

特別休暇制度 導 | 入 | 事 | 例 | 集 2025

- 病気休暇
 - 裁判員休暇
 - 犯罪被害者等の被害回復のための休暇
 - ボランティア休暇
 - ドナー休暇
 - 健康関連の休暇（ヘルス休暇）
 - 更年期症状による体調不良等のための休暇
- 等の特別休暇の導入に向けて

2026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、法律によって義務とされている休暇ではなく、企業が任意に設ける休暇制度を指します。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。

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
- ・子の看護等休暇
- ・育児休業
- ・介護休暇
- ・介護休業
- ・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
- ・更年期症状による体調不良等のための休暇
- ・裁判員休暇
- ・ドナー休暇
- ・健康関連の休暇（ヘルス休暇）
- ・犯罪被害者等の被害回復のための休暇

特別休暇制度

【いわゆる失効年次有給休暇の積立休暇について】

近年、働き方改革に取り組む企業が増え、年次有給休暇取得率が年々上昇しています。令和7年の厚生労働省調査(令和6年の状況)では66.9%でした。

年次有給休暇取得率の上昇に伴い、時効となった未使用分の年次有給休暇を積み立て、病気や介護などの際に活用できる、いわゆる失効年次有給休暇の積立休暇を導入している場合、年々積み立てられる休暇が少なくなることが考えられます。また、新入社員や中途採用者など入社後間もない場合、年次有給休暇が時効となるまで積み立てることができず、積み立てられる年次有給休暇の日数も限られているため、活用しづらいというデメリットもあります。

年次有給休暇の取得促進も図りながら、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。

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。

特別休暇を導入するメリット

近年、従業員のニーズが多様化する中で、特別休暇制度ではなく年次有給休暇の付与日数を増やした方が良いのではないかと考える企業もあるでしょう。

一方で、導入によって企業の方針や姿勢を従業員に伝えられることは特別休暇のメリットです。例えば、犯罪被害者等の被害回復のための休暇を導入することで、企業として犯罪等に遭った従業員を支えていく、というメッセージを伝えることができるでしょう。

また、年次有給休暇とは別に有給の特別休暇があることで、何かあった際には特別休暇を活用し、年次有給休暇は心身のリフレッシュや仕事以外の人生を豊かにすることを目的として活用することができます。

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7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

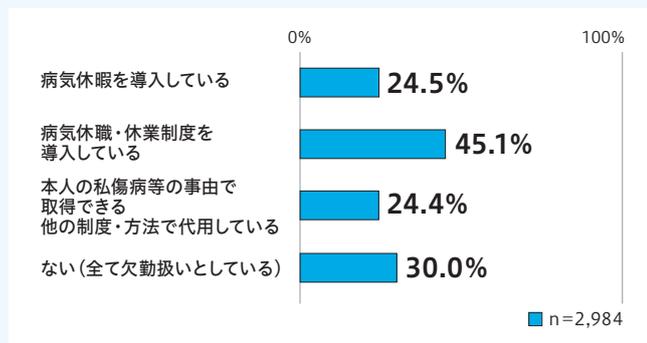
病気休暇・病気休職制度の導入状況を企業に聞いたところ、「病気休暇を導入している」企業が2割強、「病気休職・休業制度を導入している」企業が5割弱、「本人の私傷病等の事由で取得できる他の制度・方法で代用している」企業が2割強となっています。（図表1）

また、他の特別休暇の導入状況をみたところ、「裁判員休暇」を導入している企業は6割弱、「ボランティア休暇」を導入している企業は1割強となっています。

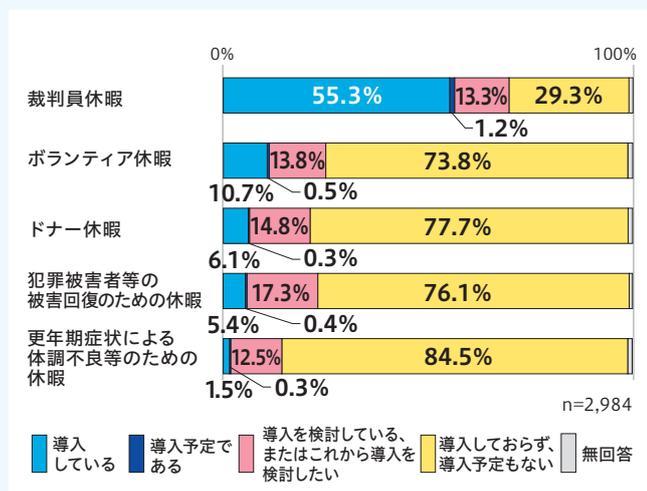
「ドナー休暇」「犯罪被害者等の被害回復のための休暇」「更年期症状による体調不良等のための休暇」については、導入している企業は少ないものの、導入を予定している、導入を検討している企業を含めるとそれぞれ1割強～2割強となっています。

（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）



（注）犯罪被害者等の被害回復のための休暇については、「導入している（犯罪被害者等の被害回復事由に限って利用できる特別休暇）」または「導入している（犯罪被害者等の被害回復事由以外でも利用できる特別休暇）」のいずれかを選択した場合、「導入している」として集計を行っている。

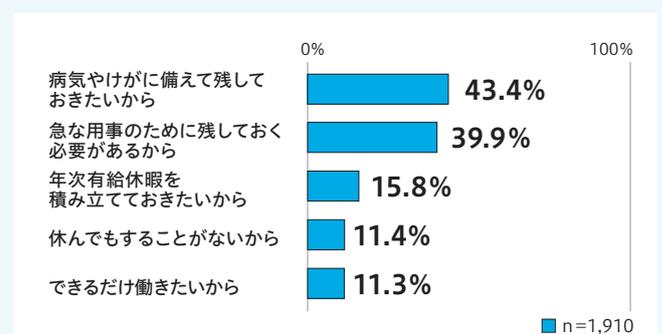
特別休暇制度導入の意義

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、「病気やけがに備えて残しておきたいから」「急な用事のために残しておく必要があるから」が上位となっています。

病気休暇制度の導入により、急な病気等による治療や体調不良の時は病気休暇を取得できるため、年次有給休暇を病気などのために残しておく必要がなくなります。（図表3）

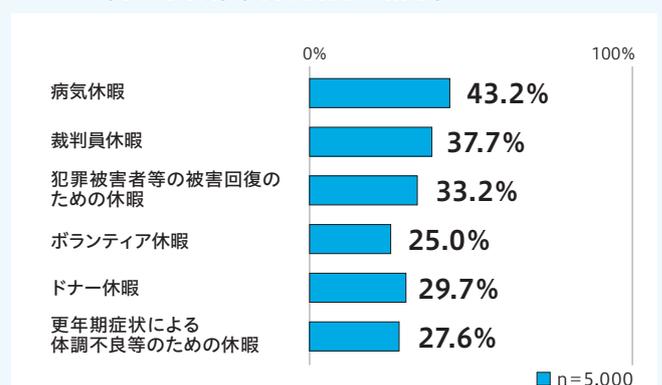
また、年次有給休暇とは別に、どのような特別休暇があってほしいと思うかについては、「有給の特別休暇を設けてほしい」と回答した割合は、「病気休暇」が4割強、「裁判員休暇」が4割弱、「犯罪被害者等の被害回復のための休暇」が3割強、「ボランティア休暇」「ドナー休暇」「更年期症状による体調不良等のための休暇」が3割弱となっています。（図表4）

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（単数回答）（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。

特別休暇制度導入事例集 INDEX

	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
01	北日本建材リース株式会社 新潟県 / 不動産業、物品賃貸業 / 100~299人	●シックリープ(病気休暇) ●ファミリーケア休暇 ●ドナー休暇	●●●
02	スパイスファクトリー株式会社 東京都 / 情報通信業 / 30~99人	●ウェルネス休暇制度 ●ドナー休暇制度 ●プレママ・パパ制度	●●●
03	株式会社ネコカリ 千葉県 / 情報通信業 / ~29人	●またたび休暇	●●
04	関西エアポート株式会社 大阪府 / 運輸業、郵便業 / 300~999人	●シックリープ ●積立シックリープ ●公民権行使休暇	●●
05	株式会社トラストバンク 東京都 / 情報通信業 / 100~299人	●ボランティア休暇 ●オプション休暇	●●
06	株式会社ソーラーパートナーズ 東京都 / 情報通信業 / 30~99人	●ボランティア休暇 ●リフレッシュ休暇プラス ●アニバーサリー休暇	●●●
07	大阪ガス株式会社 大阪府 / 電気・ガス・熱供給・水道業 / 1000人以上	●裁判員制度休暇 ●コミュニティ休暇	●●
08	株式会社 NAVICUS 東京都 / 学術研究、専門・技術サービス業 / 30~99人	●ボランティア休暇 ●ドナー休暇	●●
09	公益社団法人鹿児島共済会 南風病院 鹿児島県 / 医療、福祉 / 300~999人	●ウェルネス休暇 ●特別休暇(裁判員特別休暇、震災休暇) ●特別有給休暇	●●●
10	株式会社桃谷順天館 大阪府 / 製造業 / 300~999人	●家族の絆休暇 ●エフ休暇	●●
11	INCLUSIVE Holdings 株式会社 東京都 / サービス業(他に分類されないもの) / ~29人	●立候補休暇 ●がん等治療の特別休暇 ●がん等治療の傷病蓄積休暇	●●●
12	株式会社鳥取銀行 鳥取県 / 金融業、保険業 / 300~999人	●ウェルネス休暇制度、積立休暇制度 ●ボランティア休暇制度	●●

※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。

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

	ページ
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 従業員自身の病気や怪我の療養のために利用できるシックリープ(病気休暇)、家族の看護やケアに利用できるファミリーケア休暇を導入 ◆ 子どもが難病に罹患した従業員の経験をもとに、ドナー休暇も導入 ◆ 特別休暇があることで、もしもの時に備えた年次有給休暇の取り控えを防止し、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が可能に 	P.5
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 自身の体調不良や通院、家族の体調不良時の看病・介護・通院の付き添い、ペットの通院のために利用可能なウェルネス休暇制度を導入 ◆ 制度導入後も法改正や制度の利用状況、従業員のニーズを踏まえて定期的に見直しを実施。ウェルネス休暇制度は2度の制度拡充を経て、現在は約8割の従業員が利用 ◆ 従業員からの声をきっかけにドナー休暇制度を導入。有給の休暇とし、従業員が安心してドナーになれるように支援 	P.7
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 年次有給休暇を使い切った後、体調不良や家庭の事情などの突発的な事情で取得できる、またたび休暇を導入 ◆ またたび休暇は年10日、有給で取得可能。子育て中の従業員の要望を受けて、半日単位でも取得できるよう導入後に見直し ◆ 代表からの「休めるときに休もう」という呼びかけや飛び石連休制度等により、従業員一人一人の暮らしやすさを会社としてサポート 	P.9
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 従業員の働きやすい環境を整えるために、従業員の家族もサポートしたいという会社の思いを込めて、自身の負傷・疾病による療養だけでなく、家族の看護・介護などのために、年5日有給で取得可能なシックリープを導入 ◆ 未使用分のシックリープは積立シックリープとして積立可能。より長い期間の療養や家族の看護・介護などに利用できる ◆ シックリープ、積立シックリープ等により、様々な場面で療養が必要な従業員を支援 	P.11
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 地域貢献などのボランティア活動に取り組む際に利用できるボランティア休暇や、宿泊を伴う自治体訪問の際に利用できるオプション休暇を導入 ◆ ボランティア休暇は被災地支援ボランティアに参加したいという従業員の声をきっかけに導入。年5日を有給で取得可能 ◆ 特別休暇を通じて地域貢献活動を後押しするとともに、地域を深く知ること、本業のモチベーション向上にも寄与 	P.13
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 本業を通じた社会貢献に加え、従業員の地域社会への貢献を後押しするためにボランティア休暇を導入 ◆ ボランティア休暇は地域清掃やPTA活動などのボランティア活動に参加する際に、年1日有給で取得可能。事由を幅広く設定することで取得を促進 ◆ 夜間や土日祝日の出勤がある業態においても、従業員に幸福度高く過ごしてもらいたいとの思いで、休暇制度の充実や休暇を取得しやすい風土醸成を図っている 	P.15
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境整備の一環として、様々な特別休暇を導入 ◆ 従業員がボランティア活動および地域社会活動を行う場合に取得できるコミュニティ休暇を1991年に導入。裁判員制度休暇も2008年に制度化 ◆ 労働組合や従業員の声を受けて、新たな特別休暇の導入を検討。社会の変化も踏まえながら、従業員のニーズに寄り添った対応を心がける 	P.17
<ul style="list-style-type: none"> ◆ メガベンチャー(大企業へと成長したベンチャー企業)からの転職者が多い中、前職と同水準の制度のもとで働けるよう、各種の特別休暇制度を検討 ◆ ボランティア休暇、ドナー休暇等に加えて女性休暇なども導入 ◆ 特別休暇制度があることで、休暇を使いやすいという安心感を醸成。利用状況やニーズの検証による見直しも想定している 	P.19
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 多様な職員の多様な働き方を支えるために、幅広いニーズに対応したウェルネス休暇を導入 ◆ 更年期症状による体調不良や不妊治療など、生理以外の事由の場合は性別を問わず利用可。健康診断や再検査も事由に盛り込み、受診勧奨も狙う ◆ ウェルネス休暇の存在が、職員の健康を大切にしているというメッセージに。入社後すぐに有給の休暇を取得できることが求職者にも好評 	P.21
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 法改正を受けて既存の親子の絆休暇を廃止し、家族の絆休暇を新設。対象範囲を広げることで、子・孫の育児や家族の介護・世話など幅広い世代の従業員のニーズに対応 ◆ 生理やPMSで就業困難な場合に取得できるエフ休暇は、取得しやすいように名称を工夫 ◆ 年1回の社内アンケートで休暇制度の理解度を確認。従業員の認知度が低い休暇は楽しく視聴できる動画を作成して周知 	P.23
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 政治参画によって社会課題を解決したい従業員の挑戦を後押しするため、立候補休暇を含む「政治参画支援プログラム」を導入 ◆ 立候補休暇は、公職選挙法に基づく選挙の公示または告示の日から、選挙の当日まで取得可能。選挙活動と仕事を明確に区別しつつ、安心して挑戦できるようにしている ◆ 代表が自身の闘病経験から、がんに罹患した際に必要となる制度を考え、「がん・傷病 就労支援プログラム」を導入。就業継続を諦めなくてもよいというメッセージを発信 	P.25
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 育児・介護・健康管理等の様々な事由のために、有給で取得可能なウェルネス休暇制度を導入。特別休暇扱いと積立休暇扱いの2種類を設けている ◆ ダイバーシティ推進やエンゲージメント向上施策の一環として、既存制度の再編成・拡充を図り、必要日数の個人差や従業員間の公平性、制度の利便性を考慮して制度設計を工夫 ◆ 鳥取県による犯罪被害職員等支援休暇の導入に共感し、同制度を参照しつつ、休暇の適用範囲の一つとして本人または家族が犯罪被害を受けた際にも利用できるよう制度を設計 	P.28

