



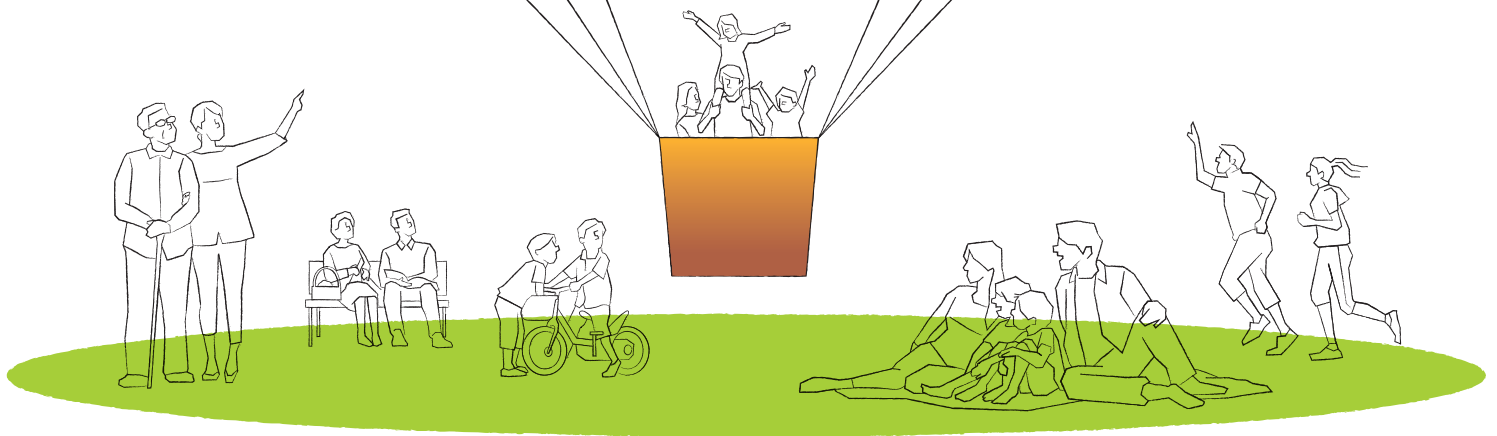
はじまっています。

裁判員休暇、ボランティア休暇、ドナー休暇・・・

社員と会社が元気になる 休暇制度

導入事例集

2016



大きな安心、細やかな制度。

特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度を導入しましょう

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、働く人の健康の保持、家族の団らんや家事・育児・介護、能力開発や地域活動等に必要とされている時間と労働時間等を柔軟に組み合わせて、心身ともに充実した状態で、意欲と能力を十分発揮できる環境を整備していくことが必要です。このことは、働く人にとって好ましいだけでなく、企業経営

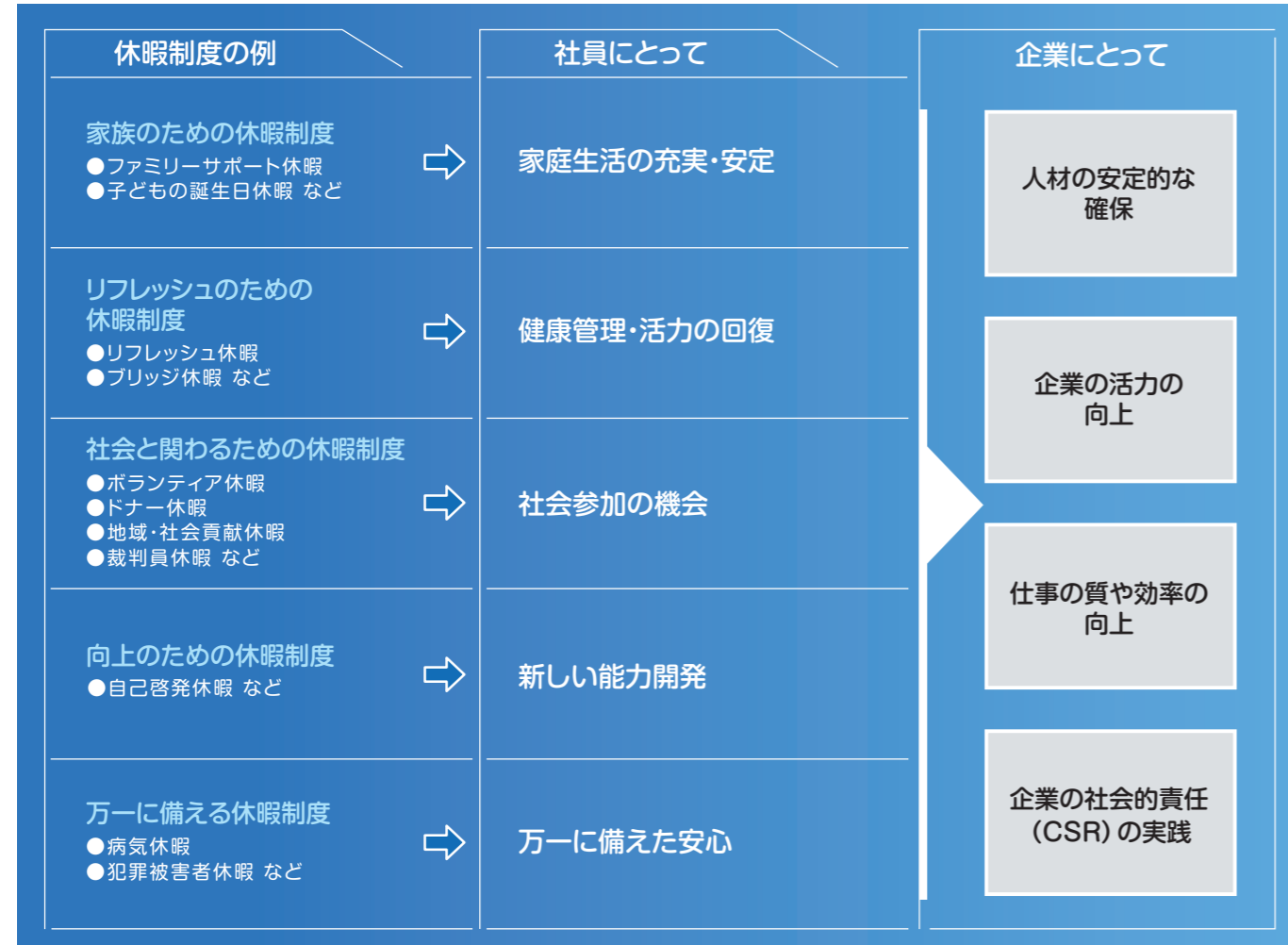
の効率化と活性化、国民経済の健全な発展に寄与するものです。

年次有給休暇の取得促進に加え、家族のための休暇制度、リフレッシュのための休暇制度、社会と関わるための休暇制度など、働く人のさまざまな事情に対応した「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度」の創設を、企業と従業員の対話から、スタートしませんか。

特に配慮を必要とする労働者の例

- ①特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- ②子の養育又は家族の介護を行う労働者
- ③妊娠中及び出産後の女性労働者
- ④単身赴任者
- ⑤自発的な職業能力開発を図る労働者
- ⑥地域活動等を行う労働者
- ⑦その他特に配慮を必要とする労働者

特別な休暇制度の導入・活用で、こんな効果が期待できます



特別な休暇制度導入企業

業種	法人名 [休暇制度名]	地域	従業員規模	ページ
建設業	アサヒ工業株式会社 [子の看護休暇の充実/学校行事休暇]	島根県	1~300人	4
	住友林業株式会社 [配偶者出産休暇/家族の介護・傷病休暇]	東京都	1,000~5,000人 (単体)	6
	ポラスグループ [勤続旅行制度]	埼玉県	1,000~5,000人	8
製造業	株式会社タニタハウジングウェア [積立安心休暇/妻出産休暇制度]	東京都	1~300人	10
卸売業・小売業	アスクル株式会社 [ASKULサンクスホリデー(永年勤続休暇)]	東京都	300~1,000人	12
金融業・保険業	東京海上ミレア少額短期保険株式会社 [特別連続有給休暇/リフレッシュ休暇/特認出産休暇]	神奈川県	1~300人	14
サービス業	パシフィックコンサルタンツ株式会社 [特別介護休暇/配偶者出産休暇]	東京都	1,000~5,000人	16
	伏屋社会保険労務士事務所 [本人の結婚休暇/子の結婚休暇/ 子の看護休暇(法定外)/旅行休暇]	岐阜県	1~300人	18
	株式会社メモリアルアートの大野屋 [出産休暇/年次有給休暇の拡充]	東京都	300~1,000人	20
教育・学習支援業	ネットラーニンググループ [不妊治療休暇/研修休暇]	東京都	1~300人	22
	国立大学法人山口大学 [母性健康管理休暇制度/ドナー休暇制度]	山口県	1,000~5,000人	24
医療・福祉	社会福祉法人いわき福音協会 [結婚休暇/配偶者出産休暇/職務専念義務免除規定 (ボランティア・地域活動等に付与される特別休暇制度)]	福島県	300~1,000人	26
	社会福祉法人格梗会 特別養護老人ホームききょうの里 [リフレッシュ休暇/結婚休暇/配偶者出産休暇/ 育児休業(法定外の特別な有給休暇)]	群馬県	1~300人	28
	医療法人社団ゆうあい会 ゆうあいクリニック [裁判員休暇/結婚休暇/配偶者出産休暇]	神奈川県	1~300人	30
その他	公益社団法人千葉犯罪被害者支援センター [犯罪被害者等の被害回復のための休暇]	千葉県	1~300人	32
ツール参考例	社内への周知啓発ツール			34
	休暇申請ツール			35

