



フレックス休暇制度

- 導入時期 : 1996年
- 導入目的 : 長期間休むことにより、心身のリフレッシュを図る
先行して導入されたリフレッシュ休暇は、5年または10年に1回の休暇だが、30代、40代の社員からは、家族（子供）との時間や帰省への要望が多く、従来からあった夏休み（特別休暇2日のみで他の休日との連結禁止）を当休暇制度に移行
- 対象者 : 全員
- 取得時期 : 7月～翌6月の1年間の中で自由に5日間
（前後の週末をあわせると、最長9日間）
- 休暇種類 : 特別休暇2日間と有給休暇3日間

【定着・取得促進のための方策】

リフレッシュ休暇制度の導入時には、3年かけて全員が取得できるよう、各部署に働きかけて取得を奨励しました。

取得者リストは、各職場に配布し、各職場では取得の年間計画表を作成しており、結果として取得率は100%近くになっています。

この結果、管理職のほとんどが長期休暇を経験したため、部下の休暇取得に対しても寛容な雰囲気作りができました。

長期の休暇取得は、休暇中の代替要員の問題が大きいのですが、同社では、マニュアル（一般マニュアル、ユーザー対応マニュアル等）が整備されているため、現業部門の人が休んだ場合でも、統括部門から応援の代替要員が派遣されます。休暇中の業務について心配することはありません。

ただし、営業職の場合は、若干の抵抗がありました。営業の場合は、長期間休んでしまうとどうしても営業成績が下がってしまいます。営業職の賃金は、「基本給＋歩合給（出来高によるインセンティブ給）」で構成されており、休暇は歩合給の低下を招いてしまうからです。そこで、歩合給の計算方法を見直し、3か月間の出来高が次の3か月間の給与となるようにし（以前は前月出来高が次月出来高だった）、さらに、この出来高には、個人だけでなく部署ごとの出来高を反映するようにし、極端な個人主義に走るのではなく、チームワークを促す仕組みにしています。

さらに、同社社員及びグループ会社社員の福利厚生のためのアウトソーシング会社を創設し、旅行のアレンジ等のサービスも提供しています。同社機関誌には、旅行体験談等が写真付きで紹介されており、これも休暇取得の奨励に役立っています。

【長期休暇の効果】

人材不足の問題を抱えていた事業場は、福利厚生の向上を目的として長期休暇制度を導入し、その後、人材の確保に役立っています。

心身のリフレッシュを目的にしていますが、社員からはかなり評判が良いようです。

5年ごとの「ミニリフレッシュ休暇」と勤続25年の「リフレッシュ休暇」

<製造業F社>

【導入の背景と目的】

以前から永年勤続旅行休暇がありましたが、これは定年直前の者が対象でした。早い段階から、心身のリフレッシュができるような制度を設けようということで、永年勤続休暇を見直してできたのが、5年ごとの「ミニリフレッシュ休暇」と勤続25年の者を対象とした「リフレッシュ休暇」です。

いずれも休暇援助費用が支給され、取得率もほぼ100%に達しています。

ミニリフレッシュ休暇

導入時期 : 1990年4月
導入目的 : 心身のリフレッシュ、
年次有給休暇の取得促進の一環
対象者 : 勤続5年ごとに1回
休暇期間 : 1週間
休暇種類 : 年次有給休暇5日間と週休日
休暇援助費用 : 勤続5年、10年、15年…7万円
20年、25年、30年…8万5千円
35年以上…10万円

リフレッシュ休暇制度

導入時期 : 1990年4月
導入目的 : 心身のリフレッシュ、永年勤続旅行休暇を改定
対象者 : 勤続25年に達した従業員
取得時期 : 勤続25年に達した当年度中
休暇期間 : 2週間の連続休暇
休暇種類 : 特別有給休暇5日間とミニリフレッシュ休暇
(年次有給休暇5日)

【定着・取得促進のための方策】

労使で休暇取得についてのコンセンサスができていたので、特に取得促進策を講ずる必要性はない状況です。ただし、休暇取得対象者の上司にはその旨を通知し、本人には、給与明細の「その他」欄に年次有給休暇を含め、リフレッシュ休暇及びミニリフレッシュ休暇の情報を入れています。

【長期休暇の効果】

休暇目的である心身のリフレッシュには役立っていると考えられます。このほか、同社の工場部門は、夏季(7月末)及びゴールデンウィークに1週間程度の連続休暇を、年末年始には10日程度の連続休暇を所定休日としていますので、毎年まとまった休暇を実現しています。