01 北日本建材リース株式会社

所在地 新潟県
設立年 1973年
業種 不動産業、物品賃貸業
事業概要 重仮設材の賃貸及び販売
従業員数 101名(時点:2025年9月12日)

本事例集に
掲載する
特別休暇

- シックリープ(病気休暇)
- ファミリーケア休暇
- ドナー休暇

POINT

- ◆従業員自身の病気や怪我の療養のために利用できるシックリープ(病気休暇)、家族の看護やケアに利用できるファミリーケア休暇を導入
- ◆子どもが難病に罹患した従業員の経験をもとに、ドナー休暇も導入
- ◆特別休暇があることで、もしもの時に備えた年次有給休暇の取り控えを防止し、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が可能に

導入背景

従業員とその家族の心身の健康が重要と考え、年次有給休暇の取得や残業削減を推進

- 働き方改革の取組を始めた2019～2020年頃は、年次有給休暇の取得率が低かった。背景として、病気等、もしもの時のために休暇を残しておくため、休暇の取り控えをしている従業員が多かったということがあった。また、部署によっては人手が不足し、なかなか休暇を取得できないこともあった。そのような中で、年次有給休暇の5日取得が義務化されたことなども受け、より一層の取得を促してきた。
- また、労働時間については、できるだけ残業をしないように自身の仕事を見つめ直し、業務改善を行うことで浮いた時間を、余暇や家族との時間に振り向けてほしいという考え方を基に進めてきた。勤務時間とプライベートの時間のオン/オフを明確に区別することも促進している。
- 従業員の中には、以前は残業に対する意識が薄く、習慣的に20時まで会社に残っている者もいた。また、一部には、所得を増やすために残業している従業員もいた。いずれも会社としては望ましいことではないため、対策を講じて働き方を見直すこととした。具体的には、勤怠管理を見直すだけでなく、ベースアップや手当の拡充も行い、残業代を目的とした残業をなくすための取組を行った。
- 経営トップが、事業を行っていく上で従業員とその家族の心身の健康が重要であるとの考えを持ち、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取組を率先してきた。業務の効率化を進めて残業時間を減らし、生み出した時間を自分や家族のための時間に充てるという方針で取り組んだことで、取組前には月30時間程度あった残業時間が、2025年度時点では月5時間程度にまで削減された。



打ち合わせの様子【同社提供資料より】

働きやすさを追求する中で、自身や家族の病気等で取得できる特別休暇を導入

- 年次有給休暇の取得を促す一方で、様々な特別休暇の導入についても検討することとした。もしもの時に備えた年次有給休暇の取り控えをしなくてよいように、自身の通院、子どもをはじめとする家族の看護やケアが必要なときにも、年次有給休暇の残日数を心配せず休めるようにできないかと考えた。
- また、人材の採用が厳しい業界であるため、会社の姿勢を採用活動の際にアピールしたいという思いもあった。
- 検討の結果、2025年4月から、シックリープ(病気休暇)とファミリーケア休暇を導入することとなった。自身や家族の病気に関するものを特別休暇として設けることにより、年次有給休暇を休養やリフレッシュのために積極的に取得することができるようになればと考えた。

制度・運用の特徴と効果

従業員自身の病気や怪我の療養に利用できるシックリープ(病気休暇)

シックリープ(病気休暇)の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
従業員自身の病気や怪我の療養	年5日	有給	・診断書等の提出は不要 ・半日単位で取得可

- シックリープは、従業員自身の病気や怪我の療養のために利用できる休暇であり、有給で取得できる。
- 導入の背景には、従業員の平均年齢が50歳程度にまで上昇し、通院しながら働く者が増えている状況があり、病気へのケアの必要性が高まっていたこともあった。また、新型コロナウイルス感染症は5類になったが、インフルエンザも含め、感染症に罹患すると、5日程度仕事を休まなければならないことは十分にあり得る。そのため、通院や療養が必要なときに、年次有給休暇を消化せずに休暇を取得できる方法を会社として準備しておくことが望ましいと考え、導入に至った。
- 利用に当たって診断書等のエビデンスは不要としており、導入以降、多くの従業員が利用している。

子どもをはじめとする家族の病気等への対応に利用できるファミリーケア休暇

ファミリーケア休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
家族の看護やケア (看病、通院・健康診断・予防接種等の付き添い、 ケアマネージャーとの打合せ等)	年5日 (対象者が複数人の場合は年10日)	有給	・対象となる家族の範囲は二親等まで (内縁関係や事実婚も本人と同居している場合は対象) ・半日単位で取得可

- ファミリーケア休暇は家族への看護、ケア(例えば自宅等での看病、通院・健康診断・予防接種等の付き添い、ケアマネージャーとの打合せ等)のために使える休暇であり、有給としている。
- 対象者が1人の場合は年5日、複数人の場合は最大10日まで取得できる。また半日単位で取得可能である。
- 対象となる家族は、二親等まで(配偶者・子・兄弟姉妹・父母・義父母・祖父母・孫。同居・別居は問わない)である。また、内縁関係や事実婚の場合も、本人と同居していれば対象としている。
- 家族の対象範囲は、元々導入していた慶弔休暇と同じ考え方とした。忌引きの対象になる関係の家族なら、病気等の際にもケアに関わることがあるであろうと考えた。また、最近では親と同居する世帯が減っており、別居の家族が高齢になり、身近にケアができる人が少なくなっている背景もあるため、そうした家族のケアを行う際にも利用できるように、別居の場合も対象とした。
- 取得時には、看護やケアの対象者を申請するが、エビデンスの提出は求めている。
- なお、法定の子の看護等休暇もファミリーケア休暇とは別途利用可能である。

子どもが難病に罹患した従業員の経験から導入に至ったドナー休暇

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
ドナーに選ばれた従業員が事前の検査や実際の骨髄または末梢血幹細胞の提供を行うとき、骨髄等採取後の回復期	必要と認められた日数 (上限なし)	有給	休暇取得にあたっては、 適合通知とともに休暇届を提出

- ドナーに選ばれた従業員が、検査・入院時に取得できるドナー休暇も設けている。
- ドナーになる者が事前の検査や実際に骨髄等の提供を行う際、また骨髄等採取後の回復期に、会社が必要と認められた期間取得でき、日数の上限は設けていない。また、有給の休暇としている。
- ドナー登録を行った後、適合通知を受領し、家族や上司との相談のうえ、本人がドナーになる意思を固めたら、適合通知とともに休暇届を提出することとしている。
- 子どもが難病指定されている再生不良性貧血に罹患した従業員が、ドナーを探すために非常に苦労した経験が、導入の背景にある。それまでは制度がなかったため、ドナーになる場合には、年次有給休暇を取得するしかなかった。
- 実際にドナーに選ばれるケースは少ないかもしれないが、この休暇の利用者はまだいない。それでも、ドナーの重要性を知った従業員がおり、今後ドナーに選ばれる従業員が出てくることも考えられるため、人の助けになる行動のために安心して仕事を休んでもらえるよう、特別休暇として制度化した。

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

- 自身の病気の治療等にはシックリープ(病気休暇)、家族の看護・ケアのためにはファミリーケア休暇を取得して、年次有給休暇は心身のリフレッシュに活用してほしいというメッセージを、会社から従業員へしっかりと発信している。その結果、いずれの特別休暇も積極的に取得されており、年次有給休暇の取得率は7割に達するなど、休暇を取得しやすい風土が醸成されている。
- がんなどに罹り休まなくてはならない状態になったり、落ち込んでいる同僚を身近で見たりする従業員も多い。当事者ではなくても、こうした制度があることで、働きやすい会社だと思ってもらえるとよいと考えている。

制度導入者の声

私の子どもが難病の再生不良性貧血に罹患し、治療のためには免疫療法もしくは骨髄移植が必要でした。私を含む家族は検査の結果ドナー候補になれませんでした。子どもの血液と適合した複数のドナー候補の方がいるとわかりました。しかし、仕事が忙しい、休みが取れないといった理由で、ドナー候補を断る事例が多いことがわかりました。幸い私の子どもは、免疫療法が功を奏し、今では寛解となりました。

移植を待つ本人や家族の立場からすると、せっかくドナー候補になったにもかかわらず、仕事を理由に断る人が多い現状は非常に残念であり、人の命を救うために年次有給休暇を何日も取得しなくてはいけないことも疑問に感じました。当時は新潟県内でドナー休暇を導入している企業がまだ少なかったのですが、グループ会社が先行して導入していましたので、その内容を参考に、すぐに導入に向けて動きました。

経営的な視点でも社会貢献として当然の制度だと考えています。移植を待っている方はたくさんいます。ドナー候補になった方が仕事を休めないために断らざるを得ない状況にならないような社会になってほしいと心から願っています。

02 スパイスファクトリー株式会社

所在地 東京都
設立年 2016年
業種 情報通信業
事業概要 社会課題解決に向けたDX支援事業
従業員数 80名(時点:2025年7月1日)

本事例集に
掲載する
特別休暇

- ウェルネス休暇制度
- ドナー休暇制度
- プレママ・パパ制度

POINT

- ◆自身の体調不良や通院、家族の体調不良時の看病・介護・通院の付き添い、ペットの通院のために利用可能なウェルネス休暇制度を導入
- ◆制度導入後も法改正や制度の利用状況、従業員のニーズを踏まえて定期的に見直しを実施。ウェルネス休暇制度は2度の制度拡充を経て、現在は約8割の従業員が利用
- ◆従業員からの声をきっかけにドナー休暇制度を導入。有給の休暇とし、従業員が安心してドナーになれるように支援

導入背景

体調不良などの際には無理せず休み、メリハリをつけて働くことで生産性の向上を推進

- 当社では「ディーセント・ワーク (Decent Work)」を大切にしている。職場環境の向上や待遇改善を図るだけでなく、仕事を通じて従業員が自己成長、健康、十分な収入、社会的貢献、チームの結束、キャリア形成などを実現できるよう、従業員の意見を聞きながら、より働きやすく働きがいのある組織を目指している。

制度導入後も年1回見直しを行い、従業員の声を踏まえながら制度の拡充や新設を図る

- 休暇制度に限らず、導入した各種制度については形骸化しないように、利用状況を確認しながら毎年見直しを行っている。ウェルネス休暇制度についても同様であり、導入後に制度拡充を図ってきた(詳細は後述)。これによって、より積極的に利用される制度となっている。
- ドナー休暇制度については、ドナー候補になった従業員からの問い合わせがきっかけとなり、1か月も経たないうちに制度の導入に至った。従業員のための環境整備に取り組むだけでなく、自社の取組を社会にどのように伝播させていくかも重要と捉えており、ドナー休暇制度についても「自社が導入し、情報発信に取り組むことで、同様の制度が社会に広がってほしい」という思いを抱いたことが、迅速な導入の後押しとなった。



勤務中の様子【同社提供資料より】

制度・運用の特徴と効果

ウェルネス休暇制度は自身の体調不良や通院だけでなく、家族の看病・介護・通院の付き添いや、ペットの通院のためにも利用可能

ウェルネス休暇制度の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
・自身の体調不良や通院 ・3親等以内の家族の体調不良における看病または介護(手続を含む)、通院の付き添い ・ペットの通院	年12日 (1か月ごとに1日分を付与)	有給	・利用しなかった場合でも翌月への繰り越しは無し ・証明書類の提出は不要 ・半日単位で取得可

- ウェルネス休暇制度は自身の体調不良や通院、3親等以内の家族の看病または介護(手続を含む)、通院の付き添い(家族が遠方の場合、移動日は年次有給休暇を、付き添いや看護または介護の日はウェルネス休暇制度を利用)、ペットの通院のために、最大で年12日、有給で取得できる。1か月ごとに1日分を付与しており、利用しなかった場合でも翌月には繰り越されない。また、半日単位での取得を認めている。
- 導入当初は更年期障害や生理、不妊治療のために月1回・1日単位で利用できる特別休暇としていたが、より利用しやすい制度とすために見直しを行った。まず、2023年10月に従業員の体調不良にも事由を拡大し、半日単位でも利用できるように改定した。この結果、2024年実績の利用率は前年の約3.6倍に増加した。
- その後、2025年4月には育児・介護休業法の改正を受け、子の看護等休暇の事由を有給のウェルネス休暇制度でカバーできるようにするために、適用範囲を家族の体調不良にまで拡大した。併せて、ライフスタイルの多様性を考慮し、様々なニーズに対応できるようにペットの通院も取得事由に含めた。なお、法定の子の看護等休暇(無給)も別途取得可能である。
- 2024年度の利用者数は61人、利用者1人あたりの平均利用日数は2.8日であり、従業員の間で積極的に利用されている。
- 申請時には、体調不良の内容など、支障がない範囲でできる限り取得事由を記載するように求めている。これは、会社として従業員や家族の健康状態に配慮できるようにするためであり、証明書類の提出などは求めている。
- 制度を改定した際は社内でのコミュニケーションツール上で発信している。また、新入社員に対しても各種休暇の情報提供を行っているほか、月1回の定例会議でも全社向けに情報発信をしている。

- 制度の改定に伴って取得率が上昇していることは、より利用しやすい制度になったことの表れだと捉えている。また、従業員だけでなく、採用にあたっては、働く環境を整備しようとする会社の姿勢として、応募者からも各種制度の存在を受け止められている印象がある。

ドナー候補に選ばれた従業員に対して、有給でその都度最大5日分を付与

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
ドナー候補に選ばれた際の、骨髄もしくは末梢血幹細胞の提供に伴う検査・入通院	ドナー候補になった都度最大5日分を付与	有給	・半日単位で取得可 ・ドナー候補に選ばれた際の証明書の提出が必要