CASE 1
建設業

アサヒ工業株式会社

特別な休暇制度活用事例

- 子の看護休暇の充実
- 学校行事休暇

ポイント1

子育て支援の
休暇制度を充実

ポイント2

休暇制度の
満足度の高さが社員の
定着率アップに寄与



イクメン支援の休暇制度導入で、
20代若手の定着率がアップ!

アサヒ工業株式会社は、法面工事やコンクリート補修・補強工事などを得意とする島根県の建設会社。国土交通省NETIS(新技術情報システム)に登録されたSSD工法を導入(機械を保有しているのは全国で4社のみ)している特長ある中小企業です。

建設業界では若手の定着率の低さが課題ですが、アサヒ工業株式会社では10代20代の若手社員がリタイヤすることなく経験を積み、企業成長の原動力となっています。これを支えているのが法を上回る「子の看護休暇」や「学校行事休暇」などの特別な休暇制度です。制度導入に尽力した貴重取締役にお話を伺いました。

法人概要

[設立] 1979年

[事業内容] 建設業(土木工事、法面処理工事、
コンクリート補修・補強工事)

[従業員数] 22名(2016年7月1日現在)

[年次有給休暇の取得率] 47%(2015年度実績)

[年間休日数] 98日

[URL] <http://www.asahikk.com/>

子育て支援で、若手社員を定着させたい!

業界共通の悩みだと思いますが、弊社も若手社員の定着率が低く困っていました。2007年にトップの交代を機に、社の方針を考えたいと思い「社員満足」というキーワードを打ち出しました。顧客満足はどこ企業でも謳っていますが、その前に社員満足が大切なのではないかと。総務部で相談する中で具体化したのが「子育て支援」です。当時、私自身も子育ての最中で、社内には子育て世代の男性社員も複数いました。「社員満足」の実現のために何が必要かについて社内アンケートを実施すると、「子育てに積極的に参加したい」という男性社員の声が聞こえてきました。そこで年次有給休暇とは別枠で、「学校行事休暇」(年に2日間、ただし2人以上の中学校就学前の子がある場合は4日間)を作りました。さらに、法定の「子の看護休暇」(年に5日間、ただし対象の子が2人以上ある場合は10日間)は、対象が「小学校就学始期に達するまでの子を養育する社員」でしたが、それを「中学校就学始期に達するまでの子を養育する社員」へと拡充。いずれも有給の休暇としました。

社員間に「お互いさま」「思いやり」の意識が

これらの特別な休暇制度を導入したことで、育児に積極的に参加したいという男性社員が増えました。また社内でワーク・ライフ・バランスについて地道にアナウンスしたことで、社員がそれぞれの事情を気軽に話し合い、お互いの家族の顔が見えるようになり、業務や休暇の取得を調整する雰囲気が生まれました。休暇制度の導入を機に、「お互いさま」や「思いやり」の気持ちが深まってきたと感じます。

休暇制度を導入して数年経った頃、「トライアル雇用」という国の制度を利用して20代の未経験男性を採用しました。若い

人を歓迎する雰囲気が自然と社内にてきて、彼は社員として定着したのです。若い社員が根付いたおかげで、それから次々と入社してきた5人の若手も社員として定着。ベテラン社員が彼らを大切に育てて、今日まで一人の退職者も出ていません。といってもまだ3年。本当の意味での定着はここからだと思っています。平均年齢もぐっと下がりました。いろいろな相乗効果があって定着率が高まったと思いますが、特別な休暇制度の導入が大きな理由であるのは間違いありません。

「アサヒ工業で働いてよかった」という
社員の言葉がうれしい

苦労するのは不平等感をいかになくすかです。ベテラン社員と若手社員はライフスタイルが異なり、両方が満足する制度を作るのは至難の技です。今もこれだという決め手がなく試行錯誤が続いています。最近一番うれしかったことは、制度を理由に「アサヒ工業で働いてよかった」と社員に言ってもらえたこと。職場環境整備に取り組む上で大切なのは、休暇制度を導入するだけでなく、社員が利用できる風土を作ることだと考えています。10年ほどかけてやってきたことが実を結び、大きな達成感がありました。

今後、具体的に考えていきたい休暇制度はアニバーサリー休暇と介護休暇です。まだ介護離職を迫られるケースはありませんが、将来を考えると今から準備しないと間に合いません。介護休業制度(法定)は93日間と上限が設定されています。しかし仕事と介護を両立するには、短時間勤務など特別な制度が必要と考えています。

アサヒ工業が目指すのは、定時に退社し、家族や友人と趣味や地域活動の時間を楽しめるワーク・ライフ・バランスの取れた働き方です。その実現のために、さらなる特別な休暇の充実と、仕事の効率アップによる所定外労働時間の削減に取り組んでいきたいと思っています。



子の看護休暇、学校行事休暇をフル活用

総務部 川上真理子さん

夫と子どもの3人暮らしです。子どもはまだ1歳で、保育園に通っていますが、たびたび熱を出します。そのときは「子の看護休暇」を使わせていただいています。子ども1人につき年間5日間取得できて、しかも有給です。主人と一緒に、毎回感謝しています。当社の「子の看護休暇」は、子どもが中学生に上がるまで取得できるので、まだまだ使えます。「学校行事休暇」についても、つい先日保育園の参観日が平日にあつたので、活用させていただきました。もともこの会社に入社したいと思った理由が、

求人広告に特別な休暇制度が載っていたから。「子育て世代が活躍しています」という見出しと、制度の内容を見て「ここだ」と確信。自分の未来が見えない会社より、未来が想像できる会社で仕事をがんばりたい。そう考えていました。幸運にも採用が決まり、実際に入社してみると、想像以上にアットホームな雰囲気と、休暇取得の相談もしやすく、先輩社員も気軽に「子育て支援」の特別休暇を利用しており、将来子育てをしながら働き続ける姿が想像できました。本当にこの会社に入社してよかったと思います。



左/川上さん、右/伊野さん

特別な休暇制度活用事例

- 配偶者出産休暇
- 家族の介護・傷病休暇

ポイント1

配偶者出産休暇を
出産後でなく出産立会い
などでも利用可能に

ポイント2

働き方支援の相談窓口で
男性社員への
休暇制度活用サポートも



男性の育児と介護の支援を通じて、 安心して働ける企業を目指す

再生可能な自然素材「木」を活用して、「住生活」に関連したあらゆるサービスを提供する住友林業株式会社では、「配偶者出産休暇」「家族の介護・傷病休暇」など、社員やその家族をサポートする休暇制度を導入しています。制度だけでなく、社員同士の家族を知るきっかけを作る「家族の職場参観日」や、働き方の相談窓口「働きかた支援室」を設け、休暇を取りやすい企業風土づくりを進めています。「働きかた支援室」で休暇制度の活用方法などの相談に対応している、産業カウンセラーの牛木尚子さんにお話を伺いました。

法人概要

【設立】1948年
【事業内容】建設業（山林環境事業、木材建材事業、住宅事業、海外事業等）
【従業員数】単体4,417名、連結17,001名（2016年3月現在）

【年次有給休暇の取得率】32.8%（2015年度実績）
【年間休日数】124日
【URL】<http://sfc.jp/>

男性の育児参加を推進する「配偶者出産休暇」 最多で3回の利用者も

子育てをしながら仕事をする社員に対し、法定を上回るサポート体制を整えてきました。男性社員向け法定外休暇「配偶者出産休暇」もその一つです。当初の付与日数は1日でしたが、2006年に3日、2010年に現行の5日間（有給）に変更しました。会社として、男性社員にもしっかりと出産・育児に向き合ってほしいと考えたからです。

休暇取得の期限は、出産から2週間以内です。出産に立ち会いたいとの声も踏まえ、出産日からではなく、出産前でも利用可能な制度としています。3人の子どもが生まれ、合計3回この制度を利用した社員もいます。

