多様な特別休暇を導入し、ライフイベントや様々な事情が生じた際にも安心して休める環境を整備

導入背景

DX化をはじめとする作業の効率化により、残業削減や年次有給休暇取得を推進

- ワーク・ライフ・バランス施策に注力するという会社の方針のもと、残業削減や年次有給休暇の取得促進に取り組んでおり、ライフサポート休暇もその一環として2023年に導入した。
- また、採用における会社の魅力という観点からも、働き方改革や福利厚生を充実させることを重視している。より働きやすい環境を整えるために、要件に達した従業員へ週2日までのテレワークや時差出勤も認めている。

多様なライフステージのニーズに対応したライフサポート休暇を導入

- 様々な年代の従業員が働いており、子育てや不妊治療、親の介護といったライフイベントに対応するための休暇のニーズがある。また、新入社員は入社後6か月が経過するまでは年次有給休暇が付与されないことから、体調不良や役所での手続きなどの際に利用できる休暇のニーズがある。
- こうした一つ一つの事由に対応した特別休暇を個別に導入すると、複数の制度が存在して従業員にとって分かりづらくなることや、休暇によっては取得事由を他の従業員に知られるという懸念から、かえって取得がためらわれることも想定された。こうした状況を踏まえ、様々な事由で取得することができるライフサポート休暇を導入することとした。

制度・運用の特徴と効果

ライフサポート休暇は自身や家族のために利用できるほか、入社6か月以内の期間にも特定の要件で利用可能

ライフサポート休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
<ul style="list-style-type: none">自身の私傷病による通院等自身の妊娠に関する通院・つわり対応家族の傷病による介助・看護・看病家族の出産立ち会い子の傷病による介助・介護・看病子の学校行事への参加(小学校までの休校・休園・学級閉鎖を含む)入社6か月以内の期間にかかる夏季・冬季休暇入社6か月以内の期間にかかる会社に提出が必要な役所手続き	年3日	有給	半日単位で取得可

- ライフサポート休暇は上記に挙げた事由のために、年3日、半日単位で取得可能な有給休暇である。
- 2023年12月21日に正式に導入し、2024年9月時点で全従業員の30%程度が取得している。1人あたりの取得日数は用途によって様々だが、予防接種や感染症の罹患、子どもの行事などの際に活用されている。上司がライフサポート休暇を積極的に取得している部署では、取得に対する部下の心理的なハードルが下がり、多くの従業員が利用する傾向にある。部内コミュニケーションのきっかけにもなり、風通しの良さにもつながっている。
- なお、「入社6か月以内の期間にかかる夏季休暇・冬季休暇」は、入社6か月以降で年次有給休暇が付与されている従業員には夏季・冬季休暇を含めたリフレッシュに関する休暇として年次有給休暇を取得してほしいという趣旨から、入社6か月以内の従業員に限定している。年次有給休暇の取得率とのバランスを考慮した制度設計となる。
- 様々な事由で利用できる休暇であるため、一定の範囲内で利用してもらえるよう、日数の上限は年3日とした。また、事前申請を原則とし、事前に申請できなかった場合には人事部長に報告することとして、規律ある運用を心掛けている。

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

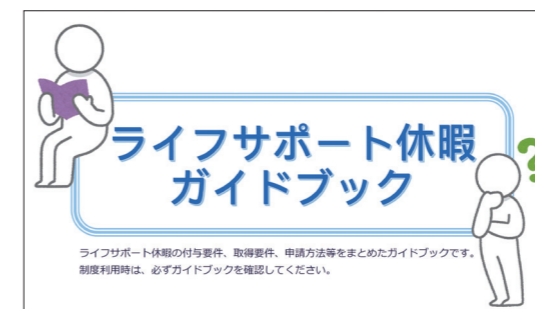
- 休暇の導入により、年次有給休暇が通院や感染症でのやむを得ない事柄で大きく減ってしまうことへの不安が軽減したことや、子どもの行事に参加できるようになったことなどについて、従業員から喜びの声があった。休暇制度が充実することによって、今後は生活上で発生するやむを得ない事柄が生じた際に、安心して休暇を取得できるようになることを期待している。また、求職者からは「ワーク・ライフ・バランスを重視したい」という声も近年聞かれるようになり、ライフサポート休暇は対外的なアピールにもなっている。
- 年次有給休暇の取得率は7割弱(2023年度)である。将来的には、ライフイベントなどの際には特別休暇を取得し、年次有給休暇はリフレッシュなどの目的で利用するなど、特別休暇があることで年次有給休暇の取得控えの防止につながることを期待している。

その他の特別休暇として、裁判員・証人等休暇やドナー休暇など、多様な特別休暇を導入

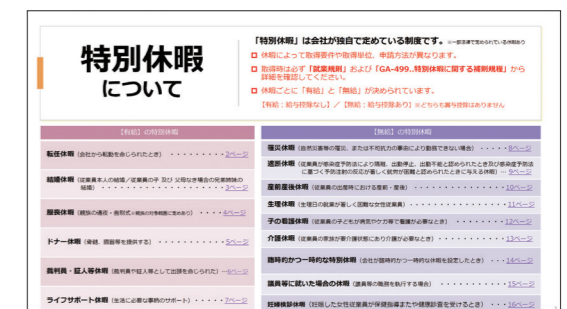
- その他の特別休暇として、裁判員・証人等休暇やドナー休暇など、多様な特別休暇を導入している。
- 裁判員・証人等休暇は、裁判員制度に基づいて裁判員に選出された際や裁判への出席のほか、裁判員以外で自身が証人等として出廷する場合も制度の対象としている。元々、裁判員として参加する際には遅刻・早退を免除するという就業規則があったが、特別休暇として制度化することとした。その際、以前は裁判員としての日当と相殺して賃金を支給するという規定であったが、日当の支給に関わらず有給の休暇とする規定に見直した。証人については、裁判員に選ばれた場合と同様に裁判への参加という社会的役割を果たすことになるため、欠勤扱い等になって不利益を被らないよう配慮した。
- 裁判員・証人等休暇の取得に際しては、裁判員として選任されたことを示す証拠を添付するよう求めている。これまで、裁判員候補者として選出された従業員1人が取得した実績がある。
- ドナー休暇は、確認検査や面談の際にも利用できる。付与日数は個別に検討することとしており、取得にあたってはドナー提供等に関わる医療機関等の書類を提出する必要がある。これまでに1人が取得した。医療機器などを扱う企業であるため、休暇制度を含め、こうした医療関連のテーマについては敏感に情報収集をしている。

特別休暇はトライアルや無給からスタートし、導入後はマニュアルの作成などで制度の利便性・認知度を向上

- ライフサポート休暇は正式導入の約半年前に、入社6か月以内の従業員を対象としてトライアルで導入した。初めから全従業員を対象とすると総務管理上の負担が大きくなることや、新入社員が感染症などで休暇を取得できないケースがあったことを受け、まずは新入社員のみを対象に制度を導入し、その後全従業員へと拡大した。
- 導入している特別休暇が多岐にわたることから、制度の全容をまとめたマニュアルも作成している。また、ライフサポート休暇については取得事由や制度の詳細などを記載したガイドブックを別途作成し、より多くの従業員に制度を認識してもらい、取得してもらえるように工夫している。加えて、新入社員に対しては入社時のオリエンテーションの際に、特別休暇についても周知している。



ガイドブックの表紙(同社提供資料より)



マニュアルの表紙(同社提供資料より)

多様な特別休暇により、安心して働ける職場環境を整備

- 多様な特別休暇を設けていることで、従業員からは欠勤にならずに安心して働けるという声が挙がっている。以前から様々な特別休暇を整備していたが、ライフサポート休暇のように最近新しく導入した制度もあり、当初は世代間の公平性の観点から反発があることも懸念された。しかし、導入してみると従業員からは好意的に受け止められている。近年はワーク・ライフ・バランスの重要性が社会全体でも認識されるようになってきているため、休暇を柔軟に取得できるかどうかは、人材確保や定着の面で企業の明暗を分けると考えられる。思い切って休暇の導入を進めるメリットは大きいと考えている。

03 岩瀧薬品株式会社

所在地 千葉県
 設立年 1948年
 業種 卸売業、小売業
 事業概要 医薬品総合商社
 従業員数 508名(時点:2024年6月1日)

POINT

- ▶がんなど特定の疾患の治療を受ける際に利用できる治療休暇や、ドナー登録・提供の際に利用できるドナー休暇を導入
- ▶両立支援コーディネーターの資格を持つ従業員からの提案により制度化。いずれも有給で年10日取得可能。継続的な通院・治療等に活用されている
- ▶特別休暇を有給とすることで、年次有給休暇は心身の健康・リフレッシュに活用してほしいというメッセージの補強にもなっている

導入背景

次の100年は地域への恩返しとして、地域で働く人を健康にしたいという思いで様々な取組を実施

- 当社は創業110周年を迎えており、現社長の就任時に、これまで100年やってこられたのは地域のお陰であり、これからの100年は地域への恩返しとして地域貢献をしていこうという方針が掲げられた。
- 創業以来、医薬品卸として医薬品を医療機関に届けることで、病気になった人のための仕事をしてきた。これからは「病気になる前」にも範囲を広げ、人が生まれてから亡くなるまでの健康に関する事業に取り組んでいく方針である。特に地元でもある千葉県で働く人を健康にしたいという狙いで様々な取組を行っている。
- 従業員とその家族の心身の健康を経営の最重要課題のひとつと考え、従業員がイキイキと働ける環境づくりを目指している。2023年には、経済産業省の「健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)」の認定を取得している。
- 社内では地域貢献や健康に関する話題が一層活発になり、健康な従業員がいるからこそ地域貢献が可能であるという意識が広がっている。



本社での集合写真(同社提供資料より)

両立支援コーディネーターの資格を持つ従業員からの提案で、治療休暇やドナー休暇を導入

- 従業員に健康になってほしいという思いで、アプリを活用したウォーキングイベントの開催など健康増進に関わる様々な取組を行ってきた。その一方で、近年複数の従業員ががんに罹患し、治療をしながら仕事をする状況となり、治療と仕事の両立の重要性が高まった。
- そのような中で、がん治療をしている従業員が、独立行政法人労働者健康安全機構が認定する両立支援コーディネーターの資格を取得した。従業員の心や体のケアをすることも総務部の業務において大切であると考え、業務時間内に資格取得のための講座を受講し、既に3人が資格を取得した。今後も取得者を増やしていく予定である。
- 両立支援コーディネーターの資格を取得した従業員から、両立支援制度の一環として、治療休暇やドナー休暇の導入について提案があり、制度導入を決めた。

制度・運用の特徴と効果

治療休暇は、特定の疾患の治療を受ける際に年10日を有給で取得可能

治療休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
会社が定める7つの疾患の治療が対象	年10日	有給	・診断書と領収証の提出が必要 ・半日単位で取得可

- 治療休暇は、治療と仕事の両立支援を目的に2021年4月に導入した。特定の疾患による治療を対象としており、対象の疾患は、①悪性新生物(がん)、②精神および行動の障害、③循環器系の疾患(心臓病、脳血管障害、腎疾患など)、④筋骨格系および結合組織の疾患(椎間板ヘルニアなど)、⑤特定疾患治療研究事業対象疾患(難病)、⑥医師の診断に基づく不妊症(男女ともに利用可能)、⑦その他これらに準ずるものとして会社が認める疾患、の7つと定めている。
- がんに罹患した場合は、入院や手術で年次有給休暇を使い切ってしまうこともある。その後の放射線治療などで欠勤となることを防ぐためにも、年次有給休暇とは別に有給の特別休暇として設定することにした。

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

- 当社では、無給の病気休職制度もあるが、休職期間中は収入が減る。病気は本人の意思に関係なく誰でもなり得るものであり、また、年次有給休暇だけではカバーしきれないこともあるため、病気休職とは別に治療休暇を有給で導入することにした。
- 2023年度の年次有給休暇の取得率は7割弱であり、従業員には年10日以上取得を推奨している。継続的な治療が必要となった場合にも、年次有給休暇とは別に10日ほどの休暇を取得できた方が良く考え、有給で年10日を上限に設定した。導入時は、社内のグループウェア上で周知を行った。
- 利用にあたっては、診断書と領収書の提出が必要であり、上司に承認を得たうえで総務部門に申請する流れとしている。
- 2023年度の利用者数は7人で、1人あたりの平均取得日数は年8.3日であった。がんの通院治療のための利用が多く、年代でみると40~60代の利用が多い。
- 治療休暇のほか、従業員が三大疾病(がん・急性心筋梗塞・脳卒中)に罹患した際に保険金を受け取ることができる三大疾病保険にも従業員一律で加入し、治療と仕事の両立を支援している。

ドナーとなった従業員の負担を軽減することを目的にドナー休暇を導入

ドナー休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
ドナーの登録の申出と骨髄もしくは末梢血幹細胞の提供のための検査・入院の際に利用可能	年10日	有給	登録・検査の案内書の提出が必要

- 治療休暇と同様に、両立支援コーディネーターからの提案を受け、2021年4月にドナー休暇を導入した。有給で年10日取得することができる。
- ドナー休暇は、骨髄移植または末梢血幹細胞移植の提供希望者として登録の申出を行う場合、または、配偶者、父母、子および兄弟姉妹以外の者に、骨髄もしくは末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出または提供に伴い必要な検査入院のために利用することができる。
- 申請にあたっては、登録・検査の案内書の提出が必要である。申請のルートは治療休暇と同様に、上司に承認を得たうえで総務部門に申請することとしている。
- 利用者はまだいないが、ドナー休暇があることで従業員がドナー協力に関心を抱いてくれれば、それも効果のひとつである。地域貢献という意味合いもあるが、従業員の家族の健康のためにという思いも強い。

特別休暇があることで、年次有給休暇を心身の健康・リフレッシュに活用することも可能に

- 年次有給休暇の取得率は向上してきており、管理職もすんで年次有給休暇を取得するようになってきている。休暇を取得しやすい風土が醸成されている。
- 一方で、病気の治療を理由に全ての年次有給休暇を消化することは望ましいことではない。治療休暇があることで、年次有給休暇は心身の健康・リフレッシュに活用してほしいというメッセージの補強にもなっている。
- がんになって休まなくてはならない状態になったり、落ち込んでいる人を身近で見ている従業員も多い。当事者でなくても、こうした制度があることで、良い会社だと思ってもらえればよい。
- 治療休暇は、現状ではがんによる利用が多いが、不妊症や精神疾患などの治療のためにも利用できる点などについて、引き続き周知していきたい。また、地域貢献につながる制度なども今後検討していきたい。