- ドナー休暇制度は、ドナー候補に選ばれた従業員が、骨髄もしくは末梢血幹細胞の提供に伴う検査・入通院のために利用することができる制度であり、最大で5日分を有給で取得できる。複数回ドナー候補に選ばれたときに備え、候補になった「都度」という規定としている。半日単位での取得を認めており、ドナー候補に選ばれた際は証明書の提出を求めている。
- ドナー候補になった従業員から、ドナーになる際に取得できる特別休暇があるかという問い合わせがあったことをきっかけに、人事担当者がドナー休暇制度の存在を知り、制度の導入に至った。「導入するのであればしっかりとした制度を導入したい」という思いのもと、公益財団法人日本骨髄バンクに複数回問い合わせを行い、検査などのために半日単位での取得ニーズがあることなどについて丁寧な情報提供を受け、自社にあわせた制度内容を検討することができた。
- 制度導入時に周知したほか、以降も新入社員向けに情報提供しているが、現時点で利用者はいない。ドナー候補になった前述の従業員は、ドナー休暇制度の対象ではあったが、患者とのマッチングに至らなかったため、取得しなかった。それでも、「思っていたよりも早く制度化されてよかった。自分の声を拾ってくれてありがたかった。」という声が寄せられた。

従業員やそのパートナーが安心して出産に臨めるように、プレママ・パパ制度も導入

- プレママ・パパ制度は、母子手帳の写しを提出のうえ出産予定日を報告すれば、女性には産前休業前に20日、男性にはパートナーの出産日までに20日の有給休暇が付与され、定期健診や付き添い等に利用できる制度である。なお、事実婚の場合も証明書類を提出することで制度の適用対象となる。半日単位での取得が多く、2024年度の利用者数は4人、利用者1人あたりの平均利用日数は約5日であった。
- 妊娠中の従業員やそのパートナーが安心して体調管理・健診・出産に向けた準備を進められるように支援することを目的として、2023年に導入した後、男性がパートナーの産前休業前から出産日まで利用できるように、2025年1月に制度を拡充した。

試行や見直しのプロセスを繰り返しながら、制度を通して会社の姿勢を発信

- 制度は「どのような会社でありたいか」「従業員にどのような人材であってほしいか」といった会社の姿勢を発信するためのツールにもなると考えており、特別休暇も「体調不良のときは休み、体調のよいときに集中して働いてほしい」といったメッセージを伝える狙いがある。特別休暇を有給とし、手厚い内容で設計しているのは、従業員がこうしたメッセージを正しく汲み取り、適切な頻度で利用してくれるという信頼があるからである。
- また、想定と異なる利用があれば、制度に込めたメッセージをうまく伝えられなかった会社側の責任として是正していけばよいとも考えており、制度を毎年見直し、場合によってはトライアル期間を経て正式導入を見送るなど、よりよい制度の在り方を探っている。

その時々の中内外の実態に即して制度の在り方を検討し、従業員が安心して働ける環境を整備

- 年次有給休暇の取得率は8割弱(2023年度)であったが、特別休暇の適用範囲を拡大したことなどの影響もあり、2024年度には一時的に低下した。休暇制度の拡充と併せて年次有給休暇の取得計画を立て、積極的に取得するように勧奨している。
- 複数回の見直しを経て休暇制度が充実したため、今後は柔軟性を高めて利用しやすくすることが重要だと考えている。従業員の平均年齢は30代半ばであり、結婚・妊娠・出産・育児などに直面する世代が多い。そのため、従業員の構成に即して制度を定着させつつ、よりよい状態で働ける組織風土につなげていく。また、今後も従業員の年齢構成といった社内環境の変化や、政府方針といった外部環境の変化も考慮しながら制度を見直し、会社のメッセージを発信できるような、よりよい制度の在り方を検討していく予定である。

制度利用者の声

ウェルネス休暇制度は半日単位で毎月1日まで取得できるため、風邪等の突発的な事由というよりは、自身や子どもの健康診断や通院、月経に伴う体調不良等、定期的に発生する事由で利用することが多いです。入社後に制度が2度拡充され、2025年4月以降、家族のためにも利用できるようになったことは特にありがたく思いました。現在、ほぼ毎月のように取得しており、年次有給休暇はリフレッシュのために利用できています。

ウェルネス休暇制度は入社直後から取得することができるため、年次有給休暇が付与される以前でも利用できて助かりました。申請の手続きが簡単で利用しやすく、様々な事由で誰もが取得できることは、休みを取得しやすい職場風土にもつながっていると思います。こうした制度が社内外に広がっていくことを期待しています。

03 株式会社ネコカリ

所在地 千葉県
設立年 2017年
業種 情報通信業
事業概要 システム開発、アプリケーション開発
従業員数 10名(時点:2025年6月)

本事例集に
掲載する
特別休暇

●またたび休暇



- ◆年次有給休暇を使い切った後、体調不良や家庭の事情などの突発的な事情で取得できる、またたび休暇を導入
- ◆またたび休暇は年10日、有給で取得可能。子育て中の従業員の要望を受けて、半日単位でも取得できるよう導入後に見直し
- ◆代表からの「休めるときに休もう」という呼びかけや飛び石連休休暇制度等により、従業員一人一人の暮らしやすさを会社としてサポート

導入背景

業務繁忙になりやすい職場だからこそ、メリハリある働き方・休み方の実現に向けて取組

- システム開発やアプリケーション開発を行っており、主要な取引先は大手小売業や宿泊業である。WebシステムからIoT・センサー回りなど、物理的なハードウェアまで対応できるのが当社の強みである。
- 従業員がライフスタイルにあわせて働くことができる柔軟な制度として、全従業員に対してフレックスタイム制およびフルリモートワークを適用している。フレックスタイム制についてはコアタイムを設けておらず、原則5時～22時の時間帯の中での勤務である。オフィスはなくフルリモートワークであるため、関東地方だけでなく東海・近畿地方など、全国に従業員がいる。従業員同士が対面で話す機会がなくてもコミュニケーションを深められるよう、チャット上で個々人がちょっとしたことを書き込み、反応しあえるチャネルを作るなどして互いの人柄を知るきっかけとしている。
- 業務はプロジェクト単位が基本であるため、特に案件の納期前は繁忙になりやすい。また、さほど頻繁にあるわけではないが、システム管理の業務は夜間に対応せざるを得ないこともある。加えて、自己啓発が不可欠な職種であるため、各種資格手当等の支援制度を整え業務外でも新しい知識をインプットしてもらいたいと考えている。こうしたことから、従業員にはメリハリをつけて働き、休めるときにはしっかり休んでほしいと代表自らメッセージを発信している。

年次有給休暇の取り控えを防ぐため、またたび休暇を導入

- 従業員が安心して休めるよう、年次有給休暇は入社初年度から20日付与している。ただ、システム開発や運用の現場では予測不能な問題が生じることもあり、またたび休暇の導入前は、年次有給休暇を「いざという時のため」に残して使い切らない人がいた。一方で、2024年度の年次有給休暇の平均取得率は9割近くであり、年次有給休暇を使い切った後、突発的な体調不良や家庭の事情で休みが必要になる従業員もみられた。
- そこで、年次有給休暇を使い切った場合に事由を問わず取得できる特別休暇として、またたび休暇を導入することとした。これによって、年次有給休暇をリフレッシュのために活用することや、日頃からの計画的な取得がしやすくなり、年次有給休暇の更なる取得促進につながることを狙いとした。

制度・運用の特徴と効果

またたび休暇は、突発的な事情への備えとして、事由を問わず有給で取得可能

またたび休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
急な体調不良、家庭の事情、その他個人の事情	年10日	有給	・取得理由の明記は不要 ・体調不良の場合でも、診断書等の提出は原則不要 ・半日単位で取得可

- またたび休暇は、突発的な体調不良や家庭の事情への備えとして、2024年12月に導入した。導入にあたっては、従業員がそれぞれの事情に応じて休みを取得でき、心身ともに健全な状態で、プロフェッショナルとして業務に集中できる環境を支えることを目的とした。休暇の名称は、代表が猫好きであることや、疲れた旅人がマタタビを食べて再び旅を続けるという昔話に由来している。

- またたび休暇は、年間最大10日利用可能である。取得事由は急な体調不良のほか、家庭の事情、その他の個人の事情など特に定めはなく、取得にあたって理由を明記・申告する必要もない。また、生活の担保となるよう有給としている。
- 導入初年度である2024年度は、体調不良のため、導入後4か月間で1人が利用した。2025年度は7月時点で、育児に関する事由で利用した従業員がいる。ただし、会社としてはまたたび休暇の取得者数を増やすことは目的としておらず、この休暇があることで年次有給休暇を取り残す必要がなくなり、年次有給休暇の取得率が向上すればよいと考えている。
- 当初は1日単位の取得としていたが、子育て中の従業員から半日単位でも取得したいという要望があり、制度導入後、半日単位の取得も可能とした。フレックスタイム制では一日の労働時間を柔軟に調整することはできるが、月間の総労働時間の定めがあり、労働時間が短い日があると他の日に長く働く必要が出てくる。このため、半日単位取得を認めてもらえるとうれしいという声があった。
- 法定の子の看護等休暇を利用するケースは現時点で発生していないが、そうした事由でも取得が可能である。子の看護等休暇とまたたび休暇のいずれも該当するケースで、どちらの休暇制度を利用するかという判断は従業員本人にゆだねている。



またたび休暇導入のリリース画像【同社提供資料より】

従業員への個別の声かけや事前申請が不要な仕組みなど、特別休暇を取得しやすい環境づくり

- またたび休暇導入後は、週1回開催している全社ミーティングの場において休暇の取得方法や趣旨について説明を行った。また、年次有給休暇の残日数が少なくなってきた従業員には、総務担当者から個別に案内するようにしている。なお、年次有給休暇の残日数は、勤怠システムで本人も確認することができる。
- またたび休暇を取得する場合、システムでの事前申請は特に不要で、業務に関わる上長およびチームメンバーにチャットで「お休みします」と事前に連絡をすればよい。取得事由も幅広いため、体調不良による取得であっても診断書等の提出は求めている。ただ、勤務に差支えがあるほどの体調不良の場合は、継続的に勤務可能か判断するため提出を求められることがあり得る。休暇の取得後は、勤怠システムに休暇取得を登録する。
- このように、休暇取得時の手続面の負担が小さくなるよう配慮しているほか、フルリモートワークの環境であるため、お土産を買って配るなど休みが明けてから他のメンバーに気を遣う必要もない点なども、休暇を取得しやすい雰囲気につながっていると思われる。
- 昨年、長期療養していた従業員が職場に復帰した。またたび休暇を利用したことはないが、何かあれば安心して休むことができるということが、復帰を決められた理由の一つとしてあったと考えられる。
- 現在は新卒採用を行っており、またたび休暇は当社独自の福利厚生としてアピールできるだろう。

休暇取得の声かけや飛び石連休休暇制度、カバー体制の確保により、従業員が自身の人生をベースとして暮らせるようサポート

- 休暇取得促進の取組の一つとして、特別休暇である飛び石連休休暇制度を導入している。飛び石連休の間にある平日に休暇を取得できるもので、従業員が年次有給休暇を取得する必要はない。大型連休の際に、年次有給休暇と併せて2～3週間の休暇を取得する人もおり、それを見た周囲の従業員も長期で休んでもよいのだと思える環境になっている。
- 休暇を取得しやすい職場づくりという観点では、休んだ人のカバーができるよう、日頃から互いの業務内容を共有することや、スキル面でもカバーができるようにしておくことを推奨している。1チーム3～4人の体制でプロジェクトを進めることが多く、調整しながら業務を進めているため、休暇取得による調整の負担はさほど大きくない。
- 入社初年度からの年次有給休暇20日付与や、飛び石連休休暇制度等があり、すでに休日・休暇はかなり多い。このため、今後新たに特別休暇などを導入することは特に想定していない。ただし、裁判員休暇等、必要とする従業員が出てくれば、その際は導入を検討することも考えたい。
- 「休暇が取得しづらい」という声が聞かれる会社もあると思うが、当社では、「人があっての会社」を理念とし、従業員にとって会社はあくまで自分の望む人生を実現するための「道具の一つ」と捉えている。義務をしっかりと果たしていれば、しっかりと休みを取ってよいというように、従業員と会社が労務と権利をお互いに与え合うという考え方のほうが働きやすいだろう。こうした考え方をベースに、一人一人の暮らし方に合わせた働き方ができるよう会社としてサポートしていきたい。

04 関西エアポート株式会社

所在地 大阪府
設立年 2015年
業種 運輸業、郵便業
事業概要 空港の運營業務、管理受託業務
従業員数 662名(時点:2025年3月31日)

本事例集に
掲載する
特別休暇

- シックリーブ
- 積立シックリーブ
- 公民権行使休暇

POINT

- ◆従業員の働きやすい環境を整えるために、従業員の家族もサポートしたいという会社の思いを込めて、自身の負傷・疾病による療養だけでなく、家族の看護・介護などのために、年5日有給で取得可能なシックリーブを導入
- ◆未使用分のシックリーブは積立シックリーブとして積立可能。より長い期間の療養や家族の看護・介護などに利用できる
- ◆シックリーブ、積立シックリーブ等により、様々な場面で療養が必要な従業員を支援

導入背景

多様な働き方を実現する職場環境づくりに取り組む

- 当社は2015年に設立し、2016年より関西国際空港と大阪国際空港の運営会社として空港運營業務を行っている。設立当時は、固定的な働き方を原則とした制度であったため、育児や介護を行っていた従業員にとって、仕事とプライベートの両立に大きな負担がかかっていた。また、従業員が不測の事態によって就業できなくなった場合に取り得る手段も限定的であった。そのため、誰もが多様な働き方が実現でき、安心して働ける職場づくりを目指して、2018年に部門横断プロジェクトチームを設立し、従業員から経営陣に各制度の提案を行った。また、プロジェクトの提案を実行するチームを結成し、働き方に関する制度を大きく刷新した。
- 年齢、性別、国籍を問わず多様な従業員が働いており、それぞれの従業員が自分にあった働き方を選べるように、フレックスタイム制やテレワークなどの多様な制度を設けて働きやすい環境づくりに取り組んでいる。さらには、従業員一人一人が「Best workplace ever!(この会社でよかった)」と感じながら働けるように働き方改革を実行している。

機動的に対処できる療養制度としてシックリーブを導入

- 働き方改革実行以前にも、長期療養が必要な従業員のための休職制度はあったが、あくまでも従業員の長期療養を前提とした制度であったため、従業員や従業員の家族に何かあったときに機動的に対処できる制度ではなかった。
- 従業員にアンケートを実施したところ、年次有給休暇を自身や家族の疾病等の不測の事態に備えて使用せず残しておくといった声があった。
- そこで、2022年に各種制度を大きく刷新した際に、従業員が自身や家族の疾病等のときに年次有給休暇を使わずに気軽に利用できる制度もあった方がよいのではないかと考え、時間単位での取得を含め、短い期間で取得できるシックリーブと、一定の期間を要する場合を想定した積立シックリーブを導入した。