「家族の介護・傷病休暇」を設け 家族の介護・看護をサポート

家族の介護や傷病時のサポートのための制度として、有給の「家族の介護・傷病休暇」を設けています。社員は、要介護状態の家族が1人の場合は年10日、2人以上の場合は年15日の有給休暇を取得できます。この休暇制度は、2016年現在の法定の介護休業では対象外となっている、扶養せずに同居する祖父母・兄弟姉妹・孫も対象としています。また、そのうち最大5日間まで、家族の傷病看護を理由としても利用できます。さらに、時間単位で取得できるほか、緊急の場合は事後申請も認めており、柔軟な制度となっています。実際に、介護やけがに伴う通院で1～2時間だけ付き添うときや、急病により対応が必要

になったときに利用されるケースが多くなっています。

当社では、男性社員がより育児、介護等に参画できるよう、10年以上、特別休暇の取得を推進してきました。現在では、子どもが生まれた男性社員の約半数が、「配偶者出産休暇」を利用しています。

社員への認知拡大が課題の一つ。 制度利用者の上司や職場の意識も重要

現状の課題は、お子さんが生まれた後に初めて「配偶者出産休暇」を知る人がまだまだ多いこと。女性なら妊娠したとの報告があるため、出産前に状況を把握し、働きかけができますが、男性はその機会が乏しいのです。配偶者の出産を控えた男性社員に制度を知ってもらうことが、一層の活用に欠かせないと考えています。また、特に重要だと考えているのは、「上司の意識」です。私の所属する「働きかた支援室」は、働き方についての相談窓口としての役割を担っていて、男性社員から育児制度についての相談も増えています。そこで、「配偶者出産休暇」をはじめとする育児サポート制度について丁寧に説明し、また、子どもが生まれた社員に支給している「子育て支援一時金」の申請時に、上司が部下の育児関連制度利用の希望を聞き取り、記入・提出する仕組みを設けています。

2014年7月からスタートした「家族の職場参観日」も、休暇取得促進のための取組の一つです。家族に職場を見てもらうだけでなく、「同僚にはこんな家族がいる」と社員同士の相互理解を深めることで、いざというときには周囲が休暇取得を勧めることを期待しています。



生まれた直後の時期に家族一緒に過ごせる喜び

情報システム部 企画グループ 奥村善直さん

2年前の一人目の出生時は「配偶者出産休暇」を知らずに、年次有給休暇を取得しました。その後、制度を利用した同じ部署の社員から制度を教わり、今年2月、二人目が生まれた際に「配偶者出産休暇」を利用しました。遠方の妻の実家での里帰り出産で、まとまった休暇を取らざるを得ない状況だったため、大変助かりました。

出産前後の期間には、私の両親が上の子の世話を手伝うと言ってくれましたが、なるべく自分たち

で何とかしたいと思っていました。この制度で5日間休めたおかげで、両親の負担を軽減でき、自分たちの時間も増やせました。休みを取ることに抵抗を感じる人も、子どもが生まれるときにはこの制度を利用して積極的に休暇を取ってもらえればよいと思います。特に遠方での里帰り出産ですと、生まれたばかりの子どもになかなか会えません。生まれた直後に家族水入らずでじっくりと過ごすことは、とても有意義だと思います。



左/牛木さん、右/奥村さん

CASE 3
建設業

ポラスグループ

特別な休暇制度活用事例

● 勤続旅行制度

ポイント1

社員の負担を軽減することで、制度利用率が飛躍的に向上

ポイント2

豊富なプランから選択できるなど、社員が利用したくなる工夫も



使い勝手を考慮して制度を改定 制度利用率をほぼ100%に

株式会社中央住宅を中核に、埼玉県を中心に東京都、千葉県で住宅総合販売を手がけるポラスグループ。「住まい価値創造企業」として、住宅やマンション建設だけでなく、地域の景観にも配慮した街づくりに取り組み、自治体のまちなみ景観賞などさまざまな賞を受賞しています。グループ社員の福利厚生の一環として、2014年に改定した特別な休暇制度が「勤続旅行制度」です。人事部人事課の谷津田恵利香さんに、導入の経緯やその効果などをお話いただきました。

法人概要

[設立] 1969年
[事業内容] 不動産業、建設業、木材加工販売業 他
[従業員数] 4,014名 (2016年8月現在)

[年次有給休暇の取得率] 51.7% (2015年度実績)
[年間休日数] 120日
[URL] <http://www.polus.co.jp/>

旅行券支給の制度から旅行プランを選べる制度へ

当社の「勤続旅行制度」は、2014年に改定した有給の特別な休暇制度です。勤続5年ごとの節目を迎えた社員が対象となり、取得できる休暇日数は5日間です。社員には、複数の国内・海外の旅行プランが提示され、その中から行き先を自由に選択できます。以前には、10年勤続で5万円分、20年勤続で10万円分の旅行券を支給し、5日間の休暇で使ってもらおうという制度を実施していました。しかし、旅行の手配は自ら行う必要があるなど負担が大きいことから制度の利用率は高くなく、また、制度の趣旨が浸透していないこともあり、旅行を通じてリフレッシュしてもらおうという目的は十分に達成できていませんでした。

そこで、旅行券の支給から旅行プランの支給へ、また、会社から旅行代理店に一括で旅行の申込み手続きを行うよう、制度を変更しました。やむを得ない事情で直前にキャンセルになることもありますが、その場合でも会社側でキャンセル費用を負担しています。これにより、休暇の取得を従来よりも積極的に促せるようになり、人気のある旅行先をプランに取り入れるなどの工夫も行った結果、対象者の旅行の申込率は100%になっています。

利用者の口コミが他の社員の利用を後押し

「勤続旅行制度」では、国内・海外ともに、あらかじめ日程が設定された団体旅行プランと、日程を指定期間内で選べる個人旅行プランを用意しています。団体旅行プランは、選択した社員と一緒に旅行に行くため、親睦にもつながります。また、現地では自由行動となるため、気兼ねなく家族サービスもできま

す。10年以上勤続者向けのプランでは、国内旅行で4名分の旅費を会社で負担するプランもあり、家族旅行や友人・知人の旅行も可能になっています。差額を自己負担して随行人数を増やせるため、子どもの分の旅費を追加して、家族で海外へ旅行するなど、個々人の状況に合った自由度の高いプランでリフレッシュすることができます。旅行から戻って出社した社員が、旅行の楽しさを話したり、家族にも好評だったと話すのを聞くと、これから「勤続旅行制度」の対象となる社員も、制度を使って旅行に行きたくなるようです。

旅行先はトレンドや社内の前年度の人気を踏まえて、毎年更新しています。社員からは、以前の制度よりもよくなったと好評です。

「旅行に行ける権利を付与する制度」から 「休暇を取って旅行する制度」への変更が奏功

「勤続旅行制度」では、休暇制度の対象者が事前にわかりますし、制度利用の申請は上司を通じて行いますから、いつから休暇制度を使って旅行に行くという情報も職場で把握しやすくなりました。上司にとっては、その期間に「部下がきちんと休みを取れるようなマネジメントをする」という、働き方の意識の変革にも結びついているように思います。

以前の制度は「旅行に行ける権利を付与する制度」であり、権利を行使するために多くのことを自分で行わなければなりませんでした。そのため、周囲に気を遣ってしまい、最初の一步が踏み出せない社員も多かったため、選択肢から選ぶ「休暇を取って旅行に行く制度」に改定し、加えてより魅力的な制度へと積極的に改善を重ねたことで、大幅な利用率向上に結びついたものと考えています。



普段は勤務地の違う同期と、家族一緒にハワイ旅行

ガーデンヒルズ事業部 北村善寛さん、戸建分譲設計本部 椎名愛子さん

2015年の11月に、「勤続旅行制度」を利用して一家3人でハワイ旅行に行きました。ハワイは過去にサーフィンを目的に2回行ったことがあります。今回は家族旅行でしたが、「勤続旅行制度」が用意した旅行プランの中に、子どもも楽しめるプール付きのホテル宿泊プランがあったので、このプランを利用しました。私たち夫婦は同期入社で2人とも制度の対象だったため、大人2人分は会社負担、子どもの分は自己負担です。レンタカーでノースショ

アを巡ったり、ショッピングセンターで買い物したり、グルメを味わったりと、ハワイを満喫できました。子どもにとっては初めての海外で、刺激を受けたのか、帰国後に英会話に興味を持つようになりました。普段は離れた職場にいる、同期入社で友人の一家も同じツアーで一緒だったこともあって、両家族でハワイ旅行を楽しめたのもよい思い出になりました。また5年後の「勤続旅行制度」の利用に向けて、気持ちを新たにがんばりたいと思っています。



左から/谷津田さん、北村さん、椎名さん
※北村さんと椎名さん(社内で旧姓を使用)はご夫婦です

特別な休暇制度活用事例

- 積立安心休暇
- 妻出産休暇制度

ポイント1

失効年休の積立てで、社員の安心を確保!