制度利用者の声

昨年がが見つかり手術をしました。その後は抗がん剤治療が必要となり、現在は2週間に1回の頻度で通院をしながら主に営業サポートの仕事をしています。治療は、検査や診察も含むため、1日がかりになることが多いです。副作用はありますが、うまく病気と付き合いながら働くことができています。

診断を受け、会社に今後の働き方について相談した際は、両立支援コーディネーターの資格を持つ従業員が話を聞いてくれました。その際に治療休暇があることを教えてもらい、治療休暇を利用して通院するようになりました。年次有給休暇は日数に限りがあるため、治療に使うことで足りなくなってしまうことが不安でしたが、有給で年10日まで利用できる治療休暇があり、とても助かりました。両立支援コーディネーターの従業員は、制度のことだけでなく様々な相談ののってくれるので大変ありがたく、心の支えになっています。

治療休暇のように年次有給休暇とは別に取得できる有給の特別休暇があることで、私のように病気やケガで不安を抱える従業員が安心して仕事ができることは大きなメリットだと思います。ただ、治療休暇があることを知らない従業員も多いため、年に1回は全従業員に周知するようにするとより浸透するのではないかと思います。特に、当社は千葉県内を中心に12か所の営業所があるため、所属長にも定期的にリマインドを行うことで、万が一、部下が病気になってしまったとしてもすぐにアドバイスできるような体制を強化できるのではないかと考えています。また、従業員が安心して働ける環境を会社が用意しているというメッセージを広げることでもできると思います。

既に何らかの不安を抱えている従業員がいるとしたら、制度を利用することで少しでも不安を解消してほしいです。こうした休暇があれば、治療との両立がうまくできずに仕事を辞めようと思っている従業員が離職せずに働き続けられることにもつながるのではないかと思います。

04 日本光電工業株式会社

所在地 東京都
 設立年 1951年
 業種 製造業
 事業概要 医用電子機器の開発・製造・販売
 従業員数 3,720名(時点:2024年3月/正社員のみ)

予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

毎年の新入社員研修で「骨髄バンク講演会」を開催。さらに、年に2回「ドナー登録会」を開催し、制度の周知を図っている

- 制度を導入した2015年、日本骨髄バンクについて知らない従業員も多かったことから、日本骨髄バンクを介して骨髄移植を受け、元気になった移植経験者の講演会を社内で開催し、理解を深める機会とした。
- さらに、2016年度は、新入社員研修プログラムで「骨髄バンク講演会」を開催した。この講演を通じてドナー登録には年齢の制限があり、若年ドナーの登録が緊急課題であることを知り、会社として若い人に伝えて真剣に取り組むべき問題と考え、それ以降も毎年の新入社員研修で講演会を開催している。
- 講演会では、日本骨髄バンクの担当者から骨髄移植について説明してもらうほか、移植経験者から、闘病中の様子など自身の経験を話してもらっている。研修後のアンケートでは、「日本骨髄バンクについて名前は知っていたが、骨髄移植で実際どのようなことを行うのかについては初めて学んだ」という感想や、「ドナー登録を行いたいと感じた」といった感想が多く寄せられている。
- このほか、本社や拠点工場で実施している献血会にあわせて、ドナー登録会を年2回実施している。献血会やドナー登録会の参加については勤務時間扱いとしており、従業員が身近な場所で献血やドナー登録できる機会を提供している。



骨髄バンク講演会の様子
(同社提供資料より)



骨髄ドナー登録会の様子
(同社提供資料より)

毎年、骨髄ドナー休暇利用者がおり、実際に制度を利用して骨髄提供を行った従業員は社内で表彰。制度に魂を入れ、利用してもらえる制度へ

- 定期的に講演会や骨髄ドナー登録会を開催して周知を図っている効果もあり、毎年数名程度、骨髄ドナー休暇の利用がある。
- 2023年度の利用者数は2人、1人1回あたりの平均利用日数は2.25日となっている。実際に骨髄提供を行った従業員もおり、骨髄提供を行った従業員の利用日数は7日から8日程度が多い。ドナー候補として検査等はしたが、実際の提供には至っていない従業員も含まれるため、平均利用日数はそれよりも短くなっている。
- 骨髄提供を行った従業員は、毎年創立記念式典で社会貢献分野における表彰の対象としている。式典では、表彰される従業員が本社に集まり、オンラインで全社に中継される。業績や勤続表彰に加え、社会貢献やワーク・ライフ・バランス、シニアの活躍など様々なジャンルごとに活躍している従業員を表彰しているが、骨髄提供が含まれていることに会社として重視しているという姿勢が表れている。
- 様々な周知啓発策を行っている背景には、「せっかく特別休暇を導入しても使われなければもったいない、実際に利用してもらうための工夫を考え、制度に魂を入れたい。」という思いがある。制度導入以降、新入社員研修やドナー登録会、従業員表彰等の取組を通じて全社に浸透し、継続的に利用される制度となっている。

裁判員として活動する際に利用できる公務休暇、時効となった年次有給休暇を上限なしで積み立てて使用できる積立休暇を導入

- 公務休暇は、裁判員制度の創設に伴い導入した。裁判員として活動することは社会貢献の一環であると考え、必要な日数を有給で取得可能である。
- 積立休暇は、時効となった年次有給休暇を上限なしで積み立てて使用することができる。自身や家族の傷病、介護、子どもの看護等を事由に、1日単位で取得が可能である。2023年度の利用者数は95人となっている。

骨髄ドナー休暇のほか、年次有給休暇や柔軟な働き方などもあわせて推進

- 「制度を作ったからには使えるように」という観点からみると、骨髄ドナー休暇は「活用されている休暇」の好事例と認識している。
- 2023年度の年次有給休暇取得率は5割程度であるが、時間単位の年次有給休暇やフレックスタイム制度を組み合わせることで、通院や育児等の事情に合わせて柔軟に働くことができるようになっている。ただし、職種による休暇取得率の偏りがある点は課題があると考えており、解決に向けて取り組んでいる。各種制度の周知や活用しやすい工夫等について、引き続き取り組んでいきたい。

制度利用者の声

約5年前、社内の献血会に参加した際に「ドナー登録をしてみませんか」とお声がけいただき、登録しました。以前から献血会と同時にドナー登録会が開催されていることは気になっており、パンフレットを手取ることもあったため、事前に知識を得る機会があったことが登録につながりました。それから4年ほど経った頃、日本骨髄バンクからドナー候補になったという連絡を受けました。上司に相談すると、上司もドナー登録をしていたこともあり、すぐに理解してくれました。

約半日の検査を経て骨髄提供をすることが決まり、実際に骨髄の提供を行う際は、3泊4日の入院が必要でした。私の場合は土日をまたいだ入院だったため、骨髄ドナー休暇は検査と合わせて計4日取得しました。システム開発部門の管理職であるため、休めない会議もありましたが、周囲のメンバーの協力により仕事を調整することができ、「頑張ってきてね」と前向きな声もかけてもらいました。特別休暇があることで休暇の取得目的も明確だったため、周囲の理解も得られやすかったと思います。骨髄ドナー候補になったと連絡があったときは驚きましたが、会社の特別休暇も後押しになり、世の中の役に立つことができ良かったと思います。

POINT

- ▶骨髄移植のための骨髄・末梢血幹細胞の提供に伴う通院・入院に要する期間に取得できる骨髄ドナー休暇を導入
- ▶新入社員研修での移植経験者等による「骨髄バンク講演会」や、骨髄提供した従業員への社員表彰を通じて骨髄ドナーへの理解を醸成
- ▶制度導入以降、毎年のようにドナー候補として検査のために制度を利用する従業員がおり、実際に骨髄ドナー休暇を利用して骨髄提供を行った従業員も

導入背景

働き方改革への取組を通じてより柔軟な働き方を実現するとともに、業務効率化、創造性向上を推進

- 2017年から「働き方改革推進プロジェクト」を設置し、「一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を存分に発揮できる組織」の実現に向けて、すべての従業員が働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指して取り組んでいる。
- 2018年にはフレックスタイム制度や在宅勤務制度、時間単位の年次有給休暇制度を導入するなど、柔軟な働き方を推進している。さらに、定時退社日の徹底、年次有給休暇の取得促進などを通じ、ワーク・ライフ・バランス向上に向けた業務効率化、創造性向上に取り組んでいる。
- 以前は、ベテラン層では残業に抵抗がない従業員もおり、世代により働き方に対する価値観が異なる部分もみられた。そこで、残業削減や定時退社日の設定等について経営トップや役員層から働き方改革に向けたメッセージを意識的に発信している。繰り返し重要性を周知することで、従業員への浸透を図り、実際に労働時間の改善などもみられている。また、若い世代では男性も育児休業を取得することは当たり前となり、当社でも男性従業員の多くが育児休業を取得している。

社会貢献活動の一環として骨髄ドナー休暇を導入

- 骨髄ドナー休暇導入のきっかけは、日本骨髄バンクからドナー特別休暇制度の導入を要請する文書が届いたことだった。当社の経営理念である「病魔の克服と健康増進に 先端技術で挑戦することにより 世界に貢献すると共に 社員の豊かな生活を創造する」と、日本骨髄バンクの活動が合致していたこともあり、当時の執行役員人事部長が中心となり検討を進め、2015年に制度化した。
- 医療機器の開発から製造販売を手掛けている、もともと社会貢献に対する意識が高い従業員が多いという組織の特徴もあり、ドナー登録に対して関心を持つ従業員も多い。

制度・運用の特徴と効果

骨髄ドナー休暇は骨髄移植のための骨髄・末梢血幹細胞の提供に伴う通院・入院のために利用可能

骨髄ドナー休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
骨髄および末梢血幹細胞の提供に伴う通院・入院 (ドナー候補としての確認検査、採血後の健診を含む)	年10日	有給	・半日単位で取得可 ・証明書類の提出が必要

- 骨髄ドナー休暇は、骨髄および末梢血幹細胞の提供に伴う通院・入院(ドナー候補としての確認検査、採血後の健診を含む)のために、年10日を限度として有給で取得できる特別休暇である。半日単位での取得も可能である。
- 休暇の日数については、骨髄提供に必要な日数が平均8日、末梢血幹細胞の提供に必要な日数が平均10日ということをもとに、年10日とした。
- 取得にあたっては、「①ドナー候補者となったことの申請書及び証明書」と、「②ドナーとしての確認検査から採血後健診まで終了した報告書及び証明書」の提出を求めている。いずれも上司に提出し、上司経由で人事部門に申請を行う。

05 SMBC日興証券株式会社

所在地 東京都
 設立年 2009年
 業種 金融業、保険業
 事業概要 証券・商品先物取引業
 従業員数 9,138名(時点:2024年9月30日)

POINT

- ▶従業員からの「健康課題は男女共通」という意見を受け、月経による体調不良に加えて、PMS、更年期症状による体調不良や不妊治療の際に有給で取得できるマイケア休暇を導入
- ▶このうち、更年期症状による体調不良及び不妊治療を事由とする場合は、性別を問わず取得可能。導入時には、従業員への健康課題に関する情報提供も実施
- ▶ボランティア休暇の取得事由に、骨髄ドナーを追加

導入背景

従業員の健康増進を経営課題の一つと捉え、女性の健康課題にも着目

- 従業員の健康増進を経営課題の一つと捉え、従業員の健康増進に関する企画を行う部署として「ウェルネス推進室」を設置しており、様々な取組を実施している。また、人事統括役員(CHO)から全従業員にメッセージを発信し、すべての従業員が働きやすい環境に向けて方針を示している。
- 以前の健康関連施策は、メタボリックシンドローム対策や禁煙対策など、どちらかといえば男性を想定した施策が多くなりがちであった。一方で、従業員のうち女性が4割を占め、その平均年齢も40代と高まっていることを受け、女性の健康課題にも取り組むべきと考えた。
- 2022年度には女性従業員を対象としたアンケートを実施し、月経による体調不良、更年期症状、不妊治療、育児・介護についての困りごとの実態や、会社に求める対応などについて声を聞いた。その結果、生理休暇について、名称がストレートで取得や相談がしづらいため名称を変えてほしい、適用範囲を広くしてほしい、取得しやすい職場環境を作ってほしいという3つの意見が多く挙げられた。このような意見を踏まえ、生理休暇を改定することにした。

女性従業員からの「健康課題は男女共通では？」という投げかけを踏まえて施策を検討

- 当初は、女性の健康課題に対応することを想定していたが、前述のアンケートで、女性従業員の側から、「更年期症状は女性だけでなく男性にも起こり得るもの」「女性だけを特別扱いするのはいかがなものか」という声があることに着目した。人事部内でも「男性も対象に含めた方が良い」という意見があった。
- しかし、男性更年期は病態が複雑であり症状の認識が難しく、また個人差も大きいので、導入しても実際に男性が取得するかという疑問もあった。一方で、男性にも更年期症状で悩んでいる人がいるのは事実であるため、まずはそれを知ってもらうだけでも、特別休暇に含める意義があるのではないかと考えた。
- そのほか、「生理休暇のように取得要件が単独の休暇は取得しにくい」「生理以外の事由にも広げてほしい」「特に不妊治療は周囲に事由を知られたくない」という声もあったため、月経による体調不良(月経困難症含む)に加えて、PMS(月経前症候群)や更年期症状による体調不良、不妊治療を事由としたマイケア休暇を、2024年4月に導入することにした。

制度・運用の特徴と効果

マイケア休暇は月経による体調不良(月経困難症含む)、PMS(月経前症候群)、更年期症状による体調不良、不妊治療で取得可能

マイケア休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
以下いずれかに該当する場合 ①月経による体調不良(月経困難症含む) ③更年期症状による体調不良 ②PMS(月経前症候群) ④不妊治療	年12日	有給	更年期症状による体調不良、不妊治療については性別を問わず取得可能

- マイケア休暇は、月経による体調不良(月経困難症含む)、PMS(月経前症候群)、更年期症状による体調不良、不妊治療の際に取得できる有給の特別休暇であり、更年期症状による体調不良、不妊治療については、男性従業員も取得可能としている。