制度・運用の特徴と効果

シックリーブは療養、家族の看護や介護などの事由で年5日を有給で取得可能。

未使用分は積立シックリーブとして積み立て、より長い期間の療養や家族の看護や介護などに利用可能。

シックリーブの概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
私的な負傷または疾病のため療養する必要がある場合、 または、家族に看護や介護が必要になった場合 ※不妊治療、総合健診(人間ドック)受診、人間ドックおよび健康診断再検査にも利用可能	年5日	有給	・未使用分は積立シックリーブとして60日まで積立可能 ・診断書等は不要 ・時間単位で取得可

積立シックリーブの概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
私的な負傷または疾病のため療養する必要がある場合、または、家族に看護や介護が必要になった場合	最大120日	有給	・療養期間等を明記した診断書等が必要 ・基礎日数60日と、シックリーブ未使用分(最大60日まで)を積み立てられ、最大120日取得可

- シックリーブは年5日、1日単位または時間単位で、有給で取得できる制度である。従業員自身の負傷や疾病の療養、不妊治療、総合健診(人間ドック)受診、人間ドックおよび健康診断再検査の際に利用できるほか、家族の看護や介護のために利用することもできる。
- シックリーブの利用にあたっては、診断書等の提出は不要としており、直属の上司の承認だけで取得が可能である。従業員やその家族に何かがあったときに機動的に対処できる運用にしている。
- 2022年の導入以降、多くの従業員に利用されている。小学校3年生までの子どもが病気になった場合は、別途有給の子の看護等休暇も利用できるが、シックリーブを利用する従業員もいる。
- また、シックリーブの未使用分を積み立てられる休暇として、積立シックリーブを設けている。療養や家族の看護などが必要な場合に利用できる。基礎日数として全員に60日付与されており、さらにシックリーブの未使用分を60日まで積み立てられ、最大120日休暇を取得することができる。療養や家族の看護などのために勤務をしないことがやむを得ない状態が、休日を除き連続5日以上続く場合、または続くことが見込まれる場合に取得できる。
- 積立シックリーブは、より長い期間の療養や家族の看護などを想定しているため、利用にあたっては療養期間等が明記された診断書等の提出が必要である。また、家族の看護や介護の事由で取得する際にも、必要な日数が分かる証拠の提出を求めている。



仕事と育児を両立する従業員【同社提供資料より】

全社的に年次有給休暇の取得も促進。また、5日間の連続休暇取得も推奨

- 年次有給休暇は、勤続年数によらず23日付与しており、新入社員にも入社初日から付与している(ただし入社月によって付与日数は異なる)。入社初日から年次有給休暇が付与されることで、入社して間もない従業員に休む必要が生じた場合でも、欠勤にならずにすんでいる。
- また、全社的に年次有給休暇の取得促進日を定め、取得促進日には会議を控えるよう従業員に伝えている。
- さらに、ワーク・ライフ・バランスの向上や、心身をリフレッシュするための機会を創出し、生産性向上を図ることを目的に、5日間の連続休暇取得も奨励している。
- 療養、家族の看護や介護の事由で休暇を取得したい場合、シックリーブを取得するか、年次有給休暇を取得するかは従業員に委ねている。未使用分のシックリーブは積立シックリーブとして翌年以降に積み立てられるのに対し、2年を超えて失効する年次有給休暇は積み立てることができない。そのため、翌年以降に使わなかった休暇が残るという観点では、シックリーブではなく年次有給休暇から先に取得する考えもある。一方でシックリーブは療養などに目的を限定したものであり、年次有給休暇はリフレッシュなど事由を問わずに広く使えるものであるため、そのバランスも考えて従業員には自身の判断で好きな方から使うように伝えている。
- 特別休暇制度としては、上述のほか、公民権行使休暇も整備している。公民権行使休暇は、裁判員または裁判員候補に選任された場合、会社に届出をし、その許可を受けたときに必要な日数または必要な時間を有給で取得できる。

シックリーブ、積立シックリーブ、退職およびGLTDで療養が必要な従業員を支援

- シックリーブ、積立シックリーブを使い切った後、従業員自身の負傷や療養を理由として長期の療養が必要な場合には、退職をすることになる。退職に至った場合の所得面をサポートするため、会社としてGLTD(傷病による長期療養時の収入補償保険制度)に加入しており、要件を満たす場合にはある一定の収入の補償を行う制度を設けている。
- 積立シックリーブや退職が必要な従業員は、1年を超えて休むこともある。そのような従業員には、従業員の状態への配慮の上、定期的にフォローするなどしてサポートし、スムーズな復職につなげるようにしている。
- 当社では、長期療養を終えて復職した従業員でも社業に貢献している人が多くいる。そうした実例が身の回りであることで、ほかの従業員も安心して働くことができると考えている。これからも療養が必要な従業員に対して様々なフォローをしていきたいと考えている。

05 株式会社トラストバンク

所在地 東京都
設立年 2012年
業種 情報通信業
事業概要 ふるさと納税事業・パブリック※事業・地域通貨事業・EC事業
※パブリック(公共)とテクノロジーの造語
従業員数 268名(時点:2025年6月30日)

本事例集に
掲載する
特別休暇

- ボランティア休暇
- オプション休暇

POINT

- ◆ 地域貢献などのボランティア活動に取り組む際に利用できるボランティア休暇や、宿泊を伴う自治体訪問の際に利用できるオプション休暇を導入
- ◆ ボランティア休暇は被災地支援ボランティアに参加したいという従業員の声をきっかけに導入。年5日を有給で取得可能
- ◆ 特別休暇を通じて地域貢献活動を後押しするとともに、地域を深く知ることで、本業のモチベーション向上にも寄与

導入背景

コロナ禍を機に、従業員が自律的にキャリアをデザインできる働き方改革に取り組む

- 新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、2021年頃から柔軟な働き方の導入を推進している。「いつでも Work」といういわゆるフレックスタイム制(コアタイム10~15時)を導入したほか、ほぼ全員がテレワークを利用している。オフィスに出勤するかテレワークとするかは、本人がチームや業務の状況等に応じて選択することができる。
- これらの働き方改革の基本的な考え方は、従業員が自律的にキャリアをデザインできるような働き方を可能とするということである。会社員としてだけでなく、自分が今後どのような人生を歩んでいきたいのかを考え、仕事とプライベートの両輪を回すことができるよう、柔軟性を持った働き方の選択肢を提供することが重要と考えている。

「自立した持続可能な地域をつくる」というビジョンを踏まえ、ボランティア休暇を導入

- 当社では、「自立した持続可能な地域をつくる」というビジョンを掲げ、地域経済の維持・発展に向け、地域の経済循環を促すための様々な事業を展開している。そのため元々地域貢献への関心が高い従業員が多いという特徴がある。
- 2020年には、豪雨により甚大な被害を受けた熊本県を支援したいという従業員からの声を受けて、ボランティア休暇を導入した。当時は被災地支援の災害ボランティア参加を対象とした制度だったが、地域貢献につながる活動を幅広く認めるように対象を広げ、会社の制度として従業員の地域貢献を後押しできるようにという狙いで運用している。

制度・運用の特徴と効果

ボランティア休暇は、会社の認めるボランティア活動に参加した際に年5日を有給で取得可能

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
会社が認めるボランティア活動への参加	年5日	有給	・参加証明書の提出が必要 ・ボランティア補助金も利用可能

- ボランティア休暇は、有給で年5日取得できる。ボランティア活動を実施した日が対象であり、移動のみの日は対象外である。
- 利用の際には、業務の状況を上司と相談のうえ、1週間前までにシステムから申請を行うこととしている。申請時には、活動予定の内容なども入力する。ボランティアとして認める活動は表のとおりである。導入当初の被災地支援から、社会福祉やスポーツなどへ活動対象が広がっている点が特徴といえる。

種類	内容例示
災害地域復興支援	救援物資の確保・輸送、がれき・土砂の撤去、家屋の片づけ・清掃、復興支援イベント、ふるさと納税の事務など
自然・環境保護	自然保護、里山保全、リサイクル運動、地域の清掃や河川の浄化など
地域貢献	地域の巡回、通学路の安全確保活動、交通安全運動など
社会福祉	高齢者へのレクリエーション指導及び相手、寝たきりや一人暮らしの高齢者への給食サービスなど
スポーツ	国や地域における公共スポーツ大会における運営(スポーツ指導・会場美化・警備)など
その他	会社が認めるもの

※但し、専ら親族に対しての支援となる活動は対象外とします。

対象となるボランティアの定義【同社提供資料より】

- ボランティア休暇の取得者には、活動に係る交通費・宿泊費の実費を支給するボランティア補助金を設けている。補助金は1回あたり3万円を限度に、年3回まで利用可能である。また、ボランティア保険に加入する場合は、その保険料も対象に含まれる。補助金申請にあたっては、活動団体からボランティア参加証明書を受領し、社内のボランティア休暇精算書、領収書と併せて提出することを求めている。
- また、ボランティア休暇取得後は、活動報告(レポート)の提出が必要である。様式・分量は自由で、どのような活動を行ったか、内容やスケジュールを記載してもらう。写真を掲載する人も多く、2ページ程度のものが多い。レポートは社内ポータルサイトに掲載しており、誰がどのようなボランティア活動を行ったのかが共有されることで、社内のコミュニケーションのきっかけにもなっている。
- ボランティア休暇は毎月1人程度の利用があり、2024年度は計11人が利用した。1人あたりの平均取得日数は1.5日である。能登地震の際にがれきの撤去等を行ったケースや鉄道会社が募集するボランティア駅長として地域活性化に貢献するなど、地域に貢献したいという思いを持つ従業員が活用している。過去には、骨髄バンクにドナー登録していた従業員が実際に骨髄提供を行うために利用したケースもある。
- 新入社員にも入社時の福利厚生制度の説明においてボランティア休暇を紹介しており、入社後もボランティア休暇を取得した従業員のレポートが毎月のように公開されることから、社内での同休暇の認知度は高い。
- 今後は、社内向けのボランティア活動の情報発信にも力を入れたいと考えている。アンテナの高い従業員は、どこでどのようなボランティア活動が募集されているのかを積極的に情報収集しているが、多くの従業員にとってはそうした情報を把握することがそもそも難しいためである。現在は、休暇取得後の活動報告を社内ポータルサイトに掲載することで情報共有しているが、仕事で自治体と関わる機会が多い利点を生かし、地域のボランティアに関する情報を積極的に社内に展開・共有していきたいと考えている。

全国の自治体を積極的に訪問してほしいと考え、オプション休暇を導入

オプション休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
宿泊を伴う自治体への滞在	年2日	有給	社内報で訪問地域の魅力を紹介することが要件

- オプション休暇は、当社と関わりのある自治体に関心を持ち訪問してほしいという狙いで2018年に導入した。自治体に宿泊を伴う滞をし、地域の魅力を伝える滞在レポートを作成することを要件として有給で年2日取得できる。
- 訪問先の自治体に定めはなく、地元への帰省の際にも利用できる。また、過去にオプション休暇を取得した際に訪問した自治体と同じ自治体でもよい。
- 滞在レポートは、観光地などのお勧めスポットや美味しい食べ物など地域の魅力を、社内のブログに投稿してもらっている。ブログを見た従業員がその地域に行きたくなるような発信を行うことにしている。
- 2024年度の利用者数は4人で、1人あたりの平均取得日数は1.75日であった。滞在先では地域のお祭りに参加したり、地元の人との交流を通じて地域をより深く知ることなどにもつながっており、心身のリフレッシュとともに、本業につながる学びの場にもなっている。
- なお、2018年には心身のリフレッシュを目的としてリフレッシュ休暇も導入した。夏休み・冬休みの期間限定でそれぞれ3日の特別休暇を付与するものであったが、部署により繁忙期が重なり利用できないとの意見があったため、取得時期を限定したリフレッシュ休暇は廃止し、廃止した日数分を法定以上の年次有給休暇として付与することとした。2024年度の年次有給休暇の平均取得率は7割弱となっている。



オプション休暇を取得して富士山に登頂する様子【同社提供資料より】

特別休暇を通じて地域貢献活動を後押しするとともに、本業のモチベーション向上にも寄与

- 特別休暇の制度設計の際に大事にしていることは、企業にとっての目的や狙いがあるの施策という点である。当社では、従業員が自らキャリアをデザインすることができる働き方を目指しており、特別休暇制度についても福利厚生という点に限らず、地域を大切にする企業文化や事業内容と関連した制度を導入することを意識した。結果的に、従業員の地域貢献活動の後押しとなるとともに、新たな出会いや学びを通じて本業のモチベーション向上にも寄与していると考えている。

制度利用者の声

日頃はテレワークを中心に契約自治体のサポートを行っています。地元の鉄道会社が公募していたボランティア駅長に応募したところ、任命いただき、現在月2回ほど、土曜日を中心に駅周辺の清掃や鉄道利用者への声掛け等を行っています。ボランティア駅長の就任式は平日だったため、ボランティア休暇を取得し、会場への交通費はボランティア補助金を活用しました。

当初は年次有給休暇を取得予定でしたが、人事部からボランティア休暇のことを教えてもらい、利用しました。会社が特別休暇としてボランティア活動を後押ししてくれており、職場の理解も得やすかったと感じます。また、社内でもボランティア駅長の活動について聞かれるなど、コミュニケーションも増えました。今後も多くの従業員が様々なボランティア活動に参加することで、本業の地域貢献にもつながる新たな価値が生まれるとよいと考えています。

06 株式会社ソーラーパートナーズ

所在地 東京都
設立年 2010年
業種 情報通信業
事業概要 情報サービス業
従業員数 48名(時点:2026年2月23日)

本事例集に
掲載する
特別休暇

- ボランティア休暇
- リフレッシュ休暇プラス
- アニバーサリー休暇

POINT

- ◆ 本業を通じた社会貢献に加え、従業員の地域社会への貢献を後押しするためにボランティア休暇を導入
- ◆ ボランティア休暇は地域清掃やPTA活動などのボランティア活動に参加する際に、年1日有給で取得可能。事由を幅広く設定することで取得を促進
- ◆ 夜間や土日祝日の出勤がある業態においても、従業員に幸福度高く過ごしてもらいたいとの思いで、休暇制度の充実や休暇を取得しやすい風土醸成を図っている

