

## サポート休暇、 LQ休暇



企画管理本部 総務人事部  
人事課 主任

須永 和幸 さん

- 事業内容: 建設業
- 従業員数: 669名(単体) 9,396名(連結)  
(2014年3月31日現在)
- 年次有給休暇の取得率: 39%
- 年間休日数: 125日
- URL: <http://www.misawa.co.jp/>

## 休暇制度の充実で 仕事と私生活のバランスを調整

### 実践!

こうすればできる!  
こうすればのびる!

- ① 社員が安心できるための制度にする
- ② 連続して休める仕組みづくりを
- ③ 必要な時に必要な分使える制度に

### 「サポート休暇」で長期療養休暇を有給に

サポート休暇は、平成 24 年 1 月 1 日から施行しています。平成 22 年頃から従業員満足度の向上をめざし福利厚生制度の抜本的な見直しをする一環として、導入についての検討を開始しました。この休暇制度は、2 年で失効する年次有給休暇の未取得分のうち、失効時に最大 5 日、合計 80 日までサポート休暇として積み立てることができるというものです。制度の目的は、社員本人の病気療養、家族の介護、子の看護が必要な際の支援をすることと、将来の万が一に備え安心して仕事ができる職場環境をつくることです。休暇取得の条件は、年次有給休暇残日数がゼロであって、前述の目的で会社を休む必要があることです。サポート休暇の導入により、年次有給休暇がなくなった後でも最大 80 日（営業日で約 4 ケ月）、給与が満額支払われる状態で療養に専念できます。

導入の時点で、制度の即効性を考慮して最大に付与さ

れる人で 50 日を初期付与しました。サポート休暇は失効した年次有給休暇を年 5 日積立するという制度ですので、過去 10 年に遡り失効していた 5 日を積み立てするという考え方です。これで対象社員は、制度ができた年から休暇を使うことができました。この制度は現在、ほとんどのグループ会社で導入されており、平成 27 年 2 月までには全グループ会社に導入見込みです。



## 女性社員の子育て支援を充実

当社は出産して退職するということはほとんどなく、子育てをしながら働いている女性社員が多くいます。以前は、子どもが病気の時などは年次有給休暇を利用していましたが、「子の看護休暇」法定化に伴いこれを導入しました。導入のポイントとしては、この休暇を有給としたことです。こうした取り組みが認められ、子育てサポート企業の証である“くるみんマーク”（厚生労働大臣の定める次世代認定マーク）を取得しました。

### 「LQ休暇」で積極的にリフレッシュを

LQ休暇は、最大5日間の連続休暇を取得することができ、定休日の土日と組み合わせることで最大9日

間連続した休みをとれる制度です。LQ休暇には、Life Quality（生活の質向上）やLong 休（Q）暇、Long 9（Q）日の意味があります。本来は日程が固定される創立記念日1日と、お盆休暇3日の会社の休日をフレキシブルにとれるようにし、年次有給休暇を1日プラスして5日間の休みとします。「連続」というのがポイントで、2日と3日という1分割まではできますが、基本的には長期で休むことが前提です。「ロング（長い）休暇をとって、リフレッシュして欲しい」という会社側のメッセージを含め、平成17年7月1日に導入しました。

## 制度活用事例

### 「サポート休暇」でじっくり療養できました

私は、昨年（平成25年）12月に感染性心内膜炎と敗血症になり、「サポート休暇」を取得しました。感染性心内膜炎は心臓内膜が細菌によって炎症をおこす病気です。2ヶ月強入院し、退院後も1ヶ月ほど体力回復のため自宅療養をしました。

サポート休暇は、入院と自宅療養の期間、その後の定期通院のために使いました。病気の当初は「熱が高いからインフルエンザにかかったかな」くらいに思っていたところ、急激に重体化し、緊急入院・緊急手術ということになり、「突然の病気や事故というのは、誰の身にもありえるんだ」と思いました。

仕事面では突然休みを取らなければならなかったのが大変でしたが、じっくり休める制度があったので、「一日でも早く出勤しなければ」といった焦りはありませんでした。医師から「『退院して自宅静養をしてください』と伝えても、長期で休めないの途中で出勤してしまう人もいます」という話を聞き、会社がこうした制度を用意してくれていることに本当に感謝しました。

### 人事の業務に休暇経験を活かしています。

私自身は人事課に所属していますので、制度を作った側に立場を置く身です。「『サポート休暇』は従業員の安心につながる」と頭ではわかっているつもりでしたが、実際に自分が入院や自宅療養を経験し、この休暇の重要性を実感しました。現在、人事担当者としてサポート休

暇を取得する方と面談をする上で役立っています。「とにかく焦らないで、じっくり治そう。時間はあるんだから」と、自然に言えるようになりました。長期間休む場合、まず年次有給休暇が全て残っていれば40営業日休めます。次にサポート休暇が最大で80営業日ありますので、二つを足せば最大で約半年間、有給で休むことができます。これに欠勤、休職期間を加えれば最大2年、療養に専念できる計算になります。取得者からは、「とても助かった」「会社員生活における安心が得られた」という声を直接聞きました。

人事担当者としては、「必要な時に必要な分、使ってください」というアドバイスをしています。お子さんが成人しご両親も他界されている世代の社員には自身の健康のための休暇、これから子どもが産まれる世代の社員には家族を支えるための休暇など、必要な休暇のベストなチョイスは違ってきます。それが何なのかについては、人事担当者として当事者と一緒に考えています。



企画管理本部 総務人事部  
人事課 参事

沓澤 直人 さん