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

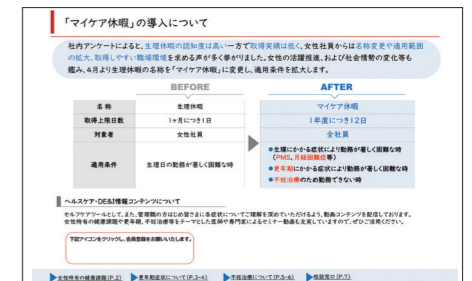
予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

- 年12日を上限としており、1か月単位での上限は定めていないため、月に12日取得することも可能である。現在は取得を1日単位としているが、今後は時間単位での取得も可能にしたいと考えている。
- 申請は勤怠管理システムから行い、上司が承認する。ただし、休暇の取得しやすさに配慮し、取得事由の詳細の入力は任意としている。
- 原則として、診断書などのエビデンスの提出は求めていないが、まとめて取得する日数が多い場合は、従業員の体調面を考慮し、診断書の提出を求めることがある。
- 休暇の名称の候補は30種類ほど挙がった。性別を問わない休暇であることから、女性だけをイメージさせる名称は使用しないこととし、最終的に、造語ではあるが、自身を労わり、健康管理のために取得する休暇という意味を込めて、マイケア休暇という名称を採用した。

マイケア休暇の導入時には、健康課題に関する情報提供も実施。取得しやすい職場づくりの鍵となる管理職には特に丁寧に周知

- マイケア休暇の導入時には、全従業員に向けて、女性の健康課題や男性の更年期症状などに関する情報配信を行った。また、外部業者の動画配信サービスを活用し、医師による男性更年期に関するセミナーなどを各自で視聴できるようにするなど、情報提供に取り組んでいる。
- 管理職研修では、都度マイケア休暇の導入について説明し、取得しやすい職場環境づくりに努めるよう伝えている。また、新入社員研修でも案内しているほか、社内で実施するイベントやセミナーなど、従業員に周知できる機会を積極的に活用している。
- DE&I推進の観点も含め、休暇を取得しやすい風土をつくるために、管理職に対しては、プライベートの事情も含めて話しやすい職場環境づくりを行うよう、経営トップから周知している。管理職の理解がないと休暇取得のサポートはできないため、管理職にはコミュニケーションスキルの向上を図るとともに、多様な背景を持つ従業員がいることを理解するよう伝えている。



マイケア休暇の従業員向け周知資料(同社提供資料より)

マイケア休暇の導入後は女性従業員の取得数が増加、男性従業員も関心を示す

- まだ導入から半年であるため、精緻な集計は行っていないが、従前の生理休暇よりも利用者数は増加している。50代以上の従業員も取得しており、利用者の年代も広がっている。
- 現時点での利用者は女性従業員のみだが、男性従業員からも取得要件に関する問い合わせが複数あり、男性従業員も一定程度関心を持っていることがうかがえる。

ボランティア休暇の事由に骨髄ドナーを追加

- 年に3日まで取得できるボランティア休暇も設けており、その事由の一つとして、骨髄ドナーを含めている。
- 骨髄ドナーを事由の一つとして追加した背景には、従業員からの提言がある。骨髄ドナーになることを考えているが十分に休暇が取れるか不安、当社でもドナー休暇を導入してはどうかというものであった。
- ボランティア休暇は従前からあった制度だが、取得率が低く、手続方法を簡素化するなど、取得しやすさを高めることで社会貢献活動の活性化につなげたいと考えていた。そのため、2024年に、ボランティア休暇の見直しの一環として、骨髄ドナーも事由の一つに含めることにした。
- 実際に骨髄提供を行う際には、入院を含めて通常10日程度はかかること認識しており、連続休暇の要件(暦日5日以上、かつ7営業日以内)を満たす場合は、連続休暇とつながって取得可能とした。まずは「ボランティア休暇を利用して骨髄ドナーになることができる」という周知を行うことにしている。骨髄ドナーになることを事由とした取得はまだ事例がないため、実際の利用者が出れば、実態を考慮して、取得日数を再度検討したいと考えている。

事由に該当する場合は特別休暇、それ以外は年次有給休暇と使い分けがされている

- 一方で、当社では上半期で年次有給休暇を5日以上取得することをルールとしており、年次有給休暇の取得率そのものも向上している。2023年度の年次有給休暇取得率は7割強であった。特別休暇は事由が限られているため、使い分けがされており、年次有給休暇の取得率に大きな影響はないと考えている。

従業員が心身の健康を保ち長く働けるよう、今後も意見を取り入れながら施策を推進

- 今後ますます人材の多様性が広がることを考えると、一人一人が心身の健康を保ち、より長く働ける環境を整えることが、従業員自身の働きがいを高めるとともに、自社の発展にもつながると考えている。
- 当社では、年に1回、従業員の生活習慣に関するアンケートを行っており、その中で仕事とプライベートとの両立や体調不良についての悩み事、また健康増進施策に対する要望などを把握している。プライベートな理由でキャリアを諦めたり離職したりすることがないよう、休暇制度だけに留まらず、どんなことでも話しやすい職場環境づくりを進めていきたいと考えている。
- また、生理用ナプキンの備品化プロジェクトにも参画しているが、そのきっかけとなったのも、従業員の声であった。従業員の声をしっかりと聞き、会社として何をすべきかを明らかにしたうえで、経営層を巻き込んでいくことが非常に重要だと考えている。社会の流れに対応した施策を展開できるよう、常にアンテナを張り続けていく。

06 オルガノン株式会社

所在地 東京都
 設立年 2020年
 業種 製造業
 事業概要 医療用医薬品輸入製造販売
 従業員数 約100名(時点:2024年4月)
 ※正社員・契約社員

POINT

- ▶女性の健康に注力する企業として、生理休暇をHer Day Leaveに名称変更。月経随伴症状や更年期症状等の女性ホルモンや生理周期に関連する体調不良に要件を拡大
- ▶不妊治療や妊娠時の通院・付き添い、妊娠時の体調不良、家族の看護・介護や看取りの際にも取得できるFlexi Leaveも創設。本人やパートナーが流産した場合にも取得可能
- ▶女性の健康に関する情報を社内外に積極的に発信。女性の健康に関する意識向上を図り、特別休暇に対する認知も高めることで、安心して働ける環境を実現

導入背景

女性の健康に注力するヘルスケア企業として、従業員の健康にも向き合い、Her Day Leave (ハーデイ・リーブ) やFlexi Leave (フレキシ・リーブ) を導入

- 「すべての女性に、より豊かで、より健やかな毎日を。」というビジョンを掲げ、多様で柔軟な働き方を推進している。
- 女性の健康に注力するヘルスケア企業として、自社の女性の健康にも向き合いたいと考え、生理休暇をHer Day Leave (ハーデイ・リーブ) に名称変更し、月経随伴症状や更年期症状等に範囲を拡大した。会社として「Here for her health」を掲げており、「Her Day」すなわち女性の毎日の健康を見つめることを通じて、性別を問わず従業員一人一人が、ヘルスケア企業としての社会に対する役割を意識できるようになることも期待している。
- Her Day Leave以外にも、様々な事由で取得できるFlexi Leave (フレキシ・リーブ) 等も導入している。休暇を導入するだけでなく、その趣旨を従業員本人・上司に理解してもらうことが重要だと考え、繰り返し周知している。

制度・運用の特徴と効果

生理休暇を「Her Day Leave」に名称変更し、様々なライフステージにおいて女性が健やかに働けるよう、月経随伴症状や更年期症状等にまで取得要件を拡大

Her Day Leaveの概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
生理及び月経随伴症状、更年期の症状などにより就業が著しく困難なとき	月3日	有給	・半日単位で取得可 ・女性が対象

- 従来の生理休暇は、これまでにほとんど利用実績がなく、取得のしづらさが課題であった。そこで、2023年9月にHer Day Leaveに名称を変更するとともに、取得要件を生理に加えて月経随伴症状や更年期症状等にまで拡大した。
- 取得要件を拡大した背景として、生理前や生理中の眠気、だるさ、集中力の欠如、更年期に伴う発汗や動悸といった、必ずしも病気とは捉えられていない症状をケアすることも、健康に働く上で重要であるというメッセージを伝えたいという思いもあった。
- Her Day Leaveは、月経随伴症状や更年期症状といった女性ホルモンや生理周期に関連する体調不良を全て取得要件に含めており、女性従業員の多様なニーズに対応している。
- 症状の辛さには様々なタイプがあるため、半日単位でも1日でも取得できるようにした。また、月に1日や2日では心もとないだろうと考え、月3日とした。3日を超える分はその他の特別休暇等でもカバーできる。
- 上司には「体調不良」とだけ伝え、勤怠登録の際に休暇名を選択すれば取得できるという運用とし、上司から制度利用者本人には詳細を尋ねないように徹底した。医師の診断等は不要である。
- 2023年9月～2024年11月の利用者数は4人であった。1人1回あたりの平均利用日数は1日となっている。

女性の健康に関する情報を社内外に積極的に発信

- Her Day Leaveの導入に先立ち、2023年4月にはJOIN (Japan Organon Internal Network) という有志のグループによって生理体験イベントが企画された。イベントでは、装置を装着して男性も生理痛を疑似体験し、女性がこのような辛さを毎月経験しているのかと気づきを得もらった。他にも、生理用品の展示や人事制度について話し合う機会を会社が提供することにより、普段はタブー視されがちな生理について従業員同士や上司と部下で話し合うことができ、理解が深まった。

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

- 社外に対する周知啓発活動も積極的に行っており、2023年度には国際女性デーに際して、働く男女を対象とした「女性の健康とキャリアに関する調査」を実施した。未病領域(頭痛やだるさ、疲労感、睡眠不足等)で休みを取得しているケースが多いという示唆が得られ、女性に健やかに働いてもらうためにそれらに対するケアが必要であることをSNSやイベントを通じて情報発信している。こうした社外向けの発信内容を自社の従業員にも紹介することにより、知識を深めてもらっている。



生理体験イベントの様子(同社提供資料より)

企業理念(同社提供資料より)

社歴が浅いなどにより積立年休が少ない従業員であっても、同様の事由で取得できるFlexi Leaveを導入。ライフステージに応じた多様なニーズを幅広くカバー

Flexi Leaveの概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
本人の同一の私傷病、妊娠時の通院・付き添い、父母学級への参加、妊娠時の体調不良、流産、不妊治療、結婚記念日、本人または家族の誕生日、小6以下の子の看護、家族の介護、弔事休暇対象者の重篤な状態の際の付き添い、看取り	年10日	有給	半日単位で取得可

- 2023年度の年次有給休暇取得率は6割弱であり、特に社歴が浅い従業員は失効年次有給休暇の積立休暇(積立年休)がほとんど無い。しかし、積立年休の残日数を確保するために年次有給休暇を取り控えることは会社としても望ましくないことから、同様の事由で取得できるFlexi Leaveを有給で付与することとした。
- Flexi Leaveは、不妊治療や妊娠時の体調不良・通院・付き添いといった女性の健康に関する事由を対象に含め、さらに子の看護や弔事、看取り等の事由まで幅広くカバーすることにした。妊娠時の体調不良については、妊娠の時期によらず本人やパートナーが流産した場合にも取得することができる。また、看取りについては、弔事休暇が必要な状況では看取りのために数日前から休みが必要になることを踏まえて事由に含めた。
- 2024年5月の導入以来、7か月間で既に11人が利用している。のべ利用日数の平均は1.3日(2024年5月～11月)となっている。子どもが急に半月ほど入院することになった従業員がFlexi Leaveを取得することができて助かったとの声もあった。

ボランティア休暇やディスカバリー休暇、公務執行休暇を整備し、従業員の多様な活動を支援

- 従業員の社会貢献を支援するために、ボランティア休暇を有給で年5日まで付与している。
- ディスカバリー休暇(サバティカル休暇)も導入しており、従業員がキャリアの中で自己実現の機会を持つことや、社外での成長機会を通じてスキルを向上させることを目的に、年40日まで無給で取得できる。毎週金曜日にディスカバリー休暇を取得し、年次有給休暇や積立年休も充てて実質上週休3日として学校に通っている従業員もいた。
- 公務執行休暇は裁判員に選出された時に、有給で必要日数を取得することができ、半日単位での取得も可能である。これまでに1人が利用しており、裁判員に選出されたことを上司に伝えたと、上司がすぐに人事部に照会し特別休暇について案内を受けたとのことであった。会社として整備しておくべきものであると捉えている。

従業員とのコミュニケーションを大切にしながら制度・運用を改善

- 特別休暇の導入は「そのような時(取得事由に該当する時)には無理をせず、休んでもいい」という会社からのメッセージとして受け止められ、従業員の安心感につながっている。
- 従業員と話す中で、制度を作る側では想定していなかったことに気づかされることもある。現在は子の看護休暇を孫のためにも使えるように検討している。今後も従業員の声を取り入れながら、必要な制度や取組を検討していきたい。

制度利用者の声

以前子どもが病気で入院することになり、10日ほど休む必要がありました。もともとは年次有給休暇を取得するつもりでしたが、社内の子育てコミュニティで相談したところ、導入されたばかりのFlexi Leaveについて教えてもらい、制度を利用することができました。丸1日休むことは難しかったため、半日単位で合計4日分の休暇を取得しました。仕事を調整しながら安心して入院に対応することができ、とても助かりました。

リフレッシュ目的や、家族との旅行、将来のキャリアに向けた学びのために年次有給休暇を取得しているため、2人の子どもが同時に発熱した時などにFlexi Leaveを取得することができ、助かりました。また、自分の誕生日の月にFlexi Leaveを取得した時には、上司から「おめでとう」と祝ってもらい、コミュニケーションのきっかけとなりました。

07 アクサ生命保険株式会社

所在地 東京都
 設立年 2000年
 業種 金融業、保険業
 事業概要 生命保険業
 従業員数 7,933名(時点:2024年3月末)
 ※労働組合への出向者数を含まず

POINT

- ▶「妊娠・出産・育児」、「看護・介護」、「DV・家族内暴力、性暴力」、「従業員と家族の健康」の4つの領域を柱に、従業員を幅広くサポートするWe Careプログラムを策定
- ▶プレグナシーサポート休暇は、不妊治療や流産・死産にもサポートが必要というメッセージを含め、有給の特別休暇として導入。従業員本人および配偶者・パートナーにあたる従業員も取得可能
- ▶DV被害サポートのための特別有給休暇も導入。休暇を導入することで、DV防止や被害者を支援するメッセージに