導入背景

夜間や土日祝日の勤務がある中でも従業員の働きやすさを追求するため、シフトの改善や休暇制度の充実などを実施

- 当社はソーラーパネルや蓄電池の設置等を希望するエンドユーザーと、パートナー企業である工務店のマッチングをサポートする事業を手がけている。「売り手よし、買い手よし、世間よし、未来よし」を自社のビジョンに掲げており、売り手である従業員もサステナブルな状態を目指したいと考えている。
- ソーラーパネルや蓄電池の設置を希望するエンドユーザーとのやり取りは、夜間や土日祝日に連絡をとることも多いため、夕方以降の顧客対応が生じたり、シフト勤務制のため土日祝日を固定的に休みにしづらかったりという状況がある。一方で、従業員にはプライベートも含めて自身の人生を幸福度高く過ごしてもらいたいとの思いがあり、シフトの組み方の改善などを重ね、従業員が働きやすい形を模索し続けている。土日祝日が固定的な休みでない分、休暇制度を充実させることで従業員に報いたいとの思いもあり、年次有給休暇を法定以上付与するなどの工夫も行ってきた。
- また、リモートワークで働く従業員が多く、従業員同士が顔を合わせる機会が少ないため、オンラインでコミュニケーションを図ることができるような工夫を行っている。例えば、毎日15分間、別の人と3人のグループになり24時間以内であった良い出来事を互いに共有し合う「Good & New」という取組を行っている。日々良いことを考え、共有する機会があることで、人生が豊かになりポジティブな気持ちになればという狙いがある。

従業員の地域社会への貢献を後押しするために、ボランティア休暇を導入

- 自社のビジョンに「売り手よし、買い手よし、世間よし、未来よし」掲げており、利益の一部を社会貢献のための活動に充てるなど、かねてより社会貢献活動にも力を入れてきた。社会貢献のための活動については、従業員からまず活動のアイデアを出してもらい、全社総会においてグループワークでディスカッションをしたうえで、取締役会の決議により決めている。過去には、幼稚園・保育所のリフォームの手伝いや、被災地域への寄付などを行った。
- 全社総会の中でソラuppサミットという会議体を設けており、会社をより良くしていくためのアイデアについて全従業員で議論している。その会議で地域に貢献したいという思いを持った従業員からボランティア休暇のアイデアが出たことをきっかけに、従業員の地域社会への貢献を後押しすることがビジョンの実現にもつながると考え、ボランティア休暇の導入に至った。



研修の様子【同社提供資料より】

制度・運用の特徴と効果

ボランティア休暇は、地域社会の一員として貢献する活動を行った際に年1日、有給で取得可能

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
地域清掃やPTA活動など 地域社会の一員として貢献する活動	年1日	有給	地域社会に貢献する活動と 会社が認めた場合に利用可能

- ボランティア休暇は、地域清掃やPTA活動など地域社会の一員として貢献する活動を行った際に年に1日、有給で取得可能である。取得は1日単位で、地域社会に貢献する活動と会社が認めた場合に利用できる。
- 休暇を取得したい従業員は上長(課長職)に事前に活動内容を申請し、上長がボランティア休暇の趣旨に沿っていると承認した場合、取得することができる。人事部門が承認するのではなく上長が適用可否を判断する仕組みとすることで、上長に責任と権限を与え、個別のケースに応じた柔軟な判断を行うことができるようにしている。
- 取得事由については、ボランティア活動の範囲を限定しすぎると取得が進まない可能性もあると考え、幅広く設定している。
- 実際の取得事由は様々で、過去にはパラリンピックのボランティア、浜辺のごみ拾い、PTA活動(横断歩道の補助員等)、教会のクリスマスイベントの手伝い、ボーイスカウトの手伝い、ヘアドネーションなどで取得した事例がある。
- 2024年度の利用者数は46人中18人であった。毎年取得している従業員もいるが、取得したことのない従業員もあり、利用者に偏りがある点は課題の一つである。
- ボランティア休暇の取得状況や取得事由は社内で公開し、他の従業員がどのような活動で取得しているのか把握できるようにしている。ボランティア休暇が、休暇を取得するきっかけの一つになればと考えている。

年次有給休暇の計画的付与分を取得した従業員を対象に、取得事由を問わない特別休暇であるリフレッシュ休暇プラスを付与

リフレッシュ休暇プラスの概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
取得事由を問わない	年3日	有給	年次有給休暇の計画的付与分(リフレッシュ休暇)を消化した従業員が対象

- 当社では新入社員以外に年次有給休暇を年20日付与している。新入社員については、3か月の試用期間が明けた後に年10日を付与し、翌1月に年20日を付与している。
- 年20日のうち15日は計画的付与(個人別付与)の対象としており、シフトに組み込んでいる。年次有給休暇の計画的付与分に関しては、社内ではリフレッシュ休暇という名称にしており(取得の目的は当然に従業員の自由)、取得予定日を社内公表することで、取得しやすい環境にしている。
- 15日の計画的付与分(リフレッシュ休暇)を取得した従業員に対しては、新たにリフレッシュ休暇プラスという特別休暇が年3日有給で付与される。リフレッシュ休暇プラスは、年次有給休暇と同様に取得事由を問わず利用可能である。
- リフレッシュ休暇の残日数は社内毎月公表されており、計画的に取得するように促している。シフトの希望を申請する際にあわせて休みの希望も伝え、上長もその希望をかなえるために可能な限り調整するように心がけている。顧客とのやり取りはチームで対応し、個人に責任が集中しないようにするなどの工夫もしている。休暇を取得しやすい風土もあり、2024年度の年次有給休暇の平均取得率は8割弱であった。
- そのほか、誕生日や結婚記念日など大切な日を豊かに過ごす際に取得可能なアニバーサリー休暇も年1日有給で付与している。

特別休暇を導入する際は会社の意思を示すことを重視。休暇制度の充実・休暇を取得しやすい風土づくりも引き続き推進

- 特別休暇を導入する際は、会社の意思を示すことを大切にしている。ボランティア休暇のように目的を限定した特別休暇は、メリットを享受できる従業員とできない従業員の差が出てしまう可能性もあるため、導入するのであれば、従業員の地域貢献を後押しするという会社としての意思をしっかりと示すことが重要であると考えている。
- 一方で、汎用性高く使える休暇が用意されており、またそうした休暇を取得しやすいことも重要である。当社では、土日祝日の営業が必要なことや勤務が変則的であることは変えにくい、違った形で従業員に報いるという意味で、これまで年次有給休暇の充実、リフレッシュ休暇プラスやアニバーサリー休暇の導入などに取り組んできた。休暇制度が充実している会社や休暇日数が多い会社は多くあると思われるが、当社の特徴は休暇の取得しやすさやリモートワークなどであり、採用活動においても強調している。
- 今後も、業績とのバランスも見つつ、リフレッシュ休暇プラスの日数は年に1日ずつ増やしていきたいと考えている。



集合写真【同社提供資料より】

07 大阪ガス株式会社

所在地 大阪府
設立年 1897年
業種 電気・ガス・熱供給・水道業
事業概要 1.ガスの製造、供給および販売 2.LPGの供給および販売
3.電力の発電、供給および販売 4.ガス機器の販売 5.ガス工事の受注
従業員数 1,283名(時点:2025年3月31日)

本事例集に
掲載する
特別休暇

- 裁判員制度休暇
- コミュニティ休暇

POINT

- ◆従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境整備の一環として、様々な特別休暇を導入
- ◆従業員がボランティア活動および地域社会活動を行う場合に取得できるコミュニティ休暇を1991年に導入。裁判員制度休暇も2008年に制度化
- ◆労働組合や従業員の声を受けて、新たな特別休暇の導入を検討。社会の変化も踏まえながら、従業員のニーズに寄り添った対応を心がける

導入背景

従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて様々な面からサポート

- 当社では、従業員が「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活や社会とのかわり」をバランスよく調和させて、能力を最大限に発揮できることを目指し、企業風土づくり「Daigasトランスフォーメーション」を進めている。具体的な取組として、コミュニケーションツールや生成AIの普及促進など、生産性が高く、創造性豊かな働き方を推進するための施策に注力している。
- また、テレワークやフレックスタイム制、時間単位の年次有給休暇制度などを導入し、柔軟な働き方を推進している。従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて労使で連携しながら、従業員が必要とする支援策の制度化と、制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいる。
- 一方で、都市ガス事業や電力事業など、人々の暮らしに欠かせないインフラを支える事業者として24時間365日現場対応が可能な体制を敷くため、働く場所と時間の柔軟性には限界もある。しかし、そうした職場においても家庭の事情などが生じた際には休むことができるようバックアップ体制を構築するなど、休暇を取得しやすい職場づくりに努めている。こうした取組を進めた結果、2024年度の年次有給休暇の取得率は9割弱となっている。



社屋の外観【同社提供資料より】

特定の事情が生じた際に備えて、様々な特別休暇を整備。時代の流れや新たなニーズに応じた見直しも実施

- 当社は以前より特別休暇を導入しており、時代の流れや新たなニーズに応じて特別休暇を見直してきた。例えば裁判員制度休暇は2009年の裁判員制度施行に先立って2008年に制度化し、従業員の社会参加を支援する制度として整備した。
- 特別休暇の導入や見直しにあたっては、労働組合からの意見や従業員の声などを反映させている。その他、年1回の従業員意識調査の結果も参考にしている。

制度・運用の特徴と効果

裁判員制度休暇は所要日数を有給で取得可能

裁判員制度休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
裁判員や検察審査員に選ばれ、法令に基づき呼出しを受けた場合	所要日数	有給	・付与日数の上限は設けていない ・検察審査員制度を含む

- 裁判員制度休暇は、2009年の裁判員制度施行に先立って2008年に制度化した。従業員が裁判員や検察審査員に選ばれた際に所要日数分の休暇を有給で取得できる。2024年度は1人が利用した。
- 裁判員制度休暇は、従業員の自己申告で取得できる。裁判員制度休暇を利用した際の勤怠報告は、上司および人事部のみに行う。

- 裁判員制度休暇に限らず、周囲には事前に休暇予定などのスケジュールを共有しており、普段から業務をカバーしあう風土があることも、特別休暇の利用しやすさにつながっていると考えます。
- 2008年に導入してから10年以上経つが、円滑に運用できている。

コミュニティ休暇は年10日取得可能。従業員のボランティア活動や地域社会活動を支援

コミュニティ休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
ボランティア活動および地域社会活動を行う場合	年10日	有給	特別休暇年5日と保存有給休暇年5日の合計年10日取得可能

- コミュニティ休暇は、従業員のボランティア活動や地域社会活動を休暇という形で支援するために1991年に導入した。特別休暇として年5日、さらに保存有給休暇（いわゆる失効年次有給休暇の積立休暇）から年5日取得することができ、最大で年10日取得することができる。
- 会社が認めたボランティア活動や地域社会活動などに参加する際に利用でき、例えば地域団体の役員や、地域のスポーツや各種行事の世話役としての活動なども対象に含まれる。
- 全社的にも地域への貢献は重要と考えており、ボランティア活動に盛んに取り組んでいる。コミュニティ休暇は会社の方針と一致しており、従業員の地域への参画を支援する制度になっている。

特別休暇や保存有給休暇は様々な事由で取得可能。従業員の不時の事態に柔軟に対応

- コミュニティ休暇のほかにも、「公民権を行使する場合または公務を執行する場合」や「災害、交通事故等の理由で会社がやむを得ないと認めた場合」など、特別休暇を取得できる事由を様々設定しており、各事由に応じて従業員は特別休暇を取得することができる。なお、取得可能な日数は事由により異なる。
- また、保存有給休暇（いわゆる失効年次有給休暇の積立休暇）は、繰越限度日数（40日）を超えた年次有給休暇の残余日数のうち、1年につき5日を限度として、最大30日まで積み立てて保存することができる。
- 保存有給休暇は、従業員本人の傷病、災害などの不時の場合のほか、家族の看護や生後満1年に達しない子の養育等に利用できる。
- 特別休暇や保存有給休暇など、従業員が利用できる休暇制度は一覧化して社内ポータルサイトに掲載しており、従業員自身が適宜確認できるようにしている。もしわからないことがあれば、所属組織の総務や人事部で問い合わせを受けており、その都度、従業員の困り事に対応するようにしている。

労働組合や従業員の声を受けて、新たに孫休暇、ドナー休暇、不妊治療休暇の導入を検討

- 2026年度から新たに孫休暇、ドナー休暇、不妊治療休暇を導入する予定である。
- 孫の出生や養育のために取得できる孫休暇（いくまご休暇）については、定年年齢が65歳まで引き上げられたことに伴い、孫の世話をする従業員が増えると考えたことが、導入を検討した背景である。労働組合からのニーズを受け、労使交渉で形作っていった。特別休暇と保存有給休暇で導入予定である。
- ドナー休暇は、過去に従業員がドナー適合した事例をふまえて導入した。ドナーとしての通院・入院のために、通常の年次有給休暇とは別で取得できる休暇である。特別休暇と保存有給休暇で導入予定である。
- 不妊治療休暇は、社会的な関心が高まり、従業員からニーズが寄せられたことをふまえて、導入の検討を始めた。保存有給休暇で導入予定である。
- 現在検討している新たな休暇は、いずれも労働組合からのニーズや従業員意識調査で得られた声などがきっかけとなっている。今後も従業員のニーズを拾いながら、社会の変化も踏まえ、寄り添った対応をしていきたいと考えている。

08 株式会社 NAVICUS

所在地 東京都
設立年 2018年
業種 学術研究、専門・技術サービス業
事業概要 SNSマーケティング・コミュニティ支援等
従業員数 52名(時点:2025年10月1日)

本事例集に
掲載する
特別休暇

- ボランティア休暇
- ドナー休暇

POINT

- ◆ メガベンチャー(大企業へと成長したベンチャー企業)からの転職者が多い中、前職と同水準の制度のもとで働けるよう、各種の特別休暇制度を検討
- ◆ ボランティア休暇、ドナー休暇等に加えて女性休暇なども導入
- ◆ 特別休暇制度があることで、休暇を使いやすいという安心感を醸成。利用状況やニーズの検証による見直しも想定している