ポイント2

仕事と育児の両立を支援する休暇制度



社員とその家族を大切にしている休暇制度を、ニーズに合わせて導入・改善

株式会社タニタハウジングウェアは、雨といや屋根材、壁材などを製造・販売する金属外装メーカー。「雨のみちをデザインする」ことをコンセプトに、日本の建築、風土に適応したものづくりを追求しています。

2014年には、ワーク・ライフ・バランスの実現という理念のもと、子育てしながらも働きやすい環境づくりを推進するさまざまな取組が評価され、「東京ワークライフバランス認定企業」に選ばれました。平均勤続年数19年、育児休業後の復職率100%、社員定着率*99.5%という同社が考える特別な休暇制度について、管理部管理課の矢野由加さんにお話を伺いました。

*100 - (過去5年の平均離職者数 / 過去5年の平均期首社員数) × 100

法人概要

[設立] 1947年	[年次有給休暇の取得率] 43.6% (2015年度実績)
[事業内容] 建築用金属外装材(雨とい、屋根材、外壁材)及び雨水利用商品の製造販売	[年間休日数] 124日
[従業員数] 129名(2016年9月現在)	[URL] http://www.tanita-hw.co.jp/

安心を積み立てる! 長期私傷病欠勤者救済制度

ワーク・ライフ・バランスの推進で、仕事と育児の両立支援、働き方の見直しに関するさまざまな取組を行っています。そのうちのひとつが、特別な休暇制度の導入です。26年前から導入している「長期私傷病欠勤者救済制度」は、社内では「積立安心休暇」と呼んでいます。失効する年次有給休暇を最大60日まで積み立てて、規定された事由に使用できる有給の休暇制度で、例えば自らの病気のためには60日まで、家族の看護や介護のためには1人あたり5日まで利用できます。必要場合は年次有給休暇と組み合わせることで、さらに長期の休暇を取ることができます。

この制度は、法改正や時代の変化、社員のニーズに合わせて柔軟に改善を重ねてきました。例えば、法定の子の看護休暇は、無給でもよいとされています。しかし、それでは利用されにくいので、「積立安心休暇」の適用事由を、子の看護にも使えるように改定しました。当社の「子の看護休暇」は法定どおり無給で年5日の付与ですが、「積立安心休暇」が残っている場合はそれが適用され、有給となります。「積立安心休暇」が5日未満の場合も、不足分は無給で、計5日間、子どもの看護のために休暇を取得できるようにしています。

また、国の「不妊に悩む方への特定治療支援事業」の助成対象範囲が見直された際、不妊治療のための通院にも使えるようにしました。有給の特別休暇を利用できるようにすることで、会社としてサポートしたいと考えています。

子育てしながらも長く働ける職場環境を目指す

共働きの夫婦が多い今、男性も積極的に出産や育児に関わる時代です。当社も、社員からの要望で「妻出産休暇制度」を導入

入しています。男性社員の妻が出産するとき、3日間の有給の特別休暇を取得できる制度です。「家族を大切にしている」という社長の思いが浸透し、男性社員のほとんどが利用しています。

当社では、社員同士が交流できるさまざまなイベントがあります。年1回実施される「ファミリーデー」は、社長がホストとなり社員の家族を招いて交流するイベントです。お互いの家庭への理解が深まり、仕事ではあまり関わらない人とコミュニケーションを取ることができるので、社員からも大変好評です。このような取組が、休みを取りやすい職場風土を支える大きな要素となっていると感じています。休暇制度だけでなく、育児のための「短時間勤務制度」も導入し、法定では3歳未満となっているところを、当社では就学前の6歳まで適用しています。

子どもを産みやすく、育てやすい職場環境にすることで社員が長く働いてくれるのは、会社にとっても大きなメリットです。

人生を充実させる休暇制度を導入したい

ワーク・ライフ・バランスというものを、会社生活とプライベートだけにとどまらず、もっと広くとらえてみたいと思っています。例えば、当社を定年退職した人には、その後も充実した人生を送ってほしい。そのためには、40代、50代で一度人生を見直す機会が必要ですね。勤続年数が長いのは当社の特長ですが、長く同じ環境にいて視野が狭くなってしまっても考えられます。留学やボランティア休暇制度を設けることで、新しいチャレンジをしたいという社員の気持ちを後押ししてはならないかと考えています。

制度導入の際は、社員と会社双方にメリットがないといけません。いろいろな壁があると思いますが、社員の成長は会社の成長と考え、積極的に推進していきたいと思っています。



社員とその家族を大切にしてくれる会社に感謝! 取得しやすい「妻出産休暇制度」

管理部 情報室 加藤裕樹さん

私は、秋田工場の所属ですが、今は東京本社へ単身赴任中です。子どもが生まれたときに「妻出産休暇制度」を利用して秋田に帰省しました。当休暇の3日間に加え、年次有給休暇を3日間取得し、土日も合わせて8日間の連休としました。おかげで、出産から、妻と子どもが退院して自宅に戻るまでを見届けることができ、これから育児が始まることを実感することができました。年次有給休暇だけで

これだけの日数を休んでしまうと、今後何かあったときに困ってしまう。特別な休暇制度のありがたさを実感しました。また、長めの休暇だったため、周りの人への影響を考えると少し休みづらさを感じていましたが、会社公認であることやメンバーの理解もあり、気持ちよく休むことができました。さまざまな取組を通して、社員とその家族を大切にしてくれる会社には本当に感謝しています。



左/矢野さん、右/加藤さん

CASE 5

卸売業・小売業

アスクル株式会社

特別な休暇制度活用事例

●ASKULサンクスホリデー
(永年勤続休暇)

ポイント1

社内有志の
タスクフォースによる
休暇制度提案を具体化

ポイント2

「付与年度内に」「連続して
休暇を取る」という2つの
ルールで休暇の取得を促進



社内タスクフォースの発案が生んだ
永年勤続休暇制度

2015年に「ダイバーシティ宣言」を社内外に向けて発信するなど、働きやすい職場づくりへの積極的な取組を進めているアスクル株式会社。その実現に向け、社内有志によるタスクフォースチーム（分科会）を設置して、社員の声や提案を取り入れ、制度づくりを行っています。2016年4月からスタートした「ASKUL サンクスホリデー」は、その取組から生まれた休暇制度で、勤続年数の節目を迎えた社員のリフレッシュにつながっています。人事部の長谷川仁さんと朝生千弥さんに、その導入経緯や目的をお話いただきました。

法人概要

[設立] 1963年
[事業内容] 通信販売事業
[従業員数] 636名 (2016年5月現在)

[年次有給休暇の取得率] 71.4% (2015年度実績)
[年間休日数] 122日
[URL] <https://www.askul.co.jp/>

勤続5年目ごとの節目に
5日または10日の連続休暇を付与

「ASKUL サンクスホリデー」は、勤続5年ごとの節目を迎える社員に付与される、法定外の特別な休暇制度です。2016年度から導入した制度で、勤続5年目、15年目といった「5年」の節目には5日間、10年目、20年目などの「10年」の節目には10日間の有給休暇を付与しています。社員には、リフレッシュの時間として使って英気を養ったり、その期間中の体験を仕事にも生かしたりしてほしいとの意図で導入しました。

こま切りに休暇を取るのでは本来の目的を達成できないため、この休暇を取得するには、「年度内に」「連続して取得する」という2つの条件を設けています。2016年10月時点での利用者は14名で、海外旅行に行った人もいれば、自宅で5日間をゆっくり過ごした人もいます。5日間、10日間の休みに年次有給休暇をつなげて、より長い休暇にする例も多く、導入してまだ間もないのですが、狙いどおりに使ってもらえていると感じています。

タスクフォースによる提案から休暇制度を具体化

当社では、社内の6つのタスクフォースからの、多様な働き方の促進や組織風土の改革に関する提案に基づき、各種制度を形にしています。「ASKUL サンクスホリデー」もその一つで、働き方を検討するタスクフォースから、長期休暇制度の要望が上がったのが、そもそものきっかけでした。2015年に長期休暇制度策定の動きが具体化したものの、既存の勤怠システムでは対応できなかったため、対応させるための仕組みづくりには時

間が必要でした。その対応を経て、2016年の4月から新しい休暇制度としてスタートしました。

制度の利用を促すため、社内イントラネットに、各自に『ASKUL サンクスホリデー』がいつ付与されるかが一目でわかる早見表を掲載しました。また申請については、システム上でカレンダーの日付をクリックして休暇の開始日・終了日を入力すると、土日・祝日といった休日を除いた形で申請できるようになっています。