導入背景

「妊娠・出産・育児」、「看護・介護」、「DV・家族内暴力、性暴力」、「従業員と家族の健康」の4つの領域を柱に、従業員を幅広くサポートするWe Care (ウィーケア) プログラムを策定

- フランスに本社を置くグローバル企業として、全世界で共通する課題である「妊娠・出産・育児」、「看護・介護」、「DV・家族内暴力、性暴力」、「従業員と家族の健康」の4つの領域について、従業員のライフステージの重要な局面を幅広くサポートするというグループ全体の人事戦略に基づくWe Careプログラムを2024年より開始している。
- 日本法人では、諸外国と社会保険制度等が異なることも踏まえて制度をアレンジしている。ワーク・ライフ・バランスの考え方として、従業員一人一人が自然に仕事と生活を調和させ、継続的に活躍できる環境を目指しており、これまで実践してきた「スマートワーキング」(業務特性や必要性に応じて、在宅勤務・オフィス勤務などを適切に組み合わせる働き方)やその他の支援制度に加えて、新たにWe Careプログラムを導入し、更なる制度の充実を目指している。

多様な事情を有する従業員が互いにメリットを享受できるよう、We Careの様々な領域の制度を同時に導入

- We Careプログラムの中で、妊娠・出産・育児に関する“Care”としてプレグナシーサポート休暇、家族への“Care”としてファミリーケア休暇、DV・家族内暴力、性暴力への“Care”としてDV被害サポートのための特別有給休暇を2024年に新設した。
- 様々な領域のいずれか1点だけにフォーカスしてしまうと、メリットを享受できる人・できない人との間に隔たりができる可能性もある。多様な事情を有する従業員が互いにメリットを享受できるよう、We Careの各領域について制度を同時に導入することで、メッセージ性を強く発信することを狙いとした。
- グローバルポリシーの中では、流産・死産も重要なライフイベントとして捉えられている。日本法人でもこうした考えに沿い、プレグナシーサポート休暇は、従業員本人および配偶者・パートナーにあたる従業員も対象とした。
- また、DV被害サポートのための特別有給休暇については、もし制度の利用者がいなかったとしても、このような仕組みが整備されていることで、DV防止のメッセージにもなる考え、導入している。
- 導入にあたっては、より多くの従業員に知ってもらうため、We Careプログラムの特別サイトを作成した。



We Careプログラムの特別サイト(同社提供資料より)

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

予測できない事情に備えた特別休暇

制度・運用の特徴と効果

プレグナシーサポート休暇は、不妊治療や流産・死産にもサポートが必要というメッセージを含め、有給の特別休暇として導入。従業員本人および配偶者・パートナーにあたる従業員も取得可能

プレグナシーサポート休暇の概要

取得事由	取得可能な日数			有給・無給	特徴など
従業員本人または配偶者・パートナーの不妊治療、流産・死産	・不妊治療 本人年5日、 配偶者・パートナー年2日	・流産・死産(妊娠4か月以前) 本人5日、 配偶者・パートナー2日	・流産・死産(妊娠4か月経過後) 本人連続最大20日、 配偶者・パートナー2日	有給	妊娠4か月経過後の流産・死産の場合、法定の産後休業に加えて取得可能

- プレグナシーサポート休暇は、従業員本人または配偶者・パートナーの不妊治療、流産・死産の際に取得できる有給の休暇である。
- 取得可能な日数は、状況・対象者により異なっており、不妊治療の場合は本人年5日、配偶者・パートナー年2日、流産・死産の場合、妊娠4か月(85日)以前の場合は本人5日、配偶者・パートナー2日、妊娠4か月(85日)を超えた場合は本人が連続最大20日、配偶者・パートナー2日としている。付き添いなどの必要性に配慮し、配偶者・パートナーも取得対象に含めている。夫が自社、妻が別会社に勤務している場合も、夫が配偶者・パートナーとして申請すれば取得できるようにしている。
- 申請の際には、勤怠管理システムに本人が入力・申請し、管理職が承認する。他の特別休暇と同様に、必要に応じて、書類の提出を求める場合がある。
- 流産・死産については、いずれも重要なライフイベントであり、不妊治療や流産・死産にもサポートが必要だというメッセージを含め、特別休暇として導入することにした。
- 導入にあたっては、流産や不妊治療といった言葉が休暇の名称に入っていると申請時の抵抗感が一定あるのではないかと考え、複数の名称案から、最も受け入れやすいと思われるものを選んだ。
- 不妊治療や妊娠4か月以前の付与日数について、5日が適切かどうかの判断は難しい面もある。2023年度の年次有給休暇取得率が6割弱であることを踏まえると、5日程度で一定のサポートにはなるだろうと考えた。一方で、妊娠4か月経過後の付与日数を連続最大20日としたのは、妊娠4か月経過後は産後休業の対象となり、負担がさらに大きいことなども踏まえている。法定の産後休業に加えて取得することができる。
- 現状の付与日数の妥当性については、2024年に導入したところであるため、一定期間が経過した後に検証をしていくことが大事だと考えている。
- 2024年4月に導入し、7月末までにのべ12人が利用した。1人1回あたりの平均利用日数は2.2日であった。

DV被害に遭った従業員への支援やケアとして、外部専門機関による専門的支援サービスを提供。併せて、DV被害サポートのための特別有給休暇も導入

DV被害サポートのための特別有給休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
DV被害に遭った従業員の緊急時対応(DV・家族内暴力、性暴力)	年5日	有給	外部機関による専門的支援サービスと併せて導入

- DV被害サポートのための特別有給休暇は、DV被害に遭った従業員の緊急時対応支援の一つとして導入した。有給で年5日取得できる。
- DV被害に遭った従業員への支援やケアとしては、外部機関による専門的支援サービスの提供がメインとなる。外部機関には、相談対応のほか、弁護士や警察への連携が必要な場合の付き添い、危機的状況時の緊急避難支援を委託している。
- 特別休暇は、緊急時の一時避難や転居の必要があるといった状況で休暇が必要な場合等に対応できるよう、導入している。
- 特別休暇の取得事由は、DV・家族内暴力、性暴力を想定している。
- 2024年に導入後、現在まで利用者はいないが、導入することにメッセージや意味があると考えている。DV等の被害に遭った人へのケアが必要だという考えが各職場で広がり、自然にサポートができるようになるとよいと考えている。

ファミリーケア休暇や私傷病休暇も整備。看護・介護や自身の体調不良時にも有給の休暇を取得できる

- We Careプログラムの一環として、2024年4月には家族(直系の両親、兄弟姉妹、配偶者、子)の看護や介護、病院への付き添いに利用できるファミリーケア休暇も導入した。ファミリーケア休暇は、年5日有給で利用できる。2024年4月~7月末までにのべ874人が利用し、1人1回あたりの平均利用日数は2.3日であった。法定の子の看護休暇や介護休暇は無給であることから、有給で利用できるファミリーケア休暇から利用されているようである。
- そのほか、以前から導入している制度として、年5日有給で利用できる私傷病休暇もある。原則、3日までの取得であれば証明書等の提出を求めているため、更年期症状や風邪等で医師の診断がなくても取得可能である。

管理職に会社としてのメッセージを伝え、We Careの精神を实践

- 従業員一人一人の状況に対応していくのは直属の管理職であり、管理職に会社の姿勢や制度の狙いを伝えていくことが重要と考えている。
- 全管理職を対象に年次の管理職研修を実施しており、We Careの趣旨や制度内容について伝える予定である。その中で流産・死産やDVに関しても説明し、理解促進を図っていく。

08 株式会社クレスコ・ジェイキューブ

所在地 東京都
 設立年 1988年
 業種 情報通信業
 事業概要 情報サービス業
 従業員数 252名(時点:2024年10月)

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

予測できない事情に備えた特別休暇

POINT

- ▶ファミリーサポート休暇、傷病休暇、マタニティ休暇など様々な事態を想定した特別休暇を整備
- ▶法定の年次有給休暇を使い切った場合に取得可能な、会社独自の年次有給休暇を付与
- ▶年次有給休暇はバカンスに充ててもらいたいとの考えで長期休暇の取得を推進。休みを充実させることで生産性が高まるとの考えで、休みやすさと高い生産性を両立

導入背景

生産性の高い働き方を目指す考え方を徹底

- 当社は、株式会社クレスコのグループ会社であるアルス株式会社、株式会社エヌシステム、株式会社ネクサスの3社が2022年7月1日に合併して誕生した会社である。合併した3社のうち、アルス株式会社では、休みを取ることで生産性が高まるとの考え方から、2000年頃より「1か月の夏休みと2週間の冬休みをとれる会社」を掲げ、休みやすい職場づくりを行ってきた。
- 合併前の各社における働き方の文化は様々で、短い時間の中で生産性高く働くことを良しとする考えの従業員もいれば、残業もして一生懸命に働くことを良しとする考えの従業員もいた。合併後は、「安定した経営のもと、社員・家族の幸福を追求する」を理念のひとつに掲げ、残業をいとわず仕事をするを美德とするのではなく、決められた時間内で生産性高く仕事をし、プライベートも充実させるべきであるとの考え方を徹底して発信した。
- 生産性の高い働き方を浸透させるため、合併を機に社長が従業員との世代別セッションを20回程度開催し、対話を行った。また、従業員の面談において、年次有給休暇の取得日数や月平均の残業時間の項目を設けて確認したり、管理職の面談においてはチームメンバーの残業時間や年次有給休暇の取得状況を確認したりするなどの仕組みを導入した。こうした取組により、2023年度は、残業時間は1人あたり月平均5.6時間、法定の年次有給休暇の取得率は8割程度となっている。

合併前から充実していた特別休暇を合併後の新会社でも引き続き導入

- 合併した3社のうち、アルス株式会社では、ファミリーサポート休暇や裁判員休暇(裁判員等としての職務遂行時に取得可能)、傷病休暇などの特別休暇を整備していた。合併後もこれらの特別休暇を引き続き導入している。
- また、合併前に、アルス株式会社でつわりの際に休暇を取得できるつわり休暇を導入していたが、合併を機にマタニティ休暇へと名称を変更した。
- そのほか、合併後に新しく導入した特別休暇として、合併記念日や従業員とその家族の誕生日を祝うことを目的としたアニバーサリー休暇がある。
- さらに、合併前より、法定の年次有給休暇に加えて、会社独自の年次有給休暇を勤続年数に応じ付与しており、合併後はCJC付与分(CJC:社名であるクレスコ・ジェイキューブの頭文字をとったもの)として運用している。

制度・運用の特徴と効果

ファミリーサポート休暇、傷病休暇、マタニティ休暇など様々な事態を想定した特別休暇を整備

ファミリーサポート休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
保護者会など子供の学校行事、自治会・町内会などの会合や行事、家族の引越、その他、家庭生活との両立または地域社会への貢献のためと会社が認めた場合	年3日	無給	他の休暇を使い切ってしまった時のために整備

- ファミリーサポート休暇は、保護者会など子供の学校行事、自治会・町内会などの会合や行事、家族の引越、その他、家庭生活との両立または地域社会への貢献のためと会社が認めた場合に取得可能な無給の特別休暇である。年3日の取得が可能である。年次有給休暇が充実していること、また法定以上の子の看護休暇(年20日。うち有給3日、無給17日)を設けていることもあり、利用者はあまり多くないが、万が一ほかの休暇を使い切ってしまった時のために整備している。

傷病休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
業務外の傷病により労務不能となり、健康保険の傷病手当金を申請する際に、傷病手当金受給前の期間に取得可能	3日 (同一の傷病につき傷病手当金受給前の3日分を上限)	有給	・傷病のうち、傷病手当金を申請する場合のみ対象 ・年次有給休暇の残日数がない従業員を対象

- 傷病休暇は、業務外の傷病により労務不能となり、健康保険の傷病手当金を申請する際に、年次有給休暇の残日数がない従業員を対象に、傷病手当金受給前の3日間、有給で休暇を取得できる制度である。傷病手当金を申請する事態を想定したものであり、風邪などでの利用は想定していないが、2023年度には1名の利用者がいた。

合併前から導入していたつわり休暇の名称をマタニティ休暇に変更

マタニティ休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
妊娠中の女性従業員が、つわりがひどく就業が困難である場合	年20日	有給(半日分)	女性従業員からの意見で名称を変更

- マタニティ休暇は、合併前のアルス株式会社において導入されていた制度であり、合併前はつわり休暇の名称で運用していた。合併に向けて規程などを整理している中で、女性従業員からつわり休暇という名称を変えたほうがよいのではないかと意見が出たことから、マタニティ休暇に名称を変更した。休暇の内容は、合併前のアルス株式会社で導入していた制度と同様である。具体的には、妊娠中の女性従業員が、つわりがひどく就業が困難である場合に会社に請求することで年20日の休暇が付与される。
- マタニティ休暇の取得単位は1日で、うち半日分は有給としている。午後から出社したいというニーズにも対応するため、また、つわりには個人差も大きいことを踏まえて、有給と無給の間をとって半日分を有給とすることで取得しやすくするようにした。

法定の年次有給休暇を使い切った場合に取得可能な、会社独自の年次有給休暇を付与

- 法定の年次有給休暇に加えて、会社が独自に年次有給休暇を付与する制度(CJC付与分)を合併後も継続して運用している。
- 付与日数は勤続年数によって異なり、法定の年次有給休暇と合わせた付与日数は、勤続1年未満の場合は年15日、勤続2年未満の場合は年20日、勤続3年未満の場合は年25日、勤続3年以上の場合は年30日としている。
- 運用にあたっては、年次有給休暇の取得を申請すると法定の年次有給休暇がまず適用され、法定の年次有給休暇の付与日数を全て取得すると、CJC付与分から休暇を取得できるようになる。さらに、CJC付与分を全て取得すると、法定の年次有給休暇の繰越し分から休暇を取得する順番としている。ただし、法定の年次有給休暇とは異なり、その年度内に取得しなかったCJC付与分が次年度に繰り越されることはない。
- 法定の年次有給休暇とCJC付与分を合わせた年次有給休暇の取得率は2023年度は71.3%であった。

