



## 企業プロフィール

- 設立：1965年
- 事業内容：自社企画商品やセレクトした国内外の商品やサービスを、カタログやウェブなどの独自メディアで販売
- 従業員数：905名（2015年2月現在）
- 年次有給休暇の取得率：90.1%
- 年間休日数：115日
- URL：http://www.felissimo.co.jp/

## 骨髄ドナー休暇、裁判員休暇、長期特別休暇 など

社会と関わるための  
休暇制度

## 休暇を取得しやすい風土が確立し、年次有給休暇取得率、育休の復職率が9割超

ポイント

- ① 骨髄ドナー休暇は、従業員が亡くなったことがきっかけになって創設した制度
- ② 草創期から女性従業員の活躍が不可欠であったため、仕事と家庭の両立支援が自然なこととなり、そこから休暇を取得しやすい雰囲気が定着

株式会社フェリシモは、事業活動を通じて、「永続的、発展的なしあわせ社会」を創造することを経営理念に掲げている。そこには従業員の働く環境も含まれており、年次有給休暇の取得率が90%超と非常に高く、休暇を取得しやすい社内風土ができているという。このことについて同社経営企画室広報部の市川美幸係長は、「当社では『ともにしあわせになるしあわせ』という価値を大切にしています。このことに鑑みて、制度づくりの姿勢をはじめ、休暇や休業を取得する従業員と周囲の者との間に、理解と協力があることが背景として挙げられます」と説明する。

今回は、同社の骨髄ドナー休暇をはじめ、複数の休暇制度について市川係長にご紹介いただいた。

## 従業員の「思い」から生まれた休暇

当社の骨髄ドナー休暇は、10日間を上限として、必要な休暇を有給で取得できるものです。2008年に制度化されました。きっかけは、1人の従業員が白血病となり、闘病の末に亡くなるという悲しい出来事でした。このとき、ある従業員が骨髄ドナーの重要性について感じ、自らが提供者となることを希望して、そのた

めの休暇を願い出ました。当時、制度はありませんでしたが、従業員の思いと、当社の理念により、新たに制度化することとなったのです。

当初、期間を5～6日と定めていましたが、入院とその前後の検査などによりそれでは足りないことがわかり、10日間となりました。それ以上に必要な場合は、臨機応変に対応していくこととしています。これまでの取得者は1名ですが、このような制度があることを、

今後あらためて周知していきたいと考えています。

この他に、裁判員休暇、さらに当社独自の制度として長期特別休暇制度があります。長期特別休暇は、当社主催の神戸学校(後出)への出席1回ごとに時間を積み立てられ、126時間積み立てた時点で最大1ヵ月の連続休暇が取得できる有給休暇制度です。報奨金も出ます。これまでに延べ119名が取得しました。過ごし方は、長期の海外旅行、お子さんが小さいうちの家族での遠出旅行、画廊を借りて展覧会開催など多様です。

神戸学校は、1995年の阪神淡路大震災をきっかけに始まった講演会活動で、「神戸発未来へ『経験と言葉の贈り物』」をコンセプトに、毎回各界でご活躍されている方々を講師にお招きして、月1回土曜日に開催しています。講演を聞いて勉強し、ときには長期休暇を取ってさらに見聞を広めて来てほしい、そんな期待を込めて創設された制度です。

## 育児・介護休業も充実し、休暇を取得しやすい雰囲気を作る

当社では女性従業員が全体の8割以上を占めており、仕事と家庭の両立支援には早い時期から取組みに注力し、正社員の育児休業は2年間取得可能とするなど、法を上回る制度を整備し、実行しています。産前・産後・育児休業の取得者は、2005年から2015年7月までにほぼ100%の164名が取得し、156名が復職しています。男性も12名が取得しています。関連する



お話を伺った市川係長

制度として、産前の定期健診受診のための勤務時間猶予制度、子が満10歳になるまでの時短勤務制度、子の看護休暇制度など便利な制度があります。

介護については、最大93日間の休業および看護短時間勤務が可能となる制度の他、要介護状態にある家族の介護とその他の世話をする場合に、対象家族1人につき年間5日、2人以上の場合は年間10日を限度とした休暇を取得できる制度を整えています。

休暇については、誰もが自由に取得できる風土があると考えています。そうした中、最近では2人目・3人目を出産する従業員も出てきました。育児休業については、休職中にも社内ニュースをメールで配信してつながりを保ち、復職時には社内ホームページに本人の写真付きで休暇取得の協力への感謝や「これからも頑張ります」といったメッセージを掲載しています。「パパ・ママクラブ」という総務主催で土・日曜日に親子で参加するクラブ活動も盛んで、子育てをしている従業員の横のつながりも強いようです。そうした積み重ねがよき風土づくりの一助となったのかもしれない。

休暇制度  
利用者の声

最初に骨髄ドナー休暇を願い出て、骨髄提供を行った従業員のことを本人に代わってお話いたします。ドナーになったのは、当時30歳代の男性ですが、手術には相当な負担を感じていました。骨髄提供が実現に至ったことには満足していましたが、提供者の生命にも関わるほどの手術であるため、勤務をしながらドナー活動を行うのは誰もができません。という会話をそのときに交わしました。

この休暇は、企業理念に基づいた行動であれば、自らの制度を変えていけるということを従業員が理解するきっかけとなりました。また、日頃から社会性を重視している企業としては、そのことを従業員に伝える機会になったとも感じています。その後ドナー登録を行った従業員もいます。制度創設を受けて行動を起こそうとした従業員がいたことにも、この制度の意義を感じています。

(企画室広報部 市川美幸係長)