特別な休暇制度ではありませんが、「フレックスタイム制」や「年次有給休暇の時間単位付与」なども、タスクフォースから導入の提案を受けて実現した制度です。社員の声を生かした制度づくりができていると思います。

制度とその意図を社員に伝え
生き生きと働き続けられるための環境を作る

当社では制度創設以前から、リフレッシュできるような長期休暇を1年に一度は取得するよう推奨していましたが、制度がないと浸透は難しいと感じていました。「ASKUL サンクスホリデー」によって、長期休暇を取りやすい職場風土ができるのではと期待しています。「ASKUL サンクスホリデー」は今年始まったばかりの制度ですから、まずは社員に制度の存在や意図を認識してもらうよう取り組むとともに、5年に一度利用できる制度がしっかりと利用されているかを検証することで、制度の定着を図っていきます。

長期休暇を取ることで、一人ひとりが生き生きと働き続けられる。そのための環境づくりを第一に考えていきたいと思っています。



休暇で得られた「時間の余裕」が自分の働き方を考えるきっかけにも

BtoCカンパニー ヘルスケア事業部 谷内幸代さん

8月の中旬に、5日間の「ASKUL サンクスホリデー」を使い、有給休暇の1日と土日・祝日の休みを連続させて、入社以来最長の11連休の夏休みを取りました。そのうち6日間は、オーストラリアのケアンズで過ごしました。一番印象に残ったのは、世界遺産にも登録されたキュランダの熱帯雨林の景色です。日常とはまったく違う、ゆったりと流れる時間の中で過ごすことができ、とても癒やされました。

残りの5日間は、日本に戻ってのんびりと過ごしました。時間の余裕があったので、これからの自分の生き方や仕事について考えることができ、休暇を終えて出社するときには、気分を新たにがんばろうという気持ちになれました。社内には、業務の都合で長期の休みを取りにくい部署もありますが、この制度は会社全体で、その状況を変えていこうとする意図に基づくものだと思います。今回の休暇取得は、どうすればまたまった休みを取りやすい職場になるか、そのためにどう働けばよいかを考えるきっかけにもなりました。



左から、朝生さん、谷内さん、長谷川さん

CASE 6

金融業・保険業

東京海上ミレア少額短期保険株式会社

特別な休暇制度活用事例

- 特別連続有給休暇
- リフレッシュ休暇
- 特認出産休暇

ポイント1

社員のほとんどが
年に1回の
特別連続有給休暇を活用

ポイント2

仕事と育児の両立支援で
働きやすい
職場づくりを推進



長期休暇の活用で、
仕事と私生活のよいバランスを実現

東京海上ミレア少額短期保険株式会社は、主に賃貸住宅の入居者向けの保険を取り扱っています。火災・盗難や水漏れ事故など生活上のさまざまな事故に対応する保険の提供により、「くらしの安心・安全」を支える企業として厚い信頼と支持を得ています。

同社は従業員を重視した企業文化の醸成を目指して、働きがいがあり働きやすい職場環境づくりに向けた取組を進めています。特別な休暇制度の導入もその一つです。同社の特別な休暇制度について、経営企画部 人事担当の黒木裕子次長にお話を伺いました。

法人概要

[設立] 2003年
[事業内容] 少額短期保険業、
他の少額短期保険会社の保険業に係る業務の
代理または事務の代行

[従業員数] 144名 (2016年3月31日現在)
[年次有給休暇の取得率] 33% (2015年度実績)
[年間休日数] 123日
[URL] <http://www.tmssi.co.jp/>

特別連続有給休暇で普段できないことにチャレンジ

当社の特別な休暇制度は4つあります。「特別連続有給休暇」と「特認出産休暇」、そして「リフレッシュ休暇」「裁判員休暇」です。「特認出産休暇」は無給ですが、その他は有給の特別休暇です。

「特別連続有給休暇」は勤続年数に関わらず、社員の誰もが1年に1回、連続5日間取得できます。この休暇は入社直後の社員でも取得でき、社員のほぼ全員が利用しています。当社は土曜日と日曜日が休日なので、例えば週の月曜日から金曜日まで取得すれば、9日間の大型連休となり、海外旅行に行く社員もいます。

日本国内でいろいろな楽しみ方をしている様子も聞こえてきます。東京事業所の男性社員は、「いつか福岡国際マラソンに出たいので、そのコースにチャレンジしてみたい」と休暇を利用して走ってきました。社内のイントラネットでも、「休暇を利用して〇〇温泉に行ってきましたよ」と報告があったりします。休暇の過ごし方を共有しながら皆で盛り上げられますし、今度は自分も、という気分になります。

2010年に導入した「リフレッシュ休暇」ですが、これは、勤続10年または20年に到達する年度に、連続10日間の休暇を取得できるものです。まだ若い会社であり勤続20年の「リフレッシュ休暇」を取った社員はいませんが、勤続10年のこの休暇の利用者は今まで42人(2016年9月現在)おります。

社員どうして協力し合いワーク・ライフ・バランスを実現

休暇取得の時期は、各部署の中で休みが重複しないように調整しています。休む社員は仕事の段取りをつけて休暇に入りますが、周りも工夫して業務効率を上げないと、休む社員の仕事をカバーできません。同じ部署の社員が5日間不在にすると大変ですが、業務を代行することで、「ああ、こんなこともある仕事な

んだ」と、その社員の苦勞に気づくことがあります。休み明けは、「ありがとう」「お互いさま」と声を掛け合っています。

まとまった休暇があると、普段できないことができます。仕事は仕事でやりがいがありますが、仕事以外の私生活の楽しみも重要です。休暇を活用することで、仕事と私生活とのよいバランスを取ることが大切だと思います。さらに、休暇中の経験が仕事にもよい影響を与えることを期待しています。

働きやすく子育てしやすい事業所として横浜市の認定

当社が導入している特別な休暇制度の一つである「特認出産休暇」は、出産を予定している本人が請求し、会社が必要と認めた場合、「産前産後休業」の前に無給ですが最大10日間、取得できる休暇です。今までこの休暇を利用した女性社員は2名です。母子の健康にとって大切な時期に休養し、より安心して出産に臨めるよう整備した特別な休暇制度です。

当社は、男女がともに働きやすい職場環境づくりを進める事業所を横浜市が認定する制度である「よこはまグッドバランス賞」を5年連続受賞しました。当社では、妊娠・出産を機に退職した社員は今までいません。育児休業から復帰した多くの女性社員は、短時間勤務を活用して働き続けています。仕事に復帰するのは当たり前、周囲の社員は「あの人が何月に戻ってくる」と心待ちにしています。知識や経験を積んだ社員が妊娠・出産を機に退職してしまうのは、会社、本人双方にとって残念なことですので、こういった社風は大変よいことだと思います。

2015年度は、男性社員も育児休業を取得しやすくするため、育児休業の最初の5日間を有給で取得できる仕組みに変更しました。その結果、男性社員も1名育児休業を取得しました。当社は引き続き、働きやすく子育てしやすい職場づくりを目指していきます。



家族とゆっくり過ごす時間が取れ、感謝

営業企画部 代理店制度グループ主任 森 奈知さん

入社していつの間にか10年。2016年2月にリフレッシュ休暇を取りました。リフレッシュ休暇は連続10日間休めるので、前半は夫と4歳の長男との家族3人で、北海道への4泊5日の旅行。トマムでスキーを楽しみました。

後半は子どもが熱を出し、看病で子どもにつきっきりでした。回復した頃に、動物のいる公園に子どもと出かけました。隣の市にあって普段はなかなか行けないので、子どもは大喜びでした。

8月には「特別連続有給休暇」を利用して、長野

県の白馬へ行きました。毎年1か所ずつ旅行したいですね。子どもが大きくなれば、より遠くに旅行に行けると思うと楽しみです。

当社の特別な休暇制度については、夫に「いい会社だね」と言われますし、友人たちにも驚かされており、このような休暇制度があることは当たり前のことではないという思いを強くしています。社員一人ひとりが日頃の業務をしっかり行うことで、休暇が取得できていると感じます。あらためて、恵まれた職場だと思っています。



左/森さん、右/黒木さん

パシフィックコンサルタンツ株式会社

特別な休暇制度活用事例

- 介護特別休暇
- 配偶者出産休暇



ポイント1

18年前にいち早く
介護特別休暇制度を制定

ポイント2

出産という特別な日を
休暇制度でサポート



「人を大切にする」 企業文化を反映した休暇制度

1951年の創業以来、建設コンサルタントのリーディングカンパニーとして社会インフラ整備に貢献している、パシフィックコンサルタンツ株式会社。「プロフェッショナルコンサルタントとしての資質を磨き上げ、先進的な統合ソリューションサービスにより、新しい価値を社会に提供し続ける」という経営理念は、「自由闊達で人を大切にする」企業文化となって現在に至っています。その企業文化を反映した制度の一つ、特別な休暇制度について、戦略企画統括部広報室の油谷百百子さんと総務・労務部の山口佳織さんにお話を伺いました。