年次有給休暇はバカンスに充ててもらいたいとの考えで長期休暇の取得を推進

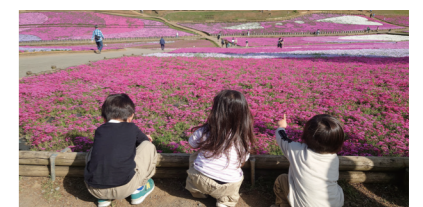
- こうした制度を導入している背景には、アルス株式会社の当時の社長が海外勤務を経験した際に、日本の職場では休みが少なく、とりわけ長期の休みを取得する文化がないことを実感し、こうした休暇を導入することで、長期休暇を取得できる環境を整えたいと考えたことがあった。法定と合わせて最大30日付与することで、1か月程度の長期休暇の取得も可能とした。合併後の現在も同じ考えが生きている。
- 長期休暇の取得については、従業員の好きな時期に取得をしてくれればよいとの考えから、会社として夏休みや冬休みを設けることもしていない。ただし、休みやすい環境を推進するため、7～9月中旬に土日を含めて1週間以上の休暇をとることを推奨している。
- 実際に1週間以上の休暇を取得する従業員は多い。休暇を取得して海外旅行をする従業員も多く、プライベートの充実が学びの機会になり、翻って仕事にも活きるなど、メリハリのある働き方・休み方ができている。



社員旅行の様子(同社提供資料より)

休みやすさと高い生産性の両立に向けて引き続き取り組む

- 従業員が休まず働くことで、生産性が高まることはないと考えている。合併後は、しっかり休むことによって生産性が高まるという方針で特別休暇の充実を図ってきたが、実際に売上なども年々上昇している。「働きやすさ」や「休みやすさ」の向上には、ゴールはない。社会の動向を踏まえつつ、引き続き、働きやすさと生産性を高めるための方策を考えていきたい。



休暇を取得してお子さんと仲良く公園で(同社提供資料より)

09 長野三菱電機機器販売株式会社

所在地 長野県
 設立年 1959年
 業種 卸売業、小売業
 事業概要 電気機械器具の販売
 従業員数 147名(時点:2024年4月)

予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

献血の様子をレポートする記事の作成などにより、献血の意義やメリットを伝えることで多くの従業員の献血参加を促進

- 当初は、「なぜ献血?」という社内の声もあった。そこで、Missionのメンバーに「献血は社会貢献につながる良いことである」ということを分かりやすく伝える資料を作成してもらい、全社に案内を行うなどの周知活動を行った。
- 会社のウェブサイトにも「献血に行ってきました!」という記事を掲載し、社外にアピールしている。また、社内ではさらに多くの写真を掲載して周知を図っている。職場の中でも、これまで献血をしたことのない従業員に献血への参加を促したり、掲載された写真が話題になったりするなど、社内のコミュニケーションにもつながっており、献血に参加する人が増えるきっかけになっている。
- 2023年度は、11人のべ19回の利用があった。利用した従業員からは非常に好評であり、誰かの役に立っていることを実感できたとの声がある。



実際に献血を行う様子(同社提供資料より)

献血は自身の健康管理にも役立つ点をアピール

- 日本赤十字社が運営するアプリを活用すれば、献血に参加した際に自身の血液検査の結果を確認することができる。コレステロール値が上がってきたな、最近お酒を飲みすぎて少し数値が悪化しているな、といったことをその都度確認することができ、簡易な健康チェックにもなる。
- 血液検査の結果では過去の数値も分かるため、献血を継続することで、自身の数値の推移を確認することができる。社会の役に立つだけでなく、自身の健康管理にも役立つという点をアピールしており、50代など比較的高齢の従業員も活用している。

特別休暇(裁判員制度への参加)も有給で設定。不安なく裁判員の職務に従事できるように支援

- 特別休暇(裁判員制度への参加)は、2009年に裁判員制度が導入された頃からある制度である。国の制度であることから、会社としてはぜひ特別休暇を設定して後押ししたいという考えで設定している。
- 裁判員としての職務に従事するために必要な時間を業務扱いとすることも考えられたが、営業担当であれば社内外から電話が入ることなども考えられる。仕事からきちんと離れるという点では、休暇扱いとした方が安心である。また、有給の休暇とすることで、経済的な不安も払拭できる。こうしたことから、裁判員制度への参加時に有給の特別休暇を利用できるようにしている。
- 特別休暇(裁判員制度への参加)は、これまでに複数の取得事例があった。

献血参加促進と併せて、年次有給休暇取得促進のための休みやすい環境づくりも継続

- 献血は地域貢献・社会貢献の活動として大きな意義があり、多くの従業員に参加してほしいと考えている。献血に参加する場合に取得できる特別休暇があることで、献血への関心が高まり、初めて献血に参加したという従業員もいる。貧血などの事情で全員が参加できるわけではないことに留意が必要であるが、今後も献血に参加する従業員を増やしていきたい。
- 併せて、年次有給休暇の取得もさらに促進していきたいと考えており、休みやすい環境づくりにも引き続き取り組んでいく。

制度利用者の声

営業職で、「地域貢献」をテーマとした「Mission」のメンバーとして、特別休暇の取得事由に献血への参加を追加する検討に携わりました。従業員が取り組みやすい地域貢献活動という点から制度化することができ、制度化直後の2023年4月に、特別休暇(献血への参加)を活用して初めて献血に行きました。

事前に職場のメンバーに新しくできた制度を活用して献血に行くことを伝え、「新しい制度ができたのでぜひ皆さん活用ください」というアピールも行いました。自身もそれまで献血をしたことがありませんでしたが、特別休暇があることで初めて献血に行ってみようと思うきっかけになりました。一度参加してみると献血の様子が分かり、今後も継続的に参加しようと思うようになりました。血液検査のように健康状態を確認できる点もメリットだと感じます。

日頃は顧客対応の業務に従事しています。昨年度、特別休暇(献血への参加)を活用して、学生時代以来、久しぶりに献血に参加しました。長野県の献血センターは、午後の開始が14時のところが多いのですが、半日単位で休暇を取得できたことで献血後に業務に戻る必要がなく、余裕を持って献血に参加することができました。今年度も同様に特別休暇を取得して献血に参加しました。わざわざ年次有給休暇を取得してまで行かなかったと思うので、献血に参加する際に利用できる特別休暇があることはとても良い制度だと思います。献血は地道な活動かもしれませんが、世の中のためになると感じることもでき、ぜひ多くの人に行ってほしいと思います。私も今後もこの特別休暇を活用して、献血を続けていこうと思っています。

POINT

- ▶参加しやすく継続しやすいボランティアであること、かつ健康管理にも役立つことに着目し、特別休暇の取得事由に献血への参加を追加
- ▶献血の様子をレポートする記事の作成などにより、献血の意義やメリットを伝えることで多くの従業員の献血参加を促進
- ▶特別休暇を献血への参加時に利用できるようにしたことで、献血への関心が向上。献血の参加者は誰かの役に立っていることを実感

導入背景

長野県SDGs推進企業として取組方針を宣言し、年次有給休暇の取得を全社で推進

- 従業員を大切にするという考えのもと、働き方改革やワーク・ライフ・バランス等の施策に取り組んでいる。
- また、長野県SDGs推進企業として、2020年にSDGs達成に向けた方針および取組を宣言。2030年に向けた指標の一つとして、従業員1人あたりの年次有給休暇取得日数を2019年比で5日増(2019年9.8日→2030年15.0日)という目標を設定し、年次有給休暇の取得を全社的に推進している。2023年度の年次有給休暇取得日数は13.4日であった。

社内プロジェクト「Mission」からの提案をきっかけに、社会貢献として特別休暇の取得事由に献血への参加を追加

- 中期事業計画のもと、より良い会社を目指して8つのテーマについて組織横断のプロジェクトチーム「Mission」を立ち上げて、様々な企画や会社への提言等を行っている。各Missionでは担当部門以外の管理職をリーダーとし、勤務地や年代も異なる7人程度を全社から選抜のうえ、チーム組成している。
- Missionのテーマは、「従業員満足」や「業務改善」など8つある。そのうちの一つである「地域貢献」をテーマとするチームから、特別休暇の取得事由に献血への参加を追加することについて提案があり、検討を行った。

制度・運用の特徴と効果

参加しやすく継続しやすいボランティアであること、かつ健康管理にも役立つことに着目

特別休暇(献血への参加)の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
献血への参加	上限なし	有給	原則半日だが1日とすることも可

- 「地域貢献」のMissionでは、ボランティア活動の参加促進策について検討を行った。その中で、献血は参加しやすく継続しやすいボランティアであり、また参加者自身の健康管理にも役立つことに着目し、特別休暇の取得事由に献血への参加を追加することについての提案があげられた。経営側でもすぐに実現しようという話になり、2023年4月より特別休暇の取得事由に献血への参加を追加することに至った。提案から実現までは1か月程度であった。
- 特別休暇(献血への参加)は、原則は半日だが、体調面や移動時間を考慮して1日の取得も可能としている。実際、1日の休暇を取得する従業員も多い。
- 取得日数の上限は設定していない。ただし、一度献血をすると次回献血まで一定期間を空ける必要があるため、おおむね年3回~4回が実質的な上限となる。
- 献血後に体調を崩してしまう可能性があることや、長野県は県域が広く献血会場まで往復3~4時間を要するなど移動時間が長い場合もあるため、特別休暇にすることとした。なお、従業員が他のボランティア活動に参加する場合は、通常は休暇ではなく業務扱いとしている。

10 税理士法人NiP

所在地 長崎県
設立年 2023年
業種 学術研究、専門・技術サービス業
事業概要 税理士事務所
従業員数 19名(時点:2024年7月31日)

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

POINT

- ▶ 献血時に取得できる献血特別休暇および、骨髄ドナー登録時や骨髄提供時に取得できるドナー休暇制度を導入し、従業員の多様な社会貢献活動を支援
- ▶ 献血特別休暇、ドナー休暇制度は必要な時間を有給で取得可能。献血や骨髄バンクに関する研修を実施し、従業員が献血や骨髄バンクを身近に感じられるように工夫
- ▶ 多くの従業員が献血特別休暇を利用して献血を実施。骨髄バンクへの関心の高まりにもつながり、同僚の姿を見て自分も一歩踏み出すきっかけになっている

導入背景

働く場所と時間の柔軟性を高め、どのようなライフステージでも働きやすい環境づくりを整備

- 20代から70代のベテランまで幅広い年齢層の従業員が働いている。子育てや介護など、どのようなライフステージの従業員でも働きやすい職場づくりを目指しており、短時間勤務制度や時差出勤制度(7時から10時の間で出社)の利用も認めている。
- 年次有給休暇の取得率は、2023年は約7割であった(算定にあたっては、2023年7月3日に法人化する以前の実績も含む)。年次有給休暇はプライベートを充実させるために活用してほしいと考えている。リモートワークは職種によって制限はあるものの、次第に浸透してきている。
- また、法人の代表は普段から子どもの授業参観などの際には積極的に行くようにしており、代表自ら、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めている。



事務所の様子(同社提供資料より)

代表が献血に参加した経験をきっかけとして、本業以外にもできる範囲で社会貢献ができればとの思いで献血特別休暇とドナー休暇制度を導入

- 献血特別休暇は、代表が個人的に献血に行った経験がきっかけで導入を検討した。代表が初めて献血に行った際に、献血が不特定多数の方の役に立つ社会貢献だということを強く実感した。以降、年間の上限回数までなるべく献血に行くように心がけてきた。
- また、献血会場ではドナー登録に関する説明もあり、適合する確率は数百～数万分の1と非常に低いことや、せっかく適合したにもかかわらず、仕事を理由に提供を辞退する人が多いことなどについての話もあった。ドナー休暇制度を導入すればそのような事態を解消できるのではないかと考え、本業以外にもできる範囲で社会貢献ができればとの思いで、導入を検討した。
- 代表は自身の経験から、就業時間中には休暇を取得しても、献血や骨髄ドナー登録に行きづらいと感じたことがあった。一方で、年次有給休暇を取得してまで行きたいとは思わない人もいないのではないかと考え、特別休暇として献血特別休暇とドナー休暇制度を導入することにした。業務扱いではなく休暇扱いとすることで、安心して休めるようになるのではないかと考えた。
- 「ボランティア休暇」のような形でまとめて導入することも検討したが、あえて「献血特別休暇」や「ドナー休暇制度」などの名称を付けて休暇目的を明示することにより、取得しやすくなった。
- 制度は、半年～1年かけて導入を検討し、事業承継に伴い組織を法人化するタイミングでこれらの制度を一斉に整備した。

制度・運用の特徴と効果

献血特別休暇は必要な時間を有給で取得可能。代表自ら積極的に献血特別休暇を取得

献血特別休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
献血をするとき(ただし、諫早市内もしくは訪問先の近隣で行われている会場での献血に限る)	必要な時間	有給	献血会場までの往復移動時間も含めて取得可

- 献血特別休暇は、献血する際の会場までの移動時間や、献血後の体調不良等も含め、一連で必要な時間を有給で取得できる。献血回数は年間上限があるため付与日数の上限は設けていないが、近隣の献血会場に行くようにするなど、適正な範囲内で取得してほしいと伝えている。

- 従業員数が少なく状況を把握しやすいため、休暇取得にあたって書類や証明などの提出は求めていない。取得する際は訪問先を書くホワイトボードに「献血」などと記入するだけでよく、取得する際の心理的なハードルを低くしている。また、代表自らも積極的に献血特別休暇を取得することで、その姿を見た従業員が「献血特別休暇を取得して献血に行ってもよいのだ」と再認識してくれることを期待している。
- 献血が可能な従業員の多くが利用しており、2023年度の取得者は6人であった。1回あたりの取得時間は、長くても1時間程度である。40代や50代の従業員による利用が多く、年に複数回献血に行っている従業員もいる。従業員それぞれに個々の事情があるため、強制されていると感じられないように留意しながら声掛けを行っている。

ドナー休暇制度は必要な時間・期間を有給で取得可能。ドナー登録や骨髄提供への関心の向上にもつながっている

ドナー休暇制度の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
骨髄バンクにドナー登録するとき、骨髄提供に伴い通院、入院するとき	必要な時間・期間	有給	付与日数の上限は設けていない