導入背景

心身ともに満たされた状態で最大のパフォーマンスを発揮するために柔軟な働き方を推進

- 当社は、「End User First」(あらゆる意思決定において、社会への貢献を最重視する)、「Client Mania」(顧客の課題や理想を知り尽くし、志を共にする)、「Deliver Value」(提供価値を最大化し、社会と顧客の理想を形にする)、「Team Spirit」(Partyメンバーを尊重し、チーム全体で最大成果を発揮する)を行動指針としており、社会や顧客への貢献を非常に重視する会社である。そして、社会や顧客に貢献するためには、自分たちも心身ともに満たされていることや、成長機会があることが重要であると考えている。そのため、ワーク・ライフ・バランスや働き方に関する制度についても、その時々で従業員が必要とするものを整備している。また、制度を導入するだけでなく、制度の検証や改善を行うようにしている。
- 当社の創業は2018年であるが、創業時から勤務形態をフルリモート・フルフレックス(コアタイムなしのフレックスタイム制)としている。その背景には、代表取締役が1人で創業し、バーチャルオフィスで登記したことや、従業員第1号となるメンバーが大阪在住であったことがある。顧客に提供する仕事のクオリティ向上のためには、当社が求めるスキルを有するメンバーが、それぞれ働きやすい場所で最大のパフォーマンスを発揮できる環境を用意することが合理的だと考えている。
- 最近では、実家で家族のケアをするためにUターンする必要性が生じたものの、地元にはこれまで積み上げてきたキャリアを生かせる企業や職種がなく悩んでいた人材が当社を見つけ、テレワークをしながら、実家で家族のケアもできる生活を実現したというケースもある。
- 本社は東京だが、関東在住の従業員は5～6割程度である。当社は事業の一環として地方創生に資する支援も行っており、全国各地に在住する従業員が、支援先の地域に対面で会いに行くことができている。自身が住んでいる地域に魅力を感じており、その地域のことをもっと広めたいという意欲を持っている従業員も多く、住民目線で当事者意識を持って顧客と話すことができるため、それが事業にも生かされている。

メガベンチャーからの転職者も前職と同水準の制度のもとで働けるよう特別休暇制度を設計

- 福利厚生は「安心できる環境」(働き方や休暇制度等)、「スキルアップ」(研修補助、手当等)、「パーティーづくり」(新入社員との親睦を深めるウェルカムランチ等)の3つの軸で整備しており、特別休暇制度の導入についても、これらに該当するかを踏まえて検討している。
- メガベンチャー(大企業へと成長したベンチャー企業)から転職してくる従業員が多く、当社に入社しても前職と同水準の制度のもとで働けるようにとの考えから、メガベンチャーの制度を参考にして迅速に制度整備を進めた。具体的には、中途採用した従業員から、前職の福利厚生制度で良かったものについてヒアリングしながら、当社の企業規模やフルリモート・フルフレックス体制に適しているかという観点も含めて、必要と思われる制度の導入を検討した。
- また、当社がミッションとして掲げている「明日が楽しみになる居場所をつくる」も社内制度を検討する際の基準としている。その制度を導入することで、当社が従業員にとっても「明日が楽しみになる居場所」になれるのか、ビジョンとして掲げている『世界一「心を届ける」会社になる』につながるのかなど、全てを基本理念に紐づけて検討している。



福利厚生の方針【同社提供資料より】

制度・運用の特徴と効果

ボランティア休暇は年5日まで利用可能で、適用可否は都度の稟議で判断

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
ボランティア活動に参加する時	年5日	有給	適用の可否は都度の稟議により判断

- ボランティア活動を行う際、年5日まで有給で取得できる。制度の適用可否は、都度の稟議により判断している。取得希望がある従業員からその都度相談を受け、付与するかどうかを代表取締役が判断する。
- 制度導入の背景として、代表取締役が特に地域に対する支援を重視しており、関係が深いボランティア活動に着目したということがある。
- なお、これまでに取得者はいない。休日である土日に実施される活動が多いことや、取得を希望したものの、最終的に都合が合わず活動自体ができなかったことが理由である。

ドナー休暇は、骨髄バンクへの登録や骨髄等の提供に係る検査、骨髄等の提供を行う際に利用可能

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
骨髄バンクへの登録、骨髄等の提供に係る検査、骨髄等の提供を行う時	年10日	有給	登録・検査の案内書の提出が必要

- 骨髄バンクへの登録と、骨髄等の提供にかかる検査、骨髄等の提供を行う際に、年10日まで有給で取得することができる。取得に際しては、登録・検査の案内書の提出を求めている。
- これまでに取得者はいないが、新入社員から「ドナー登録には1日もかからないが、休暇を取得する必要があるか」との問合せを受けたことがあり、ドナー休暇の取得は義務ではないが、本人が希望すれば利用できると伝えた。

女性特有の体調不良のための休暇なども整備

- このほか、従業員の約8割が女性であることを踏まえ、女性特有の体調不良の際に利用できる女性休暇(生理休暇)(法定の生理休暇を拡大する形で、月1日まで有給、月1日を超える場合は無給)を導入している。毎月数名の従業員が利用している。
- また、入社後半年までの年次有給休暇が付与されない期間に、傷病等のやむを得ない事由で休暇取得が必要な時に利用できる入社時特別休暇も導入している。入社後半年間、有給で5日が付与される。入社後半年が経過し、年次有給休暇が付与された時点で、残日数は消滅する。

特別休暇があることで安心感を醸成するとともに、利用状況やニーズの検証による見直しも想定

- 入社時のオリエンテーションの一環として福利厚生について説明する中で、特別休暇についても紹介している。また、社内イントラネット上で就業規則等を閲覧できるようにしており、特別休暇制度についても確認することができる。
- 従業員に対して制度を説明することで、「使える休暇があり、また休暇を使いやすい雰囲気もある」と安心感が醸成され、創業8年目のベンチャー企業としては、きちんと制度が整備されているという印象を持ってもらえている。また、社内のチャットツールで、自身の休暇取得の連絡が積極的に発信されており、それも休暇が取りやすい雰囲気づくりにつながっている。
- 特別休暇は事由が決まっているので使いやすいという声がある一方で、特別休暇の種類が豊富すぎると、例年7割以上を維持している年次有給休暇の取得率が低下しないかという懸念はある。
- 特別休暇と年次有給休暇のどちらから取得するかは本人の意向に任せているが、特別休暇から取得する従業員が多い印象である。現状は、必要な特別休暇は既に整備していると認識している。
- 不定期ではあるが、従業員アンケートを実施し、休暇制度を含めた福利厚生の見直しに向けて、利用経験や利用のしやすさに対する意識等を把握している。結果を踏まえて新しい制度の導入検討や、利用率が低い制度の見直しを行うことも想定している。制度を導入して終わるのではなく、利用状況やニーズを検証し、継続的に検討を行うことが重要である。



従業員の集合写真【同社提供資料より】

09 公益社団法人鹿児島共済会 南風病院

所在地 鹿児島県
設立年 1954年
業種 医療、福祉
事業概要 地域の中核病院として急性期医療を担う
従業員数 805名(時点:2025年12月1日)

本事例集に
掲載する
特別休暇

- ウェルネス休暇
- 特別休暇(裁判員特別休暇、
罹災休暇)
- 特別有給休暇

POINT

- ◆多様な職員の多様な働き方を支えるために、幅広いニーズに対応したウェルネス休暇を導入
- ◆更年期症状による体調不良や不妊治療など、生理以外の事由の場合は性別を問わず利用可。健康診断や再検査も事由に盛り込み、受診勧奨も狙う
- ◆ウェルネス休暇の存在が、職員の健康を大切にしているというメッセージに。入社後すぐに有給の休暇を取得できることが求職者にも好評

導入背景

人手不足が深刻化する中、労働条件の向上や職場環境の整備に積極的に取り組む

- 医療業界に限らず人手不足の中で良い人材を確保して長く働いてもらうため、給与や手当などの報酬面の改善に加え、働く環境整備に対しても積極的に投資していきたいと考えている。特に看護師は人手不足が深刻であり、夜手当の改善や、情報共有の効率化を図るなど働きやすい環境づくりにも積極的に取り組んでいる。
- 休業・休職した職員の復職サポートとして、復帰支援のプログラムも整備している。育児休業だけでなく、私傷病による休職明けの職員など、幅広く対象としており、職員の所属部署と人事担当、保健師、産業医で連携しながら職場復帰をサポートしている。
- また、産前産後休業・育児休業による欠員に対して、「欠員を補う職員のサポート」により、職員のモチベーションの向上と出産・育児を応援できる職場の雰囲気構築、離職防止や男性の育児休業取得促進につなげることを目的として、1か月以上の産前産後休業・育児休業を取得する職員が出た場合、休職取得日時点で欠員をカバーする同部署内の常勤職員へ給付金を支給する「休職サポート給付金」を整備しているほか、育児休業取得後も長く働いてもらうための取組などにも力を入れている。

職員のニーズを把握し、幅広い事由で取得可能なウェルネス休暇を導入

- 職員の健康を大切に経営を推進する中で、職員のニーズを調べようと年次有給休暇を取得することが多い職員などに様子を聞いたところ、更年期の症状が辛いといった声が聞かれた。不妊治療中の職員が多くいることも分かり、生理休暇の事由に加えられないか考えた。また、健康診断や人間ドックの再検査の受診率が低かったことにも着目し、受診を促進するために休暇の取得事由に加えることができないか考えた。さらに、入社後半年間は年次有給休暇が付与されないが、入社から間もない頃は体調を崩す職員が多く、休みをとりたいという声もあり、このような声を拾い上げてまとめ、2024年1月にウェルネス休暇として導入した。
- 休暇を有給とするか無給とするかについては、法人が職員の健康をサポートしているということを職員に明確に示すことができ、また採用面でも強みになるといったことから、有給での導入に至った。
- 職員に長く働いてもらえるよう、健康を大切にするための休暇として位置付けているため、制度の設計にあたっては、保健師とも相談をした。

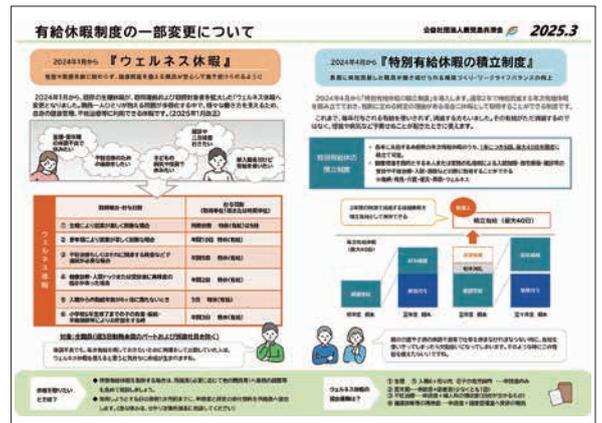
制度・運用の特徴と効果

性別や勤務年数に関わらず、多様な職員の多様な働き方を支えるためのウェルネス休暇

ウェルネス休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
生理により就業が著しく困難な場合	所要日数	年5日まで有給	・時間単位で取得可 ・(生理以外は)性別 問わず利用可
更年期により就業が著しく困難な場合	年10日	有給	
不妊治療もしくはそれに関連する検査などで通院が必要な場合	年5日	有給	
健康診断・人間ドックまたは受診後に再検査の指示があった場合	年2日	有給	
入社からの勤続年数が6か月に満たないとき	3日	有給	
小学校6年生修了までの子が負傷・疾病・学級閉鎖等により世話が必要な場合	年3日	有給	

- ウェルネス休暇は表中の6つの事由について、有給で取得が可能である(生理の場合は年5日まで有給)。それぞれ別々の休暇制度として設けると、職員に認識されにくいのではないかと考え、ウェルネス休暇という1つの休暇にまとめることにした。ただし、事由ごとに付与日数が異なるため、取得時に事由を把握している。生理や更年期症状による体調不良のために病院を受診した場合、医療機関の診断書や領収書などを提出して、勤怠システムで事後申請してもらうこととしているが、自宅療養のみの場合は、証拠は不要である。
- 生理以外の事由は、性別を問わず利用が可能である。実際に、更年期症状による体調不良のためにウェルネス休暇を取得した男性職員もいる。
- 健康診断や人間ドックの二次健診は、再検査がおっくうになって受診しない職員もいるが、受診率が低いと職員の健康に影響し、ゆくゆくは組織に影響を与えかねないと考え、再検査の受診勧奨も兼ねて事由に含めることとした。
- いずれの事由についても時間単位での取得が可能である。特に、小学校6年生修了までの子どもの世話については、時間単位のほうが使いやすいという声があった。
- 2024年度の利用者数は延べ123人であった。取得事由は子どもの負傷や疾病による看病が最も多く、次に入職後6か月未満の場合、続いて生理や更年期症状により就業が困難な場合が多い。子どもの世話について、法定の子の看護等休暇も無給で取得可能であるが、先に有給のウェルネス休暇が使われることが多い。
- ウェルネス休暇の導入に当たっては、イントラネット上の掲示板に休暇のチラシを掲載し、各所属長には会議の場でも制度の周知を行った。職員の関心も高く、導入後は職員の間で休暇のことが伝わっていった。ウェルネス休暇が認知されることで、法人として働きやすい職場環境づくりに取り組んでいるという理解をもらえている。
- 院外に対しても法人のウェブサイトやSNSを活用して広報を行っている。求職者に入職後6か月未満でも休暇が取得できることを伝え、驚かれることがある。特に子どもがいる場合、入職後すぐに使える休暇があると助かるとの声もあり、採用における効果も感じている。



ウェルネス休暇、特別有給休暇案内用紙【同社提供資料より】

裁判員等になった場合や罹災した場合に取得可能な特別休暇や、予期せぬことが起きた場合の特別有給休暇も整備

- 裁判員・裁判員候補者等になった場合や罹災した場合には特別休暇を取得できる。裁判員については、裁判員候補者として裁判員等選任手続きで出頭する場合や、裁判員または補充裁判員として裁判審理に参加する場合に、必要な日数・時間の休暇を有給で取得することができる。直近では取得実績はない。
- 罹災した場合は、法人が認めた場合、無給の特別休暇として対応している。
- 2024年には、失効した年次有給休暇を積み立て、ケガや病気など予期せぬことが起きた際に取得できる特別有給休暇を新たに設けた。付与から2年が経ち消滅する年次有給休暇を年5日、最大40日まで積み立てられる制度であり、健康増進の目的や、本人または家族の私傷病、不妊治療、介護や罹災といった事由で利用することができる。また、忌引の際に特別休暇(忌引休暇)では日数が足りない場合も、特別有給休暇を利用可能である。

年次有給休暇取得率は年々上昇。休暇を取得しやすい職場環境づくりにも注力

- 年次有給休暇は職員自身のワーク・ライフ・バランスやリフレッシュ、自己研鑽のために使ってもらえるとよいと考えている。休暇の取得がモチベーションやワークエンゲージメントの向上につながれば、法人にとっても職員にとってもwin-winである。
- 2024年度の年次有給休暇の平均取得率は7割強で、年々上昇している。「休暇制度があるものの休みづらい」、「人手が足りないために休めない」といった職場環境にならないよう、職員の健康を大切にしている経営方針の周知や人員の確保などを図り、この流れを止めないようにしていきたい。
- 退職者が出てしまうと、新たな人材を確保するために採用と育成のコストも時間もかかる。今いる職員に長く働いてもらえるよう、それぞれのライフステージにあわせた制度を整備することが重要であり、福利厚生の実効性も含めて引き続き取り組んでいきたい。