法人概要

[設立] 1954年(創業は1951年)
[事業内容] 建設コンサルタント業
[従業員数] 2,415名(2016年9月現在)

[年次有給休暇の取得率] 74.4%(2015年度実績)
[年間休日数] 123日
[URL] <https://www.pacific.co.jp/>

1990年代にいち早く「介護特別休暇」を導入

当社の経営を支えているのは、一にも二にも人材です。当社の社員は、プロフェッショナルとして高い専門性やスキル、感性や発想力を備えている必要があります。こうした優秀な人材を確保し、働き続けてもらうため、当社は社員を大切にさまざまな制度の充実を図ってきました。

その制度の一つが、特別な休暇である「介護特別休暇」です。法定の介護休暇とは別に、年間20日まで、介護や看護のための有給の休暇を付与するもので、配偶者や扶養家族の疾病、けが等により、5日以上にわたる介護・看護を必要とする場合に付与されます。申請には所定の用紙への必要事項記入と、医師の診断書が必要です。

休暇制度の内容自体はオーソドックスなものですが、今から18年も前の1998年にこの制度が導入されたことが、珍しいかと思います。当時、介護のために会社を休まなければならない者が出てきたことが、導入のきっかけです。社会的に、介護や看護のための休暇の必要性が認識されるようになったのは最近のことですから、この導入の早さには、当社の「人を大切にする」企業文化と、常に新しいことを試みるフロンティアスピリットが表れているのではないかと思います。

いざというときの安心を担保する 介護特別休暇

昨年度の「介護特別休暇」の利用実績は5名。1,200名を超える正社員数からするとわずかな利用者ですが、この制度

があることによって、いざというときも安心して働けるという、社員の心のゆとりにつながっています。仕事を続けながら家族の介護・看護を行う社員をサポートする制度と位置付けています。

運用においては、介護・看護のための休暇制度という性格上、利用者のプライバシーの保護には十分配慮しています。総務・労務部と、利用者が所属する部門の管理者が綿密にコミュニケーションを取り、適正な運用を行っています。

利用する社員が取得しやすいように、制度を作ることが大切だと考えています。

出産という「特別な日」への応援が、 仕事のモチベーションアップにつながる

もう一つの特別な休暇制度、「配偶者出産休暇」はさらに歴史が古く、1981年には導入されていました。男性社員は配偶者の出産日から3日間、有給で休暇を取得できます。人生の節目である子の誕生時に休暇を取ることで、家族の結びつきを深め、仕事への新たな意欲を持ってもらうことを目的としており、子どもが生まれる男性社員とその家族をサポートする制度と考えています。

昨年度、「配偶者出産休暇」の対象社員数に占める、制度利用者の割合は、約6割でした。この休暇を取得せずに、年次有給休暇を使用している社員もいるようです。制度に対する認知度をより高めるため、総務・労務部からの発信や各部門の管理職からの声掛けにより、制度の周知を進めて、取得率を高めていきたいと考えています。



「配偶者出産休暇」で、親子の結びつきが深まりました

社会マネジメント本部 交通政策部 交通戦略室 課長補佐 中込浩樹さん

次男が誕生した今年の8月に、「配偶者出産休暇」を取得しました。3年前に長男が生まれたときも利用したので、二度目になります。出産日から3日間休みを取りましたが、今回はとりわけ助かりました。出産後、妻は4日間入院せざるを得なかったのですが、その間、長男の面倒を見ることができたからです。

長男は母親と離れて暮らすのが初めての経験だったので、父親がそばにいることが大事だと感じて

いました。妻にしても私が長男の面倒を見ることができるので、安心して出産に臨めたと思います。おかげさまで、無事に元気な男の子が誕生しました。妻のほっとした顔を見られて嬉しかったと同時に、「配偶者出産休暇」の3日間を長男と一緒に過ごせたことで、親子の結びつきが深まったような気がします。大切な家族のためにしっかり働こう、と仕事へのモチベーションが高まりました。



左から/中込さん、油谷さん、山口さん

伏屋社会保険労務士事務所

特別な休暇制度活用事例

- 本人の結婚休暇
- 子の結婚休暇
- 子の看護休暇 (法定外の特別な有給休暇)
- 旅行休暇

ポイント1

結婚・出産前や
育児中の所員に有益な
休暇制度

ポイント2

臨機応変な旅行休暇で、
人間関係のよい
職場づくり



所員のニーズに沿った特別な休暇制度で、 就業満足度を高める

伏屋社会保険労務士事務所は、取引企業1,200社を数える岐阜県で最も事業規模の大きな社会保険労務士事務所です。社会保障の申請手続き業務をベースに、企業の管理者や新入社員の社員教育をはじめ、給与体系や評価基準の作成など総務部門のアウトソーシング業務等を行っています。所員数は40人で、その多くが、結婚・出産を控えていたり、子育て中です。そのため、このような所員が働きやすい職場となるような休暇制度を取り入れています。制度づくりのプロである社会保険労務士事務所の特別な休暇制度への考え方を、管理部人事課長の加藤和範さんにお話しいただきました。

事務所概要

[創業] 1979年

[事業内容] 社会保険労務士業、人事・労務コンサルタント業、
有料職業紹介業、人材派遣業、
総務アウトソーシング業 など

[従業員数] 40名 (2016年7月31日現在)

[年次有給休暇の取得率] 19% (2015年度実績)
[年間休日数] 正所員 (120日)、準所員・パート (128日)
[URL] <http://www.fuseya.co.jp/>

所員の就業満足度を高める有益な制度を

2016年の6月、当事務所は創業37周年を迎えましたが、2004年から結婚・出産・育児を理由とした退職者はゼロです。所員の多くが結婚・出産前や育児中の所員ですから、退職者の少なさは自慢できるのではないかと思います。

当事務所の特別な休暇制度のポイントは、結婚前や育児中の所員の就業満足度を高めるような制度となっていることです。当事務所は、年次有給休暇とは別に、有給の慶弔休暇を導入していますが、そのうちの一つに、結婚を控えた所員のための「本人の結婚休暇」があり、式後1年以内に7日間の休暇を取得できます。結婚する予定の所員も多く、認知度の高い制度です。慶弔休暇では他にも、子どもの結婚式前後に1日の休暇が取得できる「子の結婚休暇」を用意しています。

「本人の結婚休暇」以外にも、「子の看護休暇 (法定の休暇の対象: 養育する小学校就学の始期に達するまでの子。当事務所の休暇の対象: 扶養する子)」や「子の看護休暇の給与支給 (3日間/年)」など、子育てをしていたり、今後する予定のある所員にとって有益な特別な休暇制度を設けています。

臨機応変な旅行休暇で、 人間関係のよい働きやすい職場づくり

当事務所では、併設の法人の5周年ごとに、希望者が参加する2泊3日の旅行を企画しています。ただ、子育て中の所員は参加できないことが多いため、そのような所員には特別な休暇である「旅行休暇」を付与することとしています。例えば、本年度は25周年記念行事として海外旅行を計画していますが、不参加の所員には旅行休暇2日間の付与と、さらに家族旅行を支援する3万円の旅行券の支給を考えています。

過去の例では、事務所企画の旅行に参加の所員に5日の旅行休暇を付与したことがあります。また、事務所企画の旅行

に参加できなかった所員が自主企画した、観劇、富士山登山ツアーなどのプランに旅行休暇を与えた実績もあります。これらは福利厚生的な要素もありますが、所員の間で旅行が話題になることで、人間関係のよい、働きやすい職場づくりにつながる休暇制度と当事務所ではとらえています。

このように、旅行休暇の内容はその年によって変化しますが、有給で分割取得可能であることは変わりません。

当事務所は多くの勤務形態を用意していますが、子育てをする所員のために、育児休業からの復帰後は本人が勤務形態を自由に選択できる制度を作るなどの取組も行っています。これらの取組や旅行休暇の取組が認められ、2013年度に「岐阜県子育て支援エクセレント企業」として県の認定を頂きました。

社員のニーズに沿った休暇制度づくりのため、 所員の状況や時代に合わせて制度を進化

現在検討中の休暇制度は、法定の「育児休業」の内容を上回る「育児・育メン休暇」です。女性、男性ともに取得可能な制度としますが、特に、近いうちに配偶者が出産予定の男性所員が2人いますので、彼らの家庭状況の変化に対応した制度にしたいと考えています。所員数40人の当事務所は、一人ひとりの所員の家庭状況を把握していますから、きめ細かくニーズをとらえた制度を考えていきたいと思っています。