- 骨髄ドナーについては適合する確率は非常に低いが、もし適合した場合は仕事のことを一切気にせず、必要な期間(長い場合は10日程度)を休める体制を整備しようと考えた。そもそもドナー登録をしなければ適合するかどうかは分からないため、年次有給休暇を取得しなくてもドナー登録に行けるよう、ドナー休暇制度を有給で導入した。
- ドナー休暇制度は、会場までの移動時間や検査・入院など、ドナー登録や骨髄提供に関わる一連で必要な時間・期間を有給で取得できる。付与日数の上限は設けていない。
- 利用者はまだいないが、職場で骨髄提供について話題になることもあり、休日にドナー登録した従業員が2人いる。ドナー登録自体は30分程度で終わるため、休日に対応したとのことであった。

献血や骨髄バンクに関する周知啓発のために日頃からチラシや冊子を回覧し、日本赤十字社や日本骨髄バンクによる研修も開催

- 従業員に献血を身近に感じてもらえるように、2024年8月には日本赤十字社の担当者を、9月には日本骨髄バンクの担当者を招聘して研修を実施した。各自で勉強するよりも、実際に担当者から話してもらった方が従業員にも伝わるのではないかと考え、2～3か月かけて計画した。
- 日本赤十字社の担当者を招いた研修は就業時間中に1時間程度で実施し、原則全員参加とした。献血の現状や提供した血液の用途、献血できる場所や当日の流れなどについて話を聞いたほか、実際に献血で提供された血液で助かった人に関する動画も視聴し、質疑応答の時間も設けた。動画の中には、感極まるような内容もあり、研修に参加した従業員からは、以前よりも献血への関心が高まり自分も献血に行ってみようと思ったという声があった。
- そのほか献血や骨髄バンクに関する周知啓発のために、日頃から献血実施に関するチラシや、骨髄を提供した人・提供された人の声が掲載されている冊子を法人内で回覧している。

特別休暇を利用する同僚の姿を見て、献血やドナー登録に一歩踏み出す従業員も

- 特別休暇の導入により、従業員が献血やドナー登録などの社会貢献活動に参加しやすくなった。これまで献血をしたことがなかった従業員も、休暇を取得して献血に行っている同僚の姿を見て、自分も献血に行ってみようと思っ一歩踏み出すきっかけとなっている。
- 従業員からは、実際に制度を活用するかどうかは別として、制度があることで会社がそこまで考えてくれているというメッセージが伝わるという声や、病気にかかっている身内がいるため、ドナー登録を後押しする制度があって嬉しいという声があった。
- 当法人の取組事例が広まり、献血特別休暇を導入する企業が増え、社会全体として献血する人がもっと増えることを期待している。自分たちのような取組事例を広く知ってもらい、社会全体に普及するきっかけとなれば良いと考えている。

制度利用者の声

家族や友人が手術で輸血を必要とする日が来るのではないかと、また自分が献血することで誰かの役に立つだけでなく、いつかは自分も誰かに助けられるかもしれないと考え、これまで献血を続けてきました。現在は献血特別休暇を利用して年に2回ほど献血に行っていますが、以前は年に1回しか行けなかったり、間隔が長く空いてしまったりしていました。献血特別休暇があることで、平日に気兼ねなく献血に行けています。

献血に関する研修で動画を視聴し、献血した血液が実際に使用されている様子を目の当たりにしました。また、輸血で助かったという人の声を聞いたことで、これまで自分がしてきたことがきちんと役に立っているのだと初めて実感することができました。自分が献血することで輪が広がり、助かる命が増えると良いなと考えています。これからも献血特別休暇を利用して献血に行きたいと思っています。

11 鳥取県

所在地 鳥取県
業種 公務
職員数 2,944名(時点:2024年4月1日)
※総務省「令和6年地方公共団体定員管理調査」における一般行政部門の職員数。

POINT

- ▶「鳥取県犯罪のないまちづくり推進計画」を踏まえ、県として犯罪被害職員等支援休暇を導入。県内企業での導入を促す効果も期待
- ▶更年期特有の不調を抱えながら働く職員を支援するため、全職員が利用可能な更年期障がい休暇を導入
- ▶ふるさと応援休暇等の特別休暇の導入を通じ、職員の地域に貢献する活動への参加を促進し、職員の職務能力向上、民間企業への施策の波及や地域づくり推進にも寄与

導入背景

全ての職員が活躍できる職場づくりを推進。県の計画・施策を踏まえて特別休暇を導入

- 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画である「輝く女性活躍推進プログラム」等を踏まえ、全ての職員が活躍できる職場づくりを実現するため、職員の働き方改革や職場環境の改善に取り組んでいる。
- 行政の立場から、特別休暇の導入においても県の計画・施策との関連や、地域づくりの推進といった視点を考慮している。
- 2023年10月に導入した更年期障がい休暇は、県として更年期障がいに関する普及啓発や医療機関等を拠点とした相談・支援体制の強化に取り組む中で、県庁にも更年期特有の不調を抱える職員が一定程度みられるとのアンケート結果を踏まえて導入した制度である。また、2024年6月に導入した犯罪被害職員等支援休暇は、「鳥取県犯罪のないまちづくり推進計画」に基づき県全体で犯罪被害者支援を推進する中、職員のための制度に目を向けて導入したものである。
- さらに、2023年10月に導入したふるさと応援休暇は、県内での地域活動・ボランティア活動に参加する際に利用可能な制度である。職員がふるさと応援休暇を利用してこうした活動に参加することで、自治会や自主防災組織の担い手不足といった地域の課題を解消し、活力ある地域社会の実現に資することや職員の職務能力向上を狙っている。

制度・運用の特徴と効果

職員が安心して働ける環境を整備するため、犯罪被害職員等支援休暇を導入。併せて、県内企業への波及も狙う

犯罪被害職員等支援休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
①犯罪捜査への協力、刑事訴訟手続、犯罪被害を受けた者の支援に係る制度の利用、弁護士への相談、公判の傍聴等を行う場合 ②心身の故障により勤務が著しく困難である場合 ③犯罪被害を受けた配偶者等の看護をする場合	①の場合:必要と認める期間 ②、③の場合:一つの犯罪被害について年5日(看護を要する配偶者等が2人以上の場合は年10日)	有給	<ul style="list-style-type: none"> ●対象となる犯罪等は、刑事訴訟法第316条の33に定められる罪(犯罪被害者参加制度の対象となる罪と同様) ●時間単位で取得可 ●職員本人が被害に遭った場合のほか、配偶者、父母、子(配偶者の子を含む。)、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹が被害に遭った場合も対象

- 犯罪被害職員等支援休暇は、職員本人または親族が犯罪被害に遭った際に取得できる、有給の休暇である。対象となる犯罪については、いわゆる被害者参加制度¹⁾の対象となる罪であり、故意の犯罪行為により人を死傷させた罪などが含まれる。
- 休暇の取得事由は、「①犯罪捜査への協力、刑事訴訟手続等を行う場合」「②心身の故障により勤務が著しく困難である場合」「③犯罪被害を受けた配偶者等の看護をする場合」のいずれかである。付与日数については、①の場合は犯罪事案により必要な日数が様々で、中には長期化するケースもあるため「必要と認める期間」としている。②、③の場合は、既存の特別休暇との均衡の観点から年5日としている。時間単位での取得も可能である。
- 取得方法は他の特別休暇と同様、勤怠管理システムにより申請し、原則として直属の上司と所属長の承認を受けることとしている。ただし、申請時に取得事由ごとに承認権者を変更することができるため、所属長のみ承認とすることも可能である。犯罪被害職員等支援休暇を導入した際には、職員に対して承認経路に設ける承認権者をできるだけ少なくするように周知した。また、特段の必要がなければ人事担当部局には情報が共有されないこととし、プライバシー等に配慮している。

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

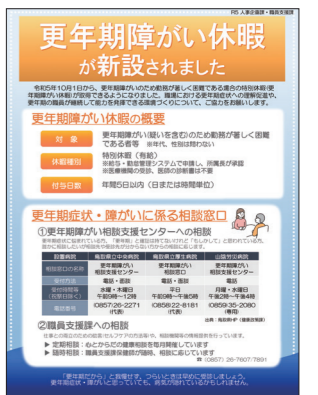
- 2024年6月に導入した制度のため利用者はまだいない(同年8月現在)が、制度があることで、万が一、職員やその親族が犯罪被害に遭った際に、職員の離職防止につながることを期待できると考えている。休暇の取得事由に鑑みると、取得実績が多数となることは想定していないが、犯罪はいつだれが巻き込まれるかわからないため、職員が万が一の時でも安心して働き続けられるようにすることが導入の目的である。
- また、「鳥取県犯罪のないまちづくり推進計画」では「犯罪被害者休暇制度の普及」を掲げ、令和9年度までに、県内の犯罪被害者休暇制度の導入企業数を10社とする目標も掲げている。県が率先垂範して犯罪被害者を支援するための休暇を導入することで、県内の民間企業に取組を波及させることも狙いとしている。県の制度内容について民間企業から問い合わせがあるなど一定の注目を集めており、引き続き、県内企業への導入促進にも取り組んでいく。

職員アンケートの結果を踏まえ、年齢や性別を問わず利用可能な更年期障がい休暇を創設

更年期障がい休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
<ul style="list-style-type: none"> ●更年期障がい又は更年期障がいの疑いのある症状のため勤務が著しく困難である場合 ●更年期障がい等に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 	年5日	有給	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の年齢、性別は問わず利用可 ●時間単位で取得可 ●休暇の承認において、医師の診断書等の提出は不要

- 更年期障がい休暇は、職員が「更年期障がい又は更年期障がいの疑いのある症状のため勤務が著しく困難である場合」または「更年期障がい等に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合」に取得可能な有給の休暇である。付与日数は年5日で、時間単位で取得することもできる。
- 県では、県内の拠点病院を中心とした更年期障がいの医療・相談体制の強化を掲げており、更年期障がいについての普及啓発や相談・支援体制の充実に取り組んでいる。施策を推進する一環として、職員の更年期障がいの実態を把握するためにアンケートを実施したところ、回答者の約35%が「更年期障がいの自覚があるまたは過去にあった」と回答しており、一定数の職員が更年期障がいとみられる症状を抱えていることが明らかとなった。中には「『更年期くらいで休むものではない』と言われるのではないかと、という周囲への気兼ねがあり、休暇を取得しなかった」という声も寄せられていた。こうしたことから、職場の中心的役割を担う世代の職員が継続して能力を発揮し、勤務できるよう支援するため、県として特別休暇の導入に至った。また、アンケートからは、30代以下の職員や男性職員などにも症状の訴えがみられたため、制度の対象者は年齢や性別を問わないこととした。取得可能な日数については他の特別休暇との均衡を考慮し、年5日以内としている。
- 取得に際しては勤怠管理システムで申請することとしている。原則として医師の診断書や医療機関の受診は要件としておらず、自己申告での申請を認めている。ただし、前述のとおり県として支援体制を強化しており、休暇の取得申請があった職員に対しては医療機関の受診なども勧め、必要に応じて証拠書類を求めることとしている。
- 2023年10月の導入後、同年度中に25人が取得した。うち男性が約3分の1を占め、2023年度の1人あたりの平均取得日数は約2.3日となっている。男女問わず一定数の利用者があり、働きやすい職場環境整備に寄与していると考えられる。
- 本休暇の導入を契機として更年期障がいへの理解が進み、症状を抱えている職員の負担軽減につながるなど、職員にとって働きやすい職場づくりにつながることを期待している。また、他にも、更年期障がいや簡単なセルフケア、相談先、更年期障がい休暇等について職員向けに周知啓発を図っており、県全体として更年期障がいを抱える職員への支援に取り組んでいる。



更年期障がい休暇に関するチラシ(同県提供資料より)

県庁職員の地域貢献を後押しし、活力ある地域社会の実現に資することを目的としてふるさと応援休暇を導入

- 2023年10月にはふるさと応援休暇を導入した。職員が県内で地域活動・ボランティア活動を行う際に利用可能な有給の休暇である。付与日数は年5日で、時間単位での取得も可能である。
- 対象となる活動としては、自治会・町内会や自主防災・防犯組織、PTA活動など地域の生活環境の維持や防災活動に当該団体の構成員として参加する場合や、学校の部活動指導、ボランティア活動などを想定している。ふるさと応援休暇のQ&Aも作成しており、この中で制度を利用できるケースなどを紹介し、職員に利用を促している。
- なお、ふるさと応援休暇を導入する以前から、県外でのボランティア活動に参加するための特別休暇として、ボランティア休暇を導入していた。ボランティア休暇は主に被災地支援などでの利用を想定したもの(年5日の有給休暇)であるのに対し、ふるさと応援休暇は県内で地域貢献に資する活動に従事する際に利用できる制度と位置づけ、制度の棲み分けを図っている。ふるさと応援休暇とボランティア休暇を統合するのではなく、あえて独立した制度として新設することで、職員に対して「鳥取県内で地域活動・ボランティア活動に参加してほしい」というメッセージを示すことにつながっている。

1) 一定の事件の被害者やご遺族等の方々が、刑事裁判に参加して、公判期日に出席したり、被告人質問などを行うことができる制度。

12 医療法人社団ゆうあい会 ゆうあいクリニック

所在地 神奈川県
 設立年 2004年
 業種 医療、福祉
 事業概要 PET/CT検査を中心とした検査に特化したクリニック
 従業員数 97名(時点:2024年11月1日)

予測できない事情に備えた特別休暇

POINT

- ▶「最善の仕事のために、最良の職場を」を経営理念とし、労務管理の徹底により、働きやすく休みやすい職場づくりを実現
- ▶裁判員休暇は、裁判員としての活動に必要な日数および時間を有給で付与。裁判員に選定された職員の社会貢献を後押し
- ▶法定休暇の範囲を広げたり、柔軟に対応したりすることで、職員のワーク・ライフ・バランスをサポート。性別にかかわらず働きやすい職場づくりを推進

導入背景

「最善の仕事のために、最良の職場を」を経営方針に掲げ、働きやすい環境づくりを追求

- 2004年のクリニック開院当初から、「適正な労務管理を当たり前のことにすべき」という理事長の意識のもと、健康的な職場環境づくりに取り組んできた。医療現場はともすれば過酷な労働条件になりがちであるが、クリニックで働く職員が楽しく働ける職場でなければ受診者も快適に過ごすことができないという思いのもと、「最善の仕事のために、最良の職場を」を経営方針に掲げている。
- 当院では人間ドックや高度な健康診断、がんの検査など幅広い病気の検査を行っているが、検査項目によっては女性医療職へのニーズが高いものもあり、開院当時から女性職員の雇用と就業継続のための職場づくりに力を入れてきた。例えば、年次有給休暇は入社後3か月から年10日付与し、育児休業も子が2歳まで取得できるようにするなど、法定を上回る制度を整備してきた。これまでに出産・育児を理由とした離職はほとんどない。「休みやすく戻りやすい」環境になっており、ワーク・ライフ・バランスへの理解が高い職場となっている。
- 検査は予約が基本であり、検査プロセスも明確で、人員配置をあらかじめ決めやすく、また受診者の遅刻や機器のトラブル等がない限り基本的に時間外には業務が入らないため、残業はほぼない。土日を含めて、月10日の休診日を設けており、年度ごとに休診日カレンダーを作成している。受診者の利便性を考慮すると、平日に曜日を固定した休診日を設けることは難しいが、シフト調整を計画的に行っており、急な休みにも対応できる十分な人員を確保しているため、休暇が取得しやすい。また、理事長自らも率先垂範して積極的に休暇を取得するなど、職場全体が「年次有給休暇は取得するのが当たり前」という雰囲気であり、取得率は9割を超えている。
- 最近では職場のフリーアドレス化は珍しくないが、当院では開院当初からノンテリトリアルオフィス(職員や部署によって座席を固定せず、執務室内で自由に働く場所を選ぶことができるオフィス)を導入している。院内手続等で職員が立ち寄ることも多く、お互いの顔がよく見えるため、声をかけやすい雰囲気ができており、他部署をまたいだ情報交換がしやすく、知らないことを教えあうことが自然に行われている。また、オープンスペースならではのメリットとして、手続の際のやりとりや立ち話などを通じて、自然に職員の働き方に関する情報が入って来る環境であるため、そこから職員が置かれている状況や困りごとなどをキャッチする場合もあり、それが施策の検討に生かされることもある。



クリニックの外観(同院提供資料より)



検査で使用するPET/CT装置(同院提供資料より)



検査専用ラウンジ(同院提供資料より)

制度・運用の特徴と効果

裁判員休暇は必要な日数を有給で付与

裁判員休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
職員が裁判員として任命され、裁判所から要請があったとき	義務を執行するために必要な日数および時間	有給	<ul style="list-style-type: none"> ・付与日数・時間の上限は設けていない ・裁判員候補として裁判所から要請を受けた職員は、直ちに法人に対して報告するものとする

- 裁判員休暇は、2009年の裁判員制度の開始に伴って導入した制度である。職員が裁判員として任命され、裁判所から要請があったとき、その義務を執行するために必要な日数および時間を請求すれば、有給で付与することとしている。また、裁判員候補として裁判所から要請を受けた職員は、直ちに法人に対して報告するものとしている。これまでの取得実績としては、2013年に1人が取得している。
- 当院では、裁判員としての裁判への参加の社会的意義を重視しており、裁判員に選出されることがあれば、ぜひその活動に従事してもらいたいと考えている。裁判員休暇は、利用される機会がなかなかないものの、休暇制度として明確に位置付けることで、裁判員に選定された職員の負担軽減のみならず、クリニックとしての姿勢を示すこともできていると考えている。
- 実際に取得した職員からは、「裁判員休暇を有給で取得できたことで、経済的な不安を抱くことなく、国民の義務を果たせたことが、非常に有益であった」という感想を聞いている。

柔軟な対応で職員のワーク・ライフ・バランスをサポート

- 子の看護休暇は小学6年生まで取得できる。時間単位で取得できるのは育児・介護休業法で定められている範囲の年齢まで、以降の年齢は半日単位で取得可能としている。新型コロナウイルス感染症流行の際は、子の看護休暇の範囲を広げて学校が休校の際にも取得できるようにした。
- また、法人が必要と認めた場合に休暇を取得できる制度も設けている。無給だが出勤率に影響なく休暇が取得できる制度で、新型コロナウイルス感染症が流行した際には、これを適用した。
- このように職員のニーズや事情に合わせて法定休暇の範囲を広げたり、柔軟に対応したりすることで、職員のワーク・ライフ・バランスを支援している。

イントラネットや院内報で特別休暇制度を周知

- 特別休暇制度は既に職員に周知されているという認識だが、イントラネットの掲示板に情報を掲載しており、いつでも確認できるようにしている。かつては、院内報でも周知していた。また、新入職員研修でも情報提供を行っている。
- 休暇制度の情報をイントラネットに掲載していても、人事部門に直接問い合わせや相談をしてくる職員も多い。普段から気軽に話しやすい雰囲気が醸成されており、相談があれば個別に応じている。



院内報 ヤシの木(同院提供資料より)

今後も性別にかかわらず働きやすい職場づくりを推進

- 新しい制度の導入を検討する際は、職員のニーズや困りごとからスタートすることが重要と考えている。特に管理職は日頃から職員の声をよく聞いており、中途入職した職員が驚くほどである。そのような姿勢が、働きやすい職場づくりに大きく影響していると考えている。
- ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んできた結果、えるぼし認定の3段階目の認定を取得しているほか、横浜市よこはまグッドバランス企業認定も受けている。
- 年次有給休暇の取得も進んでおり、休みやすい環境は十分に整備されている。今年度は初めて男性職員が育児休業を取得した。今後も性別にかかわらず子の看護休暇の取得や時短勤務の選択ができるような、誰もが働きやすい職場づくりを推進していきたい。

13 日本賃貸保証株式会社

所在地 千葉県
 設立年 1995年
 業種 サービス業(他に分類されないもの)
 事業概要 賃貸借の保証事業
 従業員数 550名(時点:2023年12月)
 ※派遣社員含む

POINT

- ▶「あらゆる人々のために、公平で公正な社会づくりに貢献する」という企業理念を掲げており、千葉県豪雨災害を機にCSR有給を導入
- ▶CSR有給は災害ボランティア以外にも様々な社会貢献活動のために取得可能で、従業員が地域や社会の中で役割を果たすことを支援
- ▶過去に複数名の従業員が裁判員に選出され、裁判員休暇を取得。裁判員としての活動に安心して参加できている

導入背景

柔軟な働き方や休暇取得推奨により、メリハリをつけて働ける職場環境を整備

- 従業員がその日の状況に応じて柔軟に働けるようにすることで、無駄な残業をなくし、生産性を高めていくことを狙いとしてコアタイムなしのフレックスタイム制を導入している。
- また、年次有給休暇の取得も推奨しており、ゴールデンウィークやお盆、年末年始には取得奨励日を設けている。特別休暇である夏季休暇・冬季休暇と年次有給休暇をあわせて9連休にするなど、まとまった休暇を取得する従業員も少なくない。
- こうした環境整備により、効率よく働き、休むときはしっかり休むというメリハリのある働き方を実現できている。

企業理念を背景として、従業員の社会貢献活動への参加を支援するためにCSR有給を導入

- 以前よりCSR活動に積極的に取り組んでいる。CSR活動の背景には、「困っている人の助けになりたい」という企業としての思いがある。元々、連帯保証人となる相手がいらない・見つけられない方々のために創業し、賃貸借の保証事業を中核として成長してきた企業であることから、企業理念にも「あらゆる人々のために、公平で公正な社会づくりに貢献していくこと。」を掲げており、従業員の社会貢献を積極的に支援する風土がある。
- こうした企業理念・風土が背景にある中で、2019年の千葉県豪雨災害を契機として、従業員がボランティア活動等に参加しやすい環境を整えるため、CSR有給を導入した。

制度・運用の特徴と効果

社会貢献活動のために取得可能なCSR有給により、災害ボランティアや地域での活動などを支援

CSR有給の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
社会貢献活動への参加	年2日	有給	<ul style="list-style-type: none"> ・対象となる活動は幅広く認めている ・休暇の申請において、活動計画書や活動報告書などの提出は不要

- CSR有給は、社会貢献活動のために年2日有給で取得できる。
- 前述のとおり、2019年の千葉県豪雨災害を機に導入した。会社が制度化し、活動への参加を後押しすれば、従業員も安心して仕事を休んでボランティア活動に参加できるのではないかと代表の考えから導入に至った。代表の発案かつ地域に大きな被害が出ていたこともあり、発案から1週間程度の短期間で導入に至った。
- 本社が木更津市であり、被害地域に近かったため、1泊2日程度で災害ボランティアに参加することを念頭に置き、年2日まで利用可能な制度とした。また、単に制度を導入するだけでなく“使える”制度となるよう、従業員を対象にボランティア活動時のけがなどを保障する保険に加入した。こうした結果、200人程度の従業員が災害ボランティアに参加した。なお、現在、保険については、個別の求めに応じて加入する形としている。
- 当初は被災地域でのボランティア活動を念頭に導入した制度であったが、社会貢献活動のためであれば幅広い事由で取得を認めており、近年では地域におけるごみ拾い活動、除草活動への参加や、地域イベントの運営などにも利用されている。2024年度は10月時点で約30人の利用があり、従業員の間で幅広く浸透している。

予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

- 取得時には、年次有給休暇などと同様に、システムでの申請を求めている。どのような活動に参加するかを記せば、活動計画書や活動報告書のような書類までは求めておらず、従業員が利用しやすいように配慮している。
- 活動内容については、人事考課の自己評価の際に記入し、上司やその他の評価者に報告することになっている。社会貢献活動に参加することが直接的に人事考課上の評価につながるわけではないが、企業理念と社会貢献活動の結びつきが強いため、本人のキャリア等を検討するうえでの一つの材料として活用されている。
- さらに、月1回程度作成している社内報では、従業員の業務外活動についても紹介しており、CSR有給を利用して社会貢献活動に参加した事例を掲載したこともある。社内報を通じて様々な業務外活動が共有されるため、社会貢献活動への参加を検討する材料にもなっている。



災害ボランティアの様子(同社提供資料より)

裁判員休暇は複数名の利用実績あり。年次有給休暇の付与日数が少ない従業員も安心して裁判員としての活動に従事

- 裁判員制度が導入された2009年頃に、特別休暇として裁判員休暇を導入した。裁判員としての活動に従事した場合は日当が支給されることから無給としているが、裁判員休暇を取得すれば、欠勤扱いにはならない。また、年間に必要な日数を取得することができる。
- 取得時はシステムで申請することとしており、裁判員に選ばれたことを証明する書類を添付することになっている。
- これまでに、裁判員に選ばれた従業員の利用実績が複数みられる。うち1人は入社間もない時期に選任され年次有給休暇がなかったが、裁判員休暇があったため、安心して裁判員としての活動に参加することができたと言っている。

企業理念と結びついた特別休暇により、企業の社会的責任を果たしつつ、従業員の成長にも寄与

- CSR有給は企業理念と密接に結びついた休暇であり、従業員の社会貢献活動を後押しすることで、従業員に企業理念を体現してもらうことにもつながっている。千葉県の豪雨災害の際には、災害ボランティアに参加した従業員から「やってよかった」「被害の大きさを身をもって知った」などの声が活動写真やメッセージと共に寄せられ、社会貢献を果たすとともに、従業員の人間性の成長にも寄与したように思われる。その後も、CSR有給を利用して初めて社会貢献活動に参加した従業員から、「社会貢献活動で感謝され、意義を感じた」という声を聞くことも多い。
- CSR有給は従業員の間で定着しており、現在も利用者は多い。このことは、年次有給休暇や男性の育児休業など、他の休暇制度も含めて休暇を取得しやすい組織風土の醸成にも寄与していると思われる。新入社員からは、「思っていた以上に休暇を取得できる会社だった」という声も寄せられている。
- 特別休暇は福利厚生の一環であり、従業員満足度の向上につながるものである。休暇制度であることから、導入にあたってはメリハリをつけることが重要であり、業務の効率化を図っていくこともポイントとなると考え、不要な業務については見直すなどの改善を図っている。今後は特別休暇である夏季休暇・冬季休暇を含め、よりまとまった期間の休暇を取得しやすい環境整備に努めていく。

制度利用者の声

入社して数か月たった頃、裁判員候補者に選ばれました。まだ入社間もなく、年次有給休暇が付与されていなかったため、裁判員としての活動に参加できるかどうか見通しが立たない状況でした。そこで当時の上司に相談したところ、裁判員休暇を紹介してもらいました。裁判員制度では、裁判員候補者に選ばれた後、その中から実際の審理に参加する裁判員が選ばれます。私は裁判員にも選ばれたため、事前説明等も含め、合計7日間ほど裁判員としての活動に参加しました。うち5日間は審理で、まとまった期間休む必要がありましたが、裁判員休暇があったことで安心して参加することができました。欠勤扱いになるのとそうでないのとでは大きく異なるため、裁判員休暇があったことは安心につながったと思います。裁判員に選ばれる確率は低いかもしれませんが、当社では私以外にも裁判員候補者に選ばれた方がいるため、決して無縁というわけではなく、会社として休暇制度を設けていることはありがたいと感じます。

14 株式会社アイジーコンサルティング

所在地 静岡県
 設立年 1975年
 業種 サービス業(他に分類されないもの)
 事業概要 害虫駆除、建設ほか
 従業員数 270名(時点:2024年7月19日)

POINT

- ▶従業員からの提案を受けて、生理やPMSによる体調不良のために有給で取得できるF休を導入
- ▶制度導入時には、生理痛やPMSに関する研修会を実施し、職場の理解を促進。F休を取得しやすい環境づくりも推進
- ▶災害ボランティア休暇は東日本大震災をきっかけに導入。年5日の有給休暇と活動費の補助で従業員のボランティア活動を支援

導入背景

従業員の声を取り入れながら働き方改革を推進

- 以前は、残業して長く働くことが評価される風土があり、繁忙期には休日出勤もあったが、社会的に働き方改革の気運が高まってきたことを契機に、社内の働き方に関する意識改革を進めてきた。従業員が働き方改革の施策を提案・発表する「働き方改革アワード」を全社で実施したこともある。現場をよく知る従業員が主体的に考え、アイデアを出し合うことで、業務の無駄を効果的に減らしたり、働き方への意識を変えたりすることにつながり、2024年現在の残業時間は過去に残業が多かった頃の半分にまで減少している。
- 働き方改革の名の下に余暇を楽しみ、自己啓発などにも取り組むことで、相乗効果で仕事にもプラスの影響になればよいと考えている。5日以上の連続休暇をリフレッシュ休暇と位置付けて取得促進を呼びかけるなど、長期の休暇の取得も推奨している。こうした取組の効果もあり、2023年度の年次有給休暇取得率は8割弱となっている。
- 男性が長期の育児休業を取得するケースも増えており、ワーク・ライフ・バランスを重視する風土ができてきている。