制度利用者の声

夫婦で医師として勤務しています。子どもが3人おり、次々に体調を崩すことがあるのですが、病児保育が利用できないときなどには夫婦で話し合って、どちらかが休んで看病しています。子どもが熱を出したときに年次有給休暇を申請したところ、ウェルネス休暇も取得できることを人事から教えてもらい、利用することにしました。

夫婦両方とも当病院には着任1年目で、年次有給休暇の付与日数がまだ多くなく、子どもが3人いると病気や保育園の行事などですぐに使い切ってしまう。有給のウェルネス休暇があることで助かっています。

10 株式会社桃谷順天館

所在地 大阪府
設立年 1885年
業種 製造業
事業概要 化粧品、及び医薬部外品の製造、
販売及び輸出入・健康食品の販売及び輸出入
従業員数 419名(時点:2025年12月1日)

本事例集に
掲載する
特別休暇

- 家族の絆休暇
- エフ休暇

POINT

- ◆ 法改正を受けて既存の親子の絆休暇を廃止し、家族の絆休暇を新設。対象範囲を広げることで、子・孫の育児や家族の介護・世話など幅広い世代の従業員のニーズに対応
- ◆ 生理やPMSで就業困難な場合に取得できるエフ休暇は、取得しやすいように名称を工夫
- ◆ 年1回の社内アンケートで休暇制度の理解度を確認。従業員の認知度が低い休暇は楽しく視聴できる動画を作成して周知

導入背景

社会全体の働き方改革の流れを受けて自社に必要な制度を検討。従業員の仕事と生活の調和に向けて柔軟な働き方を推進

- 社会全体の働き方改革の流れを受けて、2018年に働き方改革に向けた社内プロジェクトを立ち上げ、経営層及びプロジェクトメンバーが主体となって取組を推進してきた。当初は社内の意識改革・理解浸透を目的としてセミナーを実施したほか、従業員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うことを目的として、2019年以降、時間単位の年次有給休暇制度、フレックスタイム制等の柔軟な働き方を順次導入してきた。また、業務内容や従業員の状況に応じて、自宅での勤務を可能としている。
- 2024年度の法定外労働時間は月平均約6時間にとどまっており、年次有給休暇の平均取得率は7割強となっている。

幅広い世代の従業員のニーズを踏まえ、特別休暇を見直し・導入

- 2015年に、当時法定の子の看護休暇では取得事由に含まれていなかった、子どもの行事(入卒業式、授業参観等)のために休むことができるよう、子どもが中学校入学前まで無給で取得できる親子の絆休暇を導入した。多くの従業員に活用されていたが、近年、育児・介護休業法の改正により子の看護等休暇の取得事由が拡大したこと、孫の育児のために休暇を利用したいという声があったことから親子の絆休暇を廃止し、2025年4月に孫の育児や介護のために使用できる家族の絆休暇を新たに導入した。
- また、2020年には既存の生理休暇を取得しやすくするため、エフ休暇に名称変更し、PMS(月経前症候群)もカバーできるよう制度を拡充した。

制度・運用の特徴と効果

家族の絆休暇は、子・孫の育児や家族の介護のために利用できるよう、既存休暇の対象範囲を拡大のうえ新設

家族の絆休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
子や孫の育児(病気・けが、予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式、卒園(卒業)式)、家族の介護や世話	年10日	無給	時間単位で取得可

- 家族の絆休暇は、子や孫の病気・けがや入園(入学)式、卒園(卒業)式等のほか、家族の介護や世話のために利用できる。多様な世代の従業員がおり、孫の育児のために休暇を利用したいという声もあったことから、対象家族について、法定の休暇制度のような子どもの年齢や要介護状態といった条件は設けないこととした。要介護状態になる前から家族の支援を行うことで、介護レベルが上がることを防いだり、遅らせたりする一助になればと考えている。
- 休暇の導入時には、全社朝礼で従業員に周知したほか、社内ポータルサイトにも制度の概要を掲載した。4月の導入後、早速入学式等のために取得した従業員もいた。
- 入学式等の式典は数時間で終わり、終日休む必要がないこともあるため、時間単位でも取得可能とした。取得する際は、事前に所属長に伝えて休暇中の業務を調整した上で、勤怠システムで申請を行うこととしている。

従来の生理休暇をエフ休暇へ名称変更し、PMS(月経前症候群)もカバーできるよう制度を拡大

エフ休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
生理およびPMS(月経前症候群)により就業が著しく困難な場合	制限なし	無給	時間単位で取得可

- エフ休暇は、生理やPMSを事由として無給で取得できる休暇で、年間の取得日数に上限は設けていない。
- エフ休暇を導入する際の課題として、当時は生理休暇の利用者が少なく、社内でニーズが見える化されていなかったため、どこまで必要性があるのかという疑問の声も社内にあった。そこで、生理や不妊治療に関して理解を深めてもらう目的で産業医に生理・不妊治療に関する説明資料をまとめてもらい、社内に周知を行った。
- 2024年度の利用者数は延べ27人であった。名称変更に加えて、社内ポータルサイトや月1回の全社朝礼での周知、制度の認知状況に関するアンケートなど積極的に社内に周知したことで、従来の生理休暇と比べて取得者が大きく増加している。

社内アンケートで休暇制度の理解度を確認。従業員の認知度が低い休暇は動画で周知を実施

- 従業員の声を聴取る取組として、年1回社内アンケートを実施している。法定及び当社独自の各休暇制度について理解度を把握するものであり、アンケートの結果、従業員の認知度が低かった休暇については、社内ポータルサイトに動画を掲載するなど改めて周知を行っている。一般的に休暇制度の認知度は高い。
- 周知動画は、従業員が関心を持って視聴してもらえるよう、話が上手な営業職の男性従業員が人事担当者に質問をする形式とした。実際に視聴した従業員から、面白くて最後まで楽しく見られたという声が聞かれた。
- 失効年次有給休暇の積立制度も導入しており、自己の病気療養、介護、育児、不妊治療、骨髄ドナー等の事由で取得が可能である。積立可能な日数は最大40日で、積立の上限は年2日までである。
- 幅広い世代の従業員が働いている中、属性に関わらず必要な休暇が取得できるようにするという考え方のもと、特別休暇を設けている。従業員の多様性を踏まえた制度設計を目指して、既存休暇の見直しや、休暇取得者がいる職場のフォローなどにも取り組んでいきたい。



社内アンケートにて認知度が低かった休暇に関する周知動画のサムネイル【同社提供資料より】

制度利用者の声

祖母の通院に付き添うため、家族の絆休暇を取得しました。当初は年次有給休暇を利用しようと思っていたのですが、上司から家族の絆休暇の事由に該当するため、そちらを利用してはどうかと勧められたことが取得のきっかけです。もともと休暇を取得しやすい雰囲気職場ではありますが、特別休暇があることで、さらに取得しやすくなっていると思います。

祖母は要介護状態ではないため、法定の介護休暇は利用できませんが、通院に付き添ったことで、祖母と関わる時間もできました。また、家族の介護のための休暇が用意されていることで、年次有給休暇を自分のために使うことができるという点もありがたいです。

当社に入社して、様々な特別休暇が用意されていることに驚きました。ライフステージの変化によって働き方を変えなくてはならないこともありますが、生活リズムが変わっても働き続けやすい職場だと感じています。

11 INCLUSIVE Holdings 株式会社

所在地 東京都
 設立年 2007年
 業種 サービス業(他に分類されないもの)
 事業概要 ブランドコンサルティング事業、食関連事業、宇宙関連事業
 従業員数 17名(時点:2025年10月) ※正社員のみ

本事例集に
掲載する
特別休暇

- 立候補休暇
- がん等治療の特別休暇
- がん等治療の傷病蓄積休暇

POINT

- ◆政治参画によって社会課題を解決したい従業員の挑戦を後押しするため、立候補休暇を含む「政治参画支援プログラム」を導入
- ◆立候補休暇は、公職選挙法に基づく選挙の公示または告示の日から、選挙の当日まで取得可能。選挙活動と仕事を明確に区別しつつ、安心して挑戦できるようにしている
- ◆代表が自身の闘病経験から、がんに関患した際に必要となる制度を考え、「がん・傷病 就労支援プログラム」を導入。就業継続を諦めなくてもよいというメッセージを発信

導入背景

政治参画によって社会課題を解決したい従業員の挑戦を後押しするため、立候補休暇を含む「政治参画支援プログラム」を導入

- 当社は、「ヒトを変え、事業を変え、そして社会を変える。」をビジョンに掲げ、メディア&コンテンツ関連の事業からスタートし、企画&プロデュース事業や食関連事業、宇宙事業・新領域事業など幅広い事業を展開している。
- 事業の中には、地域メディアの運営など、自治体とのつながりが深いものもある。そうした仕事に携わる中で、社会課題や地域課題への関心が高まり、その解決にチャレンジしてみたいという声を従業員から聞くことがあった。また、創業者でもある代表も、地方議員のなり手が少ないことを課題と考えていた。
- そこで、政治参画によって社会課題を解決したい従業員の挑戦を後押しできないかと考え、2025年に立候補休暇を含む「政治参画支援プログラム」を導入した。背景には、政治参画のための休暇制度などを会社として用意すれば、就業継続に係る不安がネックとなって議員への立候補を断念するケースをなくせるのではという思いがあった。

代表が自身の闘病経験をもとに、従業員ががんに関患した際に必要となる制度を考え、「がん・傷病 就労支援プログラム」を導入

- 当社の代表は2023年に悪性リンパ腫の診断を受け、治療を経て2024年に復帰した。自身の闘病経験から、がん向き合いながら働き続けられる職場環境の重要性を再認識し、2025年に「がん・傷病 就労支援プログラム」を導入した。
- 「がん・傷病 就労支援プログラム」は、治療と就労の両立を支援するための新たな休暇制度や勤務形態を整備するものであり、従業員一人一人の多様な状況に寄り添いながら、柔軟な働き方を可能にすることを目的としたものである。がん等治療の特別休暇や、がん等治療の傷病蓄積休暇といった休暇制度のほか、がん等治療の特別休職制度、がん等治療の通院措置、短時間勤務制度や在宅勤務制度も整備している。

がん等治療と仕事の両立のための制度のポイント

全般		年次有給休暇	・最大40日取得可能 ※勤続年数による	
両立支援	治療に専念するための制度	がん等治療の特別休暇 ※勤続年数3年以上の社員が対象	・治療や療養で有給休暇が不足する場合に利用可能 ・1年度ごと最大10日付与 ※休暇の期間は通常の給与を支給	新設
		傷病蓄積休暇 ※勤続年数3年以上の社員が対象	・年次有給休暇で未使用のため失効する日数を過去3年分積立保存 ※休暇の期間は通常の給与を支給	新設
	治療に専念するための制度	がん等治療の特別休職 ※勤続年数3年以上の社員が対象	・通常の私傷病休職では、期限があるが、(勤続年数3年以上の場合、6か月)がん等治療の特別休職では、入院および自宅療養が必要な期間を認める。 ※休職期間中は無給、勤続年数には算入しない 有給休暇の出勤率8割以上の計算にあたっては、出勤とみなす	新設
治療と仕事を両立するための制度	柔軟な時間活用	短時間勤務	・1日当たり6時間とする短時間勤務制度 ・所定労働時間を短縮する時間は6時間以外でも可能(例5時間)	新設
		時間単位の年次有給休暇	・1時間単位で年次有給休暇を取得できる制度 ・短時間の通院などに利用できる	新設
		がん等治療の通院措置	・通院のために必要な時間を休むことができる ・上記の時間は無給の扱い ※半日、1日でも利用可能	新設
		フレックスタイム制度	・1日の始業・終業・勤務時間を従業者自身が自由に設定することができる制度 ・治療の状況に合わせて、勤務時間を柔軟に調整できる	新設
	活用	在宅勤務	・自宅からのリモート接続により就業できる制度 ・治療の状況に合わせて、自宅でも業務ができる	新設

制度導入時の社内説明資料【同社提供資料より】

Copyright © 2007-2024 INCLUSIVE Inc. All Rights Reserved.