当事務所では企業向けに採用に関するコンサルティングも行っており、その際、休暇制度の大切さをお伝えしています。介護や建設の業界では離職率が高まっていて、「辞めない職場づくり」が課題となっています。新入社員は入社するときは賃金を見ますが、就労を継続するかどうかは休暇制度や福利厚生も判断基準とします。社員のニーズに沿った特別な休暇制度を作ることで、離職率を抑えることができると考えています。社員の生活や時代の変化に合わせて制度を柔軟に変化させていくのも、一つの方策ではないかと思います。



子育て世代のことを考えた制度のおかげで、長く働き続けられそうです

白井めぐみさん

堂々と胸を張って休暇が取れるのがいいですね。そこが当事務所の魅力です。小学生と幼稚園の子どもがいますが、同じように子育て中の所員が多いため、休暇取得に対して共通の理解というかオープンな空気が所内にあるような気がします。年に一度、家族旅行をするのですが、そのときはどこへ行くかをみんなに宣言するほどです。旅行休暇が

付与されたときは、気兼ねなく利用させてもらっています。

前回の20周年のときは、旅行休暇を使ってグループで観劇に行きました。名古屋市内での日帰り観劇でしたが、旅行休暇のおかげで徐々にリフレッシュできました。子育て世代のことを真剣に考えた休暇制度のおかげで、長く働き続けられそうです。



白井さん

株式会社メモリアルアートの大野屋

特別な休暇制度活用事例

- 出産休暇
- 年次有給休暇の拡充



ポイント1

男性社員が
出産に協力できるよう
出産休暇を制度化

ポイント2

途中入社の方が
安心して働けるよう
年次有給休暇を拡充



社内の声と、社外からの情報を収集し、社員とその家族を幸せにする休暇を導入

株式会社メモリアルアートの大野屋は、「こころの豊かさ、こころのやすらぎ」を経営の根本理念に、お墓やお葬式、お仏壇などに関する、あらゆるご要望にお応えするメモリアル事業の専門企業です。東京・新宿に本店を置き、全国29の営業所・店舗で、地元へ密着した事業展開を行っています。

経営理念の一つに「社員とその家族の幸福を社員と共に実現する会社づくり」を掲げており、社員とその家族を幸せにする休暇制度づくりに力を注いでいます。総務部の天野淳子さんに、休暇制度への取り組みについて伺いました。

法人概要

[設立] 1939年
[事業内容] 墓所・墓石の販売、墓所造営、
葬祭業、仏壇・仏具の販売、保険
[従業員数] 326名(2016年8月現在)

[年次有給休暇の取得率] 34.9% (2015年度実績)
[年間休日数] 109日
[URL] <http://www.ohnoya.co.jp/>

家族のきずなが深まる制度を導入

当社は、24時間365日体制で事業を行っているため、完全シフト制を採用しています。一見大変そうに思えるかもしれませんが、社員の勤務日や勤務時間の希望に沿えるというメリットがあります。例えば、共働きなら、パートナーと休日を合わせることもできますし、また勤務時間をずらして交代で子どもの世話をすることも可能です。

これと同様に、家族のためになると考えて導入したのが、配偶者が出産するときに、2日間の休暇を取得できる「出産休暇」という特別な休暇制度です。この休暇は有給で、事情により、会社が認めた日数を追加することも可能になっています。配偶者の出産を夫が見守ることで、家族のきずながさらに深まると考えています。しかし、2015年までこの制度の利用実績はゼロでした。2016年の5月、営業所長が初めて「出産休暇」を取得しました。これがきっかけで、男性社員が気兼ねなく、休暇を取得する雰囲気醸成されていくことを期待しています。

参加型の勉強会などで社外情報を収集

休暇制度を充実させるためには、今、何が望まれているのか、社内の意見を聞くことが重要です。私も、機会を見つけてはいろいろな立場の社員に意見を聞いています。

加えて、他社ではどのような制度を導入しているのかといった情報を得ることも必要と考えています。そこで、ディスカッションもできる参加型の社外勉強会などで情報収集に努めています。一方的に講演を聞くのではなく、他社の方々と話すことで、新しい制度への取組のヒントが見つかることもあります。

制度の充実、今後の優秀な人材の確保にもつながります。

そのためには外部への発信も必要であり、今回のような取材を積極的にお受けしています。

さらに働きやすい企業を目指して、「年次有給休暇」を拡充

当社の「年次有給休暇」は法定を上回る制度です。法定では入社時から6か月後に付与される年次有給休暇を、入社時に1日を付与、さらに2か月ごとに1日付与することで、勤続6か月未満でも、次に述べる「みなし付与」までの間に最大3日間の年次有給休暇を付与（通常の年次有給休暇の付与以降は失効）しています。入社直後は生活環境が変わり、体調を崩すことが多いことへの配慮から用意した制度です。「社員とその家族を幸せにする」会社でありたいという当社の理念が反映されています。

年次有給休暇のもう一つの特徴として、「みなし付与」があります。年次有給休暇付与は4月1日を基準日としていますが、4月1日以降9月30日までに入社した社員全員に、10月1日に年次有給休暇10日間（みなし付与までの間に最大3日間付与される年次有給休暇はこの時点で失効）を、6か月勤続したものとみなして付与しています。同様に10月1日以降3月31日までに入社した社員には、4月1日に年次有給休暇10日間を付与しています。途中入社の方が安心して働けるように設けた制度です。また勤続年数14年6か月以上になると24日間、つまり法定より4日多く付与しているのも特別な部分です。

今後、人口減少社会となる日本において、就職希望者にとって魅力的な企業になるには、法定休暇の取得率を高めるとともに、社員に喜ばれる法定外休暇を充実させる必要があります。今後も、社員とその家族を幸せにするために、「誕生日休暇」や「結婚記念日休暇」などの法定外の制度の創設を進めていきます。



家族との大切な時間を過ごし、その後のパワーにもつながった「出産休暇」

東京営業所長 蜂谷政志さん

所長という立場上、特別な休暇制度の内容を知ってはいました。ただ正直に言うと、自分が取得するという意識はあまりありませんでした。二人目の子どもを出産することになった妻が、10日間の入院をすることになり、その間、2歳になる上の子の面倒を見るのは自分しかないという状況で、「出産休暇」の申請をしました。特別休暇枠を2日、それに1か月分の休日を調整して連続8日の休日とし、希望どおり合算で10日間休ませていただきました。長期の休みを取得したおかげで、家族と大

切な時間を過ごすことができ、休み明けのパワーにもつながりました。

私たちの仕事で、特にご葬儀という場面では、チームでの対応が必要なケースが多々あります。チームで動いていることで、自分が休むとお客様や他のメンバーに迷惑がかかるのではと考え、なかなか休暇を取ると言い出せない人もいたかもしれません。今回、所長の私が「出産休暇」を取得したことで、皆が制度を取得しやすくなればよいと思います。



天野さん

蜂谷さん

ネットラーニンググループ

特別な休暇制度活用事例

- 不妊治療休暇
- 研修休暇



ポイント1

社員のニーズから
休暇制度を作る

ポイント2

一人ひとりの能力を
高める休暇制度



積極的にさまざまな休暇制度を導入し、社員の活躍を推進する!

ネットラーニンググループは、eラーニングを利用したさまざまな教育ソリューションサービスを提供する5つの会社で構成されています。グループ全体の従業員数は150名。大きくライフステージが変化する30代の社員をはじめ、ワーキングマザーや外国人社員など多様な人材が在籍しています。一人ひとりが生き生きと活躍できる職場環境の整備に努め、ワーク・ライフ・バランスを推進。その取組の一つである休暇制度について、経営企画部 人事総務課の小林紋子課長にお話を伺いました。

法人概要

[設立] 1998年
[事業内容] eラーニングを利用したソリューションサービス
[従業員数] 150名(2016年8月現在)

[年次有給休暇の取得率] 87.9% (2015年度実績)
[年間休日数] 125日
[URL] <http://www.nl-hd.com/>

社員を思う気持ちがかたちになり、新設された不妊治療休暇

社員からの要望で、「不妊治療休暇」を新たに導入しました。人によっては長期間にわたってしまうこともある不妊治療。休暇日数は年間で20日間、時間単位でも取得可能とし、通院の際に使いやすくしました。対象者が限定される制度なので、無給にすることで公平性を保っています。会社公認で休める環境づくりが、本人の精神的負担を少しでも取り除くことができると考えました。こういったプライベートな要望が上がってくるのは、生活と仕事の両立が実現できる環境整備は会社としての義務であり競争力の源であるという経営者の考えや、風通しのよいオープンな社風が根付いているからと考えています。社員はいろいろな事情を抱えています。悩みを解消することで、仕事の効率が上がるのであれば、会社としてできることを検討し、可能な限りサポートしたいと思っています。

休暇制度があるけれど休みづらい、そんな理由で社員が辞めてしまったら、それは会社にとっても、一緒に働く仲間にとっても大きな損失です。育児、介護、病気療養のための休暇制度は、将来さらに必要になるでしょう。社員の声に耳を傾けて、意味のある休暇制度を積極的に導入していきたいと考えています。

5日間の休暇と費用の補助で、自己研鑽をバックアップ!

当社は、イノベティブな人材の育成、多様な人たちが活躍できる職場づくりを目指しています。新しい価値創出のために

は、視野を広げ、職場以外での人脈の構築やスキルアップの時間が必要。そこで導入されたのが「研修休暇」です。勤続9年目に、連続5日間の有給の特別休暇が付与され、研修費用の補助として一律10万円が支給されます。事前に研修計画書を作り、休暇取得後にはレポートの提出が求められますが、あとは自由です。会社では得られない経験をして自分を磨こうというのが趣旨ですから、ボランティア活動に行ったり、本場のフランメンコを観に行ったり、人によって使い方はさまざま、自己研鑽や異文化交流のために大変有効に活用されています。また、勤続9年目以降は5年ごとに取得が可能。仕事のモチベーションや職場の定着率アップにも貢献しています。

高い休暇取得率と休暇制度の二次的効果

経営トップが、ワーク・ライフ・バランスの重要性を繰り返し発信し、経営者層や管理職層が率先して休暇を取得しています。会社からも積極的な取得を呼びかけていることが、87.9%という年次有給休暇の高い取得率につながっていると思います。お互いさまの精神が浸透して、社員同士でフォローする雰囲気も育まれたことも理由の一つかもしれません。

先日、求人募集した際、2、3名の中途採用枠に対して、1,000人を超える応募を頂きました。ワーク・ライフ・バランスの推進状況や考え方について記載したことも、求職者が応募する動機の一つになったのではないかと考えています。

会社と社員、双方にとって多くのメリットがある特別な休暇制度。業界のリーディングカンパニーとして、今後も積極的に導入していきたいと思っています。



休暇を取ることで、チームメンバーとの信頼関係がアップ 社員全員に平等な休暇制度のおかげです

カスタムサービス事業部 副事業部長 牧野容子さん

勤続9年目、ずっと楽しみにしていた研修休暇を利用しました。その頃、あまり体調が優れず、生活リズムも乱れ気味だったため、まずはこの状態を改善したいと考えました。土日を合わせた7日間をフルに活用し、断食道場に入り、3日間の断食と、残り3日間の回復食。体調も生活リズムも見事に改善し、本当に有意義な時間を過ごすことができました。さらにうれしかったのは、休暇に入る前、チームメ

ンバーから、私が不在中のシミュレーションをしようと申し出があったことです。おかげで安心して休むことができました。本当に頼りがいのある誇らしいチームメンバーで、休暇前よりも信頼感が増しました。誰かが研修休暇を取るときは、周囲のメンバーはいずれ自分が研修休暇を取ることになるので、積極的にサポートします。社員全員に平等な休暇制度を作ってくれた会社には、本当に感謝しています。



左/小林さん、右/牧野さん

特別な休暇制度活用事例

- 母性健康管理休暇制度
- ドナー休暇制度



多様性のある大学を実現するため、男女ともに活躍できる職場づくりを推進

山口大学は、9学部8研究科からなり、総学生数1万人を超える総合大学です。長州藩の進取の気質を受け継ぐ学府で、近年はダイバーシティ（多様な人材の活用）・男女共同参画の推進を掲げています。「男女ともが働きやすい職場づくり」のためさまざまな取組を実施しており、2013年には、山口県から「やまぐち子育て応援優良企業」として表彰され、「やまぐち男女共同参画推進事業者」として認証されています。この取組の中で、「母性健康管理休暇制度」を設けています。

1万人を超える学生を教育する進取の学府の「特別な休暇制度」について、山口大学人事労務担当理事の田中和広さんと男女共同参画推進室長の鍋山祥子さんにお話を伺いました。

法人概要

[設立] 1949年
[事業内容] 教育、研究
[従業員数(教職員数)] 3,934名(2016年8月1日現在)

[年次有給休暇の取得率] 82.3%(2015年度実績)
[年間休日数] 123日
[URL] <http://www.yamaguchi-u.ac.jp/>

女性教職員の活躍を推進する休暇制度

本学は、学長が陣頭に立って、「ダイバーシティ・キャンパス」を目指しています。その中で、多様な人材が活躍する職場づくりのために「女性の活躍推進」も取組のテーマとして掲げており、女性教職員に対する各種の支援制度を設けています。

本学が導入している「母性健康管理休暇制度」はその一つ。男女雇用機会均等法の規定を踏まえ、妊娠した女性教職員が安心して出産を迎えられるように規定した特別休暇制度です。

制度は、①通院休暇、②通勤緩和、③休息、④症状対応（個別の症状）の4項目に分かれています。このうち「通院休暇」は、健康診査等を受診するため、妊娠23週までは4週間に1回、24週から35週までは2週間に1回、36週以降出産までは1週間に1回取得できる特別休暇です。また、「症状対応（個別の症状）」は、医師の診断で、個別の症状に対応するために必要と認められる期間の休暇を取得できるものです。

この制度は、母子の健康と安心を手厚くサポートする休暇制度であり、その内容を広報誌やホームページを通して発信することにより、男女差別のない多様性のある社会の構築を学生や地域社会に呼びかけています。

ドナー休暇制度で、人の命を救うことができる

本学では、1993年に「ドナー休暇制度」を導入しました。本年度も1名が、2日間のドナー休暇を利用しています。移植には、入院や検査も含めて数日～1週間の通院・入院が必要になりますので、本学の制度は、医師の判断によって必要な期間、特別休暇を取得できるものとしています。

「ドナー休暇制度」は、例えば骨髄移植のためのドナー登録等の、教職員の社会貢献活動を支援するための制度の一つであり、この制度を通して教職員の意識を高めることにもつながる

と考えています。

現在、骨髄を提供するドナーの登録者も白血球適合候補者も十分な人数が確保されていますが、ドナーが休暇を取れず、移植手術ができないケースもあります。もし、ドナー登録者が安心して休暇を取得できる制度があれば、もっと移植がスムーズに行えるはず。その結果、人の命が救えたら、これほど意義がある休暇制度はありません。

本学のドナー休暇制度について学内に伝えていくことで、教職員だけでなく学生も、社会が抱える問題について考え、自分がその社会の一員であるという「社会意識」を持つきっかけとすることはできないかと考えています。

誰もが安心して休める、役割分担の制度化が重要

休暇制度の導入にあたっては、それを支える体制の構築が大きな課題です。2～3人しか人員のいない部署では、休暇取得者1人分の業務を他のメンバーだけで引き受けるのは困難ですが、本学では例えば、ライフイベント等により十分な研究時間を確保できない、主として女性研究者に対して、研究活動の継続と研究力向上を目的として、「研究補助員制度」を導入し、支援を行っています。この制度は、出産・育児・介護等のライフイベントで研究の補助者を必要とする際に、学部生・大学院生等を研究補助員として雇用することができるものです。

これらの制度構築の経験から実感したのは、ダイバーシティの実現を阻む壁には「男女」や「国籍」だけでなく、「教職員それぞれの仕事内容と働き方の違い」という見えにくい壁もあるということです。制度を設計することは、その壁を認識することでもありました。特別な休暇制度を導入することで、自らの学府のダイバーシティがどうあるべきかについても、見直すことができたのではないかと思います。



長期入院が必要だった出産が、特別な休暇制度でフォローできました

今年、三人目の子どもを出産しました。ただ、妊娠期間について、お医者さまから早めの自宅療養や入院による治療を強く勧められました。でも、そうすると長期の休業が必要で、「これは病気休業になるのかな」と、給与面の不安が頭をよぎりました。そんなとき「母性健康管理休暇制度」について上司から紹介されました。この制度を利用すれば、有給で、「妊娠・出産で諸症状の発生のおそれが

あると診断されたとき、必要と認められる期間休業できる」と知って、とても安心しました。長期入院をすると、仕事の面でどうしても気兼ねしてしまいますが、きちんと制度化されていたので、余計な心配をせずに済みました。制度をうまく利用することで、出産・子育ての時期を安心して過ごすことができたと実感しています。



左/中井智明さん、右/中井和美さん

社会福祉法人いわき福音協会