リフレッシュ休暇活用の様子(同社提供資料より)

従業員提案型の「提案.curu委員会」を運営し、現場の声を施策として形に

- 2007年から、従業員の声を集めて効果的に施策に反映していくために「提案.curu委員会」を設置している。提案.curu委員会には、様々な職種から従業員が代表として10名程参加しており、社内から挙がってくる課題や施策のアイデアを協議した上で、提言として取りまとめている。また、施策に関係する各所管部署との調整も担い、従業員の声が実際の施策に結びつくように活動している。
- 提案.curu委員会は、会社の業績が悪化した時に、従業員の声・思いを集め、形に変え、より良い会社にすることを目指して始めた取組であった。提案を挙げづらくならないよう、提案.curu委員会からの提言は原則却下しないスタンスにしており、全ての声を聞くのは難しいものの何らかの形でいかして所管部署への提言につなげるようにしている。提案を挙げる従業員としても、要望だけを伝えて実現されるのを待つというスタンスにならないよう、提案の内容によっては再提案を求めたり、施策として運用する上で何が必要かを委員会と一緒に考えるようにしている。
- 特別休暇に関わる提案についても、提案.curu委員会に寄せられることがあり、それをきっかけに、新たな特別休暇を検討したり、既存の制度を見直したりすることもある。

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

制度・運用の特徴と効果

F休は生理等による体調不良の際に年12日取得可能。導入時は研修を実施し社内の理解を促進

F休(エフキュウ)の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
生理やPMSによる体調不良	年12日	有給	・時間単位で取得可 ・女性が対象

- F休(エフキュウ)は、生理やPMS(月経前症候群)による体調不良を事由として、年12日、時間単位で有給の休暇を取得できる制度である。休暇取得時には勤怠管理システム上で申請を行い、上長の承認を得ることとしている。
- F休は2023年に導入されたが、導入のきっかけは、提案.curu委員会のメンバーからの問題提起であった。それ以前は、生理痛やPMSが重いときに、心苦しく思いながら休憩室で休んだり、痛みをこらえて働くという人もいた。そこで、提案者と提案.curu委員会のメンバーで他社の事例等を集めて検討し、役員会議に提案した。
- 名称を「生理休暇」ではなく「F休」としたのは、呼びやすさに加えて、生理痛に限らずPMSでも利用できることを分かりやすくするためである。また、制度設計時には、提案.curu委員会主導で女性従業員の声も聞きながら日数などを検討し、月に1日のペースを目安に年12日が妥当だろうと考えた。
- F休導入時には、役職者が参加する会議にオンラインで外部講師を招き、生理やPMSに関する研修を実施して理解を深めてもらった。また、全社向けにF休の説明会も設け、周知を図った。
- F休ができたことで、生理痛等で体調が悪いときには休んでもよいというメッセージを伝えることができたほか、職場の理解も進み、必要な時に休暇が取りやすい環境ができていく。
- 将来的に健康相談窓口を設けることを検討しており、社外の保健師や医療機関と連携して、女性の健康についても相談ができる体制を整える予定である。休暇制度だけでなく、様々な側面から従業員が働きやすい職場づくりを進めている。

災害ボランティア休暇はボランティア活動のために年5日有給で取得可能。活動費も支給し、従業員のボランティア活動を支援

災害ボランティア休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
個人での災害復興支援などへの参加(参加証明が得られるものに限る)	年5日	有給	ボランティア活動費・交通費の補助として最大2万円を支給

- 災害ボランティア休暇を導入したのは、東日本大震災の時に社を挙げてボランティアを募り、従業員を現地に派遣したことがきっかけである。派遣時には従業員の自発的な参加を重視するために、業務扱いとはせず、臨時で特別休暇を付与して派遣した。その後、従業員の社会貢献を継続的に支援し応援したいという考えから、災害ボランティア休暇を導入することにした。
- 災害ボランティア休暇は、従業員が個人的に災害復興支援や地域のボランティア活動などに参加する場合に、年5日まで有給で取得できる。公的な証明が出るものであれば、取得可能である。また、災害ボランティア休暇取得時には、活動費・交通費の補助として会社から最大2万円を支給している。休暇取得時は勤怠管理システム上で申請を行い総務の承認を得ることになっている。
- 会社主導のボランティア活動も積極的に行っており、東日本大震災以外にも、2007年能登半島地震の際に建築士などの専門職をボランティアで派遣した実績がある。また、2016年の熊本地震でもボランティアを派遣し、多くの従業員が参加した。会社として実施しているボランティア活動で被災地に行くことが多いため、今のところ個人的に災害ボランティア休暇を取得した例はない。ただ、ボランティアに参加した従業員からは、活動を通して自分自身が励まされたり、力をもらったりしたという声も聞いており、被災地から帰ってきた後の活力になっている。今後、従業員が個人的にボランティアに行きたいと思ったときに、会社として後押しできるように制度を設けておくことは重要であると考えている。

その他の特別休暇として、家族の〇〇記念日休暇(通称「〇休(マルキュー)」)を整備

- その他の特別休暇として、家族の〇〇記念日休暇、通称「〇休(マルキュー)」を設けている。
- 家族の〇〇記念日休暇は、家族や大切な人の誕生日や入学・卒業などの記念日に取得できる休暇である。年2日まで有給で利用できる。取得方法は、年次有給休暇と同様に勤怠管理システム上で申請を行い、上長の承認を得ることとしている。
- 以前は、配偶者と本人の誕生日にのみ使える休暇として設けていたが、提案.curu委員会に、結婚していない人でも利用できるようにしてほしいという意見が寄せられたことをきっかけに、取得事由を変更した。社内でも浸透しており、2023年度には9割の従業員が取得している。

特別休暇は会社からのメッセージに。提案.curu委員会の活動を通してより良い会社を目指す

- 様々な特別休暇があることで、会社として従業員の働きやすさを重視していることや、従業員の社会貢献を応援しているというメッセージを伝えることができ、採用の場面でもアピールポイントになると考えている。
- 提案.curu委員会の活動は、一人一人が部分最適ではなく全社視点で考えられるようになることも効果である。より良い会社にするために、従業員の声も吸い上げながら検討を続けていきたい。

15 鐘通株式会社

所在地 京都府
設立年 1950年
業種 卸売業、小売業
事業概要 電線・ケーブル、コネクタ、ハーネス、電子部品、プリント基板、電源、制御機器、FAシステム、産業用ロボットなどの開発・設計・加工及び販売
従業員数 300名(時点:2024年11月)

POINT

- ▶就学前の孫が病気やケガをした際に、祖父・祖母にあたる従業員が看護をするために取得可能な孫育て休暇(有給)を導入
- ▶制度設計にあたっては法定の子の看護休暇を参考に、孫が1人の場合は年5日、孫が2人以上いる場合は年10日を付与
- ▶育児を目的とする休暇をはじめ、特別休暇が充実していることが求職者にも好評。働きやすい職場づくりに取り組んでいる会社というアピールになっている

導入背景

長時間労働の抑制と柔軟な働き方を推進

- 長時間労働の抑制に向けて、2022年度から、残業の事前申請制を導入している。所定労働時間内で仕事に取り組むことを基本とするよう徹底しており、時間に対する意識を高めている。評価制度についても、単に長い時間働いているということではなく、時間あたり生産性が高い従業員を評価したいという方針のもと、2024年度から成果が同じ場合は残業時間が短い人をより評価する仕組みとした。2023年度の残業時間は月平均13時間にとどまっている。
- 柔軟な働き方が可能な環境整備にも取り組んでおり、新型コロナウイルス感染症の流行後に時差出勤の仕組みを導入した。従来は所定労働時間を8:30~17:30としていたところ、前後1時間ずらして勤務することを可能とした。各部署において時差出勤を行う人数を調整した上で、利用を認めている。また、新型コロナウイルス感染症の流行後にはデスクトップパソコンからノートパソコンへの切り替えや、書類のペーパーレス化などを進め、在宅勤務が可能な環境を整えた。



社屋の外観 (同社提供資料より)

出産・育児への支援拡充の試みとして孫育て休暇を導入

- 従来から、従業員の声を踏まえて働き方・休み方の改善を図っており、その一環として特別休暇の整備も行ってきた。過去には、例えば、従業員アンケート調査の結果、従業員の間でボランティアに関心が高かったことからボランティア休暇を導入した。ボランティア休暇は、年2日を上限にボランティア活動を目的として有給で取得することができる。休暇の導入と同時に、従業員のボランティア活動に関する情報収集・発信なども行った。
- また、従業員の出産・育児を支援するため、子が1歳になるまでに5日の有給休暇を取得できる育児休暇(法定の子の看護休暇とは異なる制度)や出産立会い・配偶者の退院のサポートを目的に取得できる出産休暇も導入している。
- 近年では、出産・育児支援を拡充する試みとして、2024年7月に従業員の孫の病気やケガで看護をする際に取得できる孫育て休暇を導入した。経営者が他社の事例を参考に導入を進めたものである。

制度・運用の特徴と効果

孫育て休暇は孫の病気やケガのために看護等をする際に取得可能

孫育て休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
孫(未就学児)の病気・ケガの看護等	孫1人の場合は年5日、孫2人以上は年10日	有給	30分単位で取得可能

- 孫育て休暇は就学前の孫が病気やケガをした際に、祖父・祖母にあたる従業員が看護等をするために取得可能な制度である。共働き世帯が増えていることを踏まえ、親が仕事を休むことが難しい場合に、祖父・祖母にあたる従業員が、孫の看護等のために休暇を取得できるようにした。
- 取得可能日数は、孫が1人の場合は年5日、孫が2人以上いる場合は年10日である。育児・介護休業法に定められている子の看護休暇の仕組みを参考とした。

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

- 孫育て休暇は孫の看護等を行いたいという従業員の希望があれば取得可能で、子の親が看護等を行えない状況であることや、祖父・祖母である従業員が孫の看護等を行う事情など、詳しい説明は求めている。また、申請承認にあたって孫と親の名前は確認しているが、住民票などの証跡も特に不要である。
- 2024年度は3人から取得意向を聞いている。

育児を支援する制度として、出産休暇・育児休暇(特別休暇)を従来から導入

- 孫育て休暇を導入する以前から、育児を支援するための休暇として出産休暇や育児休暇を整備していた。
- 出産休暇は、子の出生時の立ち合いや、配偶者が退院する際の付き添い、行政手続などのために有給を取得できる休暇で、取得可能日数は3日である。
- 育児休暇は、子が1歳になるまでの間に特段の事由なく取得ができる有給の休暇(法定の子の看護休暇とは異なる制度)である。子の看護休暇の仕組みに類似した内容としており、子が1人の場合は年5日、子が2人以上の場合は年10日付与され、時間単位で取得することができる。2023年度は5人が利用し、1人あたりの平均取得日数は4日であった。
- 育児休暇は、性別に関わらず取得可能であるが、子が1歳になるまでは、女性は育児休業を取得することが多いため、男性の利用が多い。
- なお、法定の子の看護休暇も有給とし、30分単位で取得可能としており、育児支援のための休暇制度を充実させている。

育児休業の取得推進と育児休暇(特別休暇)の情報提供に取り組む

- 2024年度からは、男性の育児休業の取得推進に力を入れており、男性の育児休業取得率100%を目指している。経営者のメッセージを社内に発信しているほか、部課長会議でも取得状況をモニタリングしている。
- また、管理部門が従業員の子の出生がわかった段階で対象となる従業員に制度の案内をするだけでなく、子の出生前に事前に会社に育児休業について相談してもらえるよう、経営層から部門長に対して、対象となる従業員をフォローするよう促している。
- フォローの際には、育児休業の取得期間に応じた収入シミュレーションの提供、育児休業以外の法定の制度や会社独自の制度である育児休暇をどのようなタイミングで取得できるかといった各種休暇制度に関する情報提供などを行っている。

そのほかに、骨髄ドナー休暇や不妊治療休暇など複数の特別休暇を導入

- 上記のほか、特別休暇として骨髄ドナー休暇、不妊治療休暇を導入している。
- 骨髄ドナー休暇は2021年度に導入したもので、骨髄ドナーの候補者になった際の検査や実際の提供時に取得することができる。医療機関から示される必要な日数分、有給休暇を付与することとしている。
- 不妊治療休暇は2017年頃に従業員からの相談を受けて導入に至ったものであるが、当時は1か月間の治療に専念をしたいというニーズであったことから、1か月単位で休暇を取得できる制度とした。近年は不妊治療のために長期に休む必要性は低くなっていると認識しており、不妊治療を必要とする人のニーズを踏まえた見直しを図りたいと考えている。
- これら特別休暇の周知にあたっては、社内ポスターや社内報を活用している。ポスターは17か所ある全営業所に配布している。社内報は月1回発行しており、特別休暇についても案内している。

特別休暇の導入背景には、仕事もプライベートも大事にしてほしいという思いも

- 性別を問わず、従業員には仕事もプライベートも大事にしてほしいという思いから、仕事を休む必要がある時は休める職場でありたいと考えている。プライベートを充実させるための休暇や新しい福利厚生を積極的に検討する動きが生まれていることも、当社における特別休暇導入の背景のひとつとなっている。
- 働きやすい職場を実現するため、従業員の健康も重視している。2023年度からは女性の働きやすさを高めるフェムテックに力を入れている。

特別休暇の充実は、働きやすい環境づくりに取り組んでいる会社というアピールにも

- 特別休暇が充実していることは、採用にも良い影響があるとみている。近年は、育児や家事と仕事の両立を目指す男性も増えており、育児休業の取得しやすさをはじめ、会社が育児を支援する姿勢があるかどうかを気にかけている求職者が多いと感じている。
- 育児休暇などの育児を目的とした休暇だけでなく、様々な特別休暇が導入されていることで求職者から関心を持ってもらうこともある。実際、導入している特別休暇を求人票に記載することで、福利厚生や従業員の働きやすい環境づくりに取り組んでいると感じてもらえることができている。人手不足といわれるなか、特別休暇は予算をかけなくても導入でき、働きやすい職場づくりをしている会社というアピールにもなるため、中小企業にとってメリットが大きいと考えている。