制度・運用の特徴と効果

立候補休暇は「政治参画支援プログラム」の一環として導入。
公職選挙法に基づく選挙の公示または告示の日から、選挙の当日まで取得可能

立候補休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
公職選挙法が適用される選挙に立候補する場合	公職に係る選挙の期日の公示または告示の日から当該選挙の期日の期間において必要な日数	無給	1日単位で取得可能

- 立候補休暇は、公職選挙法が適用される選挙に立候補する場合に取得できる。休暇の取得期間は、公職選挙法に基づく選挙の公示または告示の日から、選挙の当日までとしている。選挙によって日数が異なるため、選挙期間が長い場合にも対応できるよう、日数を明示するのではなく期間を特定する表現とした。
- 休暇中は無給としている。立候補休暇を利用するか、年次有給休暇を利用するかは本人の判断に委ねている。選挙はまとまった期間に集中的に活動することが通常であると考え、時間単位などではなく1日単位で取得する形としている。
- 2025年4月に導入して以降、12月時点では利用者はまだいない。

立候補休暇の導入により、従業員の挑戦を支援するメッセージを発信。
一方で、選挙活動は個人の意思・責任で取り組むものであることも明示し、選挙活動と仕事を明確に区別

- 立候補休暇を導入することで、「立候補することを会社に隠す必要はなく、その期間は仕事から離れて選挙活動に没頭してもよい」というメッセージを発信したいという思いもあった。立候補することを会社に報告するかどうかは従業員の自由ではあるが、立候補したことを会社がマイナスにとらえることはなく、評価などで不利益を被ることはないということも示したいと考えた。
- ただし、会社として企業内候補を支援することではなく、あくまで個人の考えの中で取り組んでもらうというスタンスである。導入にあたり、制度は従業員の挑戦を支援するものであり、立候補に関わる活動や発言は個人の意思と責任に基づくものであることを明示している。また、選挙活動と仕事は明確に線引きしてほしいと伝えており、選挙活動をする際には、休暇を取得して就業時間とは明確に区別する形にしている。

立候補休暇とあわせて、復職制度なども整備

- 選挙に出るからには、当選して社会課題にしっかり向き合ってもらうことがベストではあるものの、もし落選したとしても貴重な経験や能力を仕事で発揮してもらえればよいと考えている。
- このため、公職選挙法に基づく公職に従事する場合、1任期以内であれば復職を認める項目に定めている。
- さらに、入社2年以上経過している従業員について、退職後3年以内であればINCLUSIVEグループに復帰できるようにする「おかえり支援(再雇用)プログラム」も設けており、社外での挑戦を通じてスキルアップ・リスクリングした従業員や、育児・介護を理由とした退職者について、会社が承認した場合に再雇用を認めている。

「がん・傷病 就労支援プログラム」の一環として、がん等治療の特別休暇、がん等治療の傷病蓄積休暇を導入

がん等治療の特別休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
がん(悪性新生物、上皮内新生物)、心疾患、脳血管疾患、指定難病、不妊治療(体外受精、顕微授精)の治療を受けている従業員が、治療または療養を必要とする場合	年10日	有給	診断書の提出が必要

がん等治療の傷病蓄積休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
がん(悪性新生物、上皮内新生物)、心疾患、脳血管疾患、指定難病、不妊治療(体外受精、顕微授精)の治療を受けている従業員が、治療または療養を必要とする場合	失効年次有給休暇を積み立てた日数分	有給	失効した年次有給休暇について、過去3年分まで積立・保存可能

- がん等治療の特別休暇は、がん(悪性新生物、上皮内新生物)、心疾患、脳血管疾患、指定難病、不妊治療(体外受精、顕微授精)の治療を受けている従業員が、治療または療養を必要とする場合に1年度ごとに最大10日を有給で取得可能である。治療や療養で年次有給休暇が不足する場合のための制度であるため、基本的には年次有給休暇から先に取得することになる。
- がん等治療の傷病蓄積休暇は、失効した年次有給休暇を過去3年分を限度に積み立て、がん(悪性新生物、上皮内新生物)、心疾患、脳血管疾患、指定難病、不妊治療(体外受精、顕微授精)の治療を受けている従業員が、治療または療養を必要とする場合に利用できる制度である。
- 制度の設計にあたっては、他社事例を参考にしつつ、がん治療の経験がある代表の意見も踏まえて検討した。年次有給休暇だけでは日数が不足する状況になっても従業員が安心して治療に専念できるようにしたいと考え、これらの休暇制度を導入した。代表からは、「病気になってから初めてその先のことを考えるが、病気になる前から制度を認知したうえで、様々な選択肢を選べることを知っておいてほしい」とメッセージを発信している。
- 両制度とも、2025年4月に導入して以降、12月時点では利用者はまだいない。

制度を整備することで、何かあっても就業継続を諦めなくてもよいというメッセージを発信

- 制度の適用範囲や取得事由をどこで線引きするのがよいかといった点については、今後議論や判断が必要になるものと考えている。まずは最低限必要と考える制度を導入し、国の制度や他社の動きを見ながら、今後変更を加えていくことを想定している。まずは制度を整備し、何かあっても就業継続を諦めなくてよいというメッセージを従業員に発信することが重要だと考えている。
- 一方で、全員が当事者になるとは限らない休暇制度については、公平性にも留意が必要だと考えている。休暇制度に関する要望については、不公平感が出ないように留意しながら対応を進めていく。
- 「ヒトを変え、事業を変え、そして社会を変える。」という当社ビジョンにあわせて、挑戦を続けられる、諦めなくてもよい環境づくりを大切にしていきたい。何かあっても、会社を辞めるという選択肢を最初に考えなくてもよいよう、働き続けられるようにするために何ができるかを考えながら、今後も制度の検討・アップデートを進めていきたい。

12 株式会社鳥取銀行

所在地 鳥取県
設立年 1949年
業種 金融業、保険業
事業概要 銀行業
従業員数 867名(時点:2025年6月30日) ※臨時職員を含む

本事例集に
掲載する
特別休暇

- ウェルネス休暇制度、
積立休暇制度
- ボランティア休暇制度

POINT

- ◆ 育児・介護・健康管理等の様々な事由のために、有給で取得可能なウェルネス休暇制度を導入。特別休暇扱いと積立休暇扱いの2種類を設けている
- ◆ ダイバーシティ推進やエンゲージメント向上施策の一環として、既存制度の再編成・拡充を図り、必要日数の個人差や従業員間の公平性、制度の利便性を考慮して制度設計を工夫
- ◆ 鳥取県による犯罪被害職員等支援休暇の導入に共感し、同制度を参照しつつ、休暇の適用範囲の一つとして本人または家族が犯罪被害を受けた際にも利用できるような制度を設計

導入背景

多様な人材が活躍できる職場環境整備を推進。従業員の声をもとに既存制度の見直し・拡充を行い、ウェルネス休暇制度を導入

- 中期経営計画「for the FUTURE～未来に向けて～」の重点テーマとして「人的資本経営の実践」を掲げ、多様な人材が活躍できる職場環境の整備を進めている。年に1度、人事部が各部門に対して面談を行い、働き方・休み方の状況や制度に関するニーズを把握している。
- そうした中、全従業員を対象に実施した意識調査や個別の要望を踏まえ、育児・介護・治療等と仕事の両立を支援するため、既存の制度の再編成・見直しを行うこととした。また、面談の際に「生理休暇の利用をためらっている」「不妊治療のための休暇を申し出しづらい」「更年期で体調がよくない」等、多岐にわたる健康不安による休暇の取得ニーズの高まりを認識したため、育児・介護・治療に限定せず、健康に関する事由全般で性別に関わらず利用できる休暇制度として、ウェルネス休暇制度を導入することとした。
- また、既存の積立休暇制度(失効年次有給休暇の積立制度)は取得事由が限られており、利用が進んでいないという問題意識もあった。こうした中、「人的資本経営の実践」の一環として積立休暇制度の適用範囲の拡充も併せて行った。

制度・運用の特徴と効果

ウェルネス休暇制度は、育児・介護・健康管理等の様々な事由のために有給で取得可能

ウェルネス休暇制度の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
育児・介護・健康管理等により 休務が必要な場合	適用対象範囲・取得可能な日数は、 事由により異なる(後述)	有給	・取得事由により、特別休暇扱いまたは積立休暇扱いとする ・特別休暇扱いの休暇については、半日単位で取得可

- ウェルネス休暇制度は、従業員が育児・介護・健康管理等により休務が必要な場合に取得できる休暇として、2025年3月に導入した。取得事由に応じて「特別休暇扱い」と「積立休暇扱い」の2種類に分けており、このうち積立休暇扱いの場合は、積立休暇制度の規定に準じて取得することになる。
- 適用対象範囲・取得可能な日数は事由によって異なり、次ページの表のように定められている。「特別休暇扱い」の事由については、事由ごとに日数が定められているのに対し、「積立休暇扱い」の事由は、すべての事由を通算して、失効年次有給休暇の積立日数の範囲内で取得することができる。なお、積立可能な日数の上限は勤続年数によって異なる(10年未満の場合は20日、10年以上20年未満の場合は30日、20年以上の場合は50日)。
- ウェルネス休暇制度は有給としている。取得単位については、積立休暇扱いにあたる事由はシステムの都合で1日単位としているが、特別休暇扱いの休暇については半日単位で取得することができる。
- 申請手続は特別休暇扱いと積立休暇扱いの事由で区別しておらず、取得しやすさを担保するために簡素化している。また、証明書などの提出は不要であり、イントラネットから取得事由を選択すれば申請できる。家族や健康関連の事由で取得できる休暇であることから、プライバシーに配慮し、取得事由の開示先は部長・人事部としている。

ウェルネス休暇制度の適用対象範囲・取得可能な日数

適用範囲(特別休暇扱い) ※就業規則に定める特別休暇とする	適用範囲(積立休暇扱い) ※「積立休暇制度」に定める積立休暇とする
(1)不妊治療(月1日まで) (2)人間ドック・がん検診受診(年1日まで) (3)就業規則(生理日の措置)に該当する場合(毎潮1日まで) (4)ドナー提供にあたり必要な場合(年12日まで) (5)その他前各号に準じ銀行が認めた場合	(1)育児休業規定に定める育児休業(但し、産前産後休業取得者を除く) (2)不妊治療(月2日以上の場合) (3)つわり (4)家族の看護 (5)子の慣らし保育 (6)家族の介護(但し、対象家族1人につき7日以上に及ぶ場合は「介護休業規定」に定める所定の手続を行うものとする) (7)健康診断・人間ドック等の再受診 (8)就業規則(生理日の措置)に該当する場合(毎潮2日以上の場合) (9)更年期障害による体調不良 (10)本人または家族が犯罪被害を受け、心身の不調により勤務が困難である場合、犯罪被害を受けた家族の看護をする場合、犯罪捜査への協力等が必要な場合 (11)ホルモン治療・性別適合治療等 (12)その他前各号に準じ銀行が認めた場合

「犯罪被害職員等支援休暇」を導入した鳥取県の取組に共感し、本人や家族が犯罪被害に遭った際にも利用できるよう、ウェルネス休暇制度を設計

- 当行が所在する鳥取県では、「鳥取県犯罪のないまちづくり推進計画」に基づき、2024年6月に犯罪被害職員等支援休暇が導入された。この取組に共感し、鳥取県の事例を参照しながら、犯罪被害に関する事由をウェルネス休暇制度に盛り込んだ。
- ウェルネス休暇制度の規定では、適用範囲を「本人または家族が犯罪被害を受け、心身の不調により勤務が困難である場合、犯罪被害を受けた家族の看護をする場合、犯罪捜査への協力等が必要な場合」と定めている。ただ、2025年7月時点で利用実績がないため、対象となる犯罪の範囲については、今後個別に検討することを想定している。
- 犯罪被害に関する事由をウェルネス休暇制度に盛り込むにあたって、取得可能な日数の設定や、特別休暇扱いとするか積立休暇扱いとするかは論点となった。一方で、ウェルネス休暇制度の対象にすること自体についての反対や懸念はなかった。

必要日数の個人差や従業員間の公平性を考慮し、積立休暇制度も活用しながら制度を設計

- ウェルネス休暇制度の設計にあたっては、健康関連の事由で休暇が必要な日数に個人差があることを考慮した。具体的には、「特別休暇扱い」の事由や日数を増やすと、各取得事由に該当する従業員とそうでない従業員の間で不公平感が生じる可能性を懸念した。一方、「積立休暇扱い」のみにした場合には、入社してから年数が浅く積立日数が少ない従業員が利用しづらくなることも懸念されたため、これらのバランスを考慮してそれぞれの適用対象範囲・日数を定めた。
- 「不妊治療(月1日まで)」「人間ドック・がん検診受診(年1日まで)」「就業規則(生理日の措置)に該当する場合(毎潮1日まで)」について、1日までは特別休暇扱いとし、2日以上必要となる場合は積立休暇扱いとしているのは、こうした制度設計の考え方を反映したものである。

幅広い事由をカバーすることにより、当事者意識の醸成や利便性の向上、周知機会の増加といったメリットも

- 一つの制度の中で様々な健康関連の事由をカバーすることにより、健康について自分事として考えてもらうことも狙いとしている。ウェルネス休暇制度の創設を機に、人間ドックに加えてがん検診の受診も対象としたり、ドナー提供について既存の特別休暇制度をウェルネス休暇制度に統合したりするなどの工夫をしたのも、従業員が各事由に目を向けることを期待してのことである。
- 従業員のニーズを踏まえながら、誰もが使いやすい制度を目指した点も、制度設計上のポイントである。前述の従業員へのヒアリングで意見のあった生理休暇の取得しづらさについては、多様な取得事由の一つとすることにより、周囲に知られにくくすることを狙った。また、不妊治療との両立支援に関するニーズを耳にしたことで、取得事由に盛り込むこととした。さらに、子の慣らし保育などのために欠勤している事例があったことも踏まえ、育児関連の事由も追加することとした。
- 制度導入直後であるため、まだ利用者がいない事由もある。制度に関する感想はこれからあがってくるものと考えており、必要に応じてヒアリングなどの実施も検討している。

年12日まで有給で取得できるボランティア休暇制度により、従業員の社会貢献活動を支援

- ボランティア休暇制度は、銀行の社会貢献活動の一環として従業員のボランティア活動を積極的に推進・支援することを目的に、1994年に導入した。年12日まで有給で取得することができ、半日単位でも取得可能である。取得事由は、幅広く定めており、利用事例としては、障害者技能競技大会(アビリンピック)の参加や、地元のお祭りへの参加などがある。
- ボランティア休暇制度をウェルネス休暇制度に組み込むことも検討したが、地方銀行の従業員として、地域活動に積極的に参加してほしいという会社のメッセージを明確化することから、個別の休暇制度として独立させたままとした。



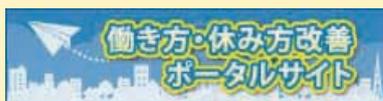
ボランティア休暇制度を利用して地元のお祭りに参加している様子
【同社提供資料より】

休暇・休業取得者の周囲のフォロー体制構築を目指す

- ウェルネス休暇制度の導入に伴い、休暇取得者の増加が予想されるため、周囲のフォロー体制を検討する必要があると考えている。現在、別途取得推進に取り組んでいる男性の育児休業は、フォロー体制を検討する一つの契機になると考えており、取得者本人、上長、周囲の従業員からフォロー体制に関するコメントをもらい、好事例として社内発信している。こうした事例を蓄積していくことで、性別や取得事由を問わず、休暇・休業取得者のフォロー体制の構築に応用できると考えられる。
- 必要な休暇制度は企業によって異なるため、特別休暇制度の導入においては従業員の声を拾っていくことが重要だと考えている。現状は制度を導入した段階であり、制度の定着を図っていくことも含めて、従業員の声を聞きながら取組を推進していく。

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 パートナービジネス事業部 部長代行
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2026年2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。

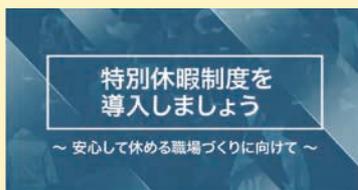


<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido>

特別休暇制度に関する解説動画

解説編

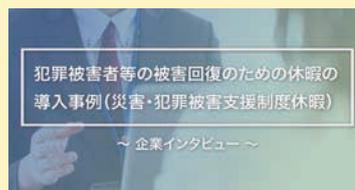
(講師:早稲田大学 商学学術院 教授 小倉 一哉氏)



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

事例編

(犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度の導入事例)



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/hanzaihigai.html#movie>

特別休暇制度に関する解説記事



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



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/article/02.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】 2026年3月

【著作権について】

「特別休暇制度導入事例集2025」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。