

配偶者出産休暇、 永年勤続休暇



人事総務本部
人事部 部長

谷川 智一 さん

企業プロフィール

- 事業内容: 建材・設備機器の製造・販売
およびその関連サービス業
- 従業員数: 16,441名(2014年3月31日現在)
- 年次有給休暇の取得率: 41.7%
- 年間休日数: 124日
- URL: <http://www.lixil.co.jp/>

オンとオフのメリハリをつけて働ける職場

実践!

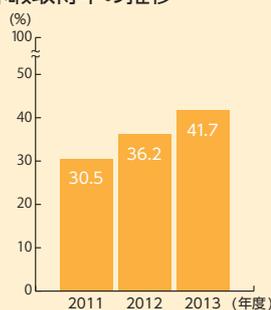
こうすればできる!
こうすればのびる!

- ① 社員の声に耳を傾ける
- ② 休暇を取得しやすい環境を作る
- ③ 男性の育児、介護に目を向ける

まずは、年次有給休暇取得率の向上を目指す

当社は、2011年4月に(株)LIXILグループ傘下の国内主要会社5社が統合して発足しました。それぞれ異なる歴史や文化の中で育った社員が早期に融合していくために、共有の価値観「LIXIL VALUES」を定め、「多様性の尊重」「公平な機会の提供」「実力主義の徹底」という3つの企業文化の醸成をはかっています。特に「多様性の尊重」は最も基本となる考え方であり、ライフステー

■ 年次有給休暇取得率の推移



ジが変化する中でも社員一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮し続けられるよう、労使メンバーからなるワーク・ライフ・フレキシビリティ (WLF) 検討委員会を立ち上げ、柔軟な働き方の実現に向けた制度の検討を進めてきました。委員会では育児・介護支援策のほか、取得率が低かった年次有給休暇の取得率向上を目的とした「ゆとり休暇制度 (年間3日)」「メモリアル休暇制度 (年間2日)」を導入し、2013年度は6割の社員が利用するなど大きな効果が出始めました。社員一人ひとりがオンとオフのメリハリを意識して、公私ともに充実した生活を送ってほしいと考えています。

男性の育児を支援する「配偶者出産休暇」

法定外の休暇制度としては「配偶者出産休暇」があります。配偶者の出産に際し、連続または分割して3日間の有給の特別休暇を取得することができます。具体的な用途に制限はありませんが、配偶者の入院の付き添い、退院の付き添い、役所への届出などで利用する社員が多く、2014年上半期は子どもが生まれた男性社員の45%が取得しました。男性の育児参画支援は社会の要請だと考えていますので、この制度によって男性社員が育児に積極的に参加する一つのきっかけになればと期待しています。

リフレッシュ目的の「永年勤続休暇」

もうひとつ、法定外の休暇制度として「永年勤続休暇」があります。勤続10年、20年、30年の節目に表彰を行っており、それぞれお祝い金の他に20年、30年の場合には特別休暇が取得できます。10年勤続時は、年次有給休暇3日に土日を加えた5日間ですが、20年と30年勤続時は、土日を含む10日間（有給の特別休暇2日、残りは年次有給休暇を充当）です。会社生活の節目に心身のリフレッシュや家族生活の充実をはかり、気持ちを新たに仕事に取り組んでもらうことを期待しています。

働き方に関する今後の課題は、社員が安心して長く働き続けられるよう、介護の問題などに対して支援策を講じていくことです。休暇等も含め、どのような制度が効果的か

検討を進めたいと思います。



制度活用事例

「配偶者出産休暇」を利用して 出産に立ち会い、妻と喜びを共有

私は2014年5月、初めての子どもが生まれたときに「配偶者出産休暇」を取得しました。一人目ということもあり、もし、平日に生まれるなら休みを取って、出産に立ち会いたいと考えていました。妻が大変な思いをしている時に、その思いを共有したい、そばにいて少しでも力になればと思ったからです。そこで出産間近になって、休暇制度の規定を調べたり、子どもが生まれた同期社員の話の聞いたりする中で「配偶者出産休暇」があることを知りました。

出産予定日は5月10日だったのですが、予定が早まり、8日に男の子が生まれました。GWの休みが6日まであり、7日は通常通り勤務。そして、横浜の実家に里帰りしていた妻から8日夜中に入院したとの連絡があり、東京の自宅から急いで駆けつけたところ、私が病院に着いて20分ほどで生まれました。「パパ待ちでしたね。なんて親孝行なお子さんでしょう」と、医師や看護師の皆さんに言われました。嬉しかったです。病院に向かう道すがら上司に連絡し、8日と9日の2日間、「配偶者出産休暇」を取得する申請をしました。そして、家族が宿泊できる病院だったので、8日は妻の病室に泊まり、翌日の夕方まで親子3人で過ごしました。一生の思い出に残る、かけがえのない時間を過ごすことができました。

現在は、妻とともに初めての子育てに奮闘中です。妻も働いていますが、今は育児休業中です。もともと家事

は分担していて、育児も、子どもをお風呂に入れたり、おむつを換えたり、夜泣きをした時にはあやしたりと、可能な限り協力しています。子どもが生まれてからは、なるべく残業にならないよう、集中して、メリハリをつけて仕事をするようになりました。

来年、子どもを保育園に入れることができれば、妻は仕事に復帰する予定です。保育園の送り迎えや子どもが急に熱を出した時など、その負担が妻にばかりいかないように、工夫しなければと思っています。弊社は、育児休業を最大3歳まで延長し、育児時短勤務については小学校3年生まで拡充するなど、仕事と家庭を両立するための制度を充実させています。育児休業中の男性社員も2人いると聞いています。もちろん、業務とのバランスを最優先して考えなければなりません。私も何らかの制度を活用して妻の負担を減らせないと模索しているところです。



CRE 統括部 CRE戦略室
主査

中村 慶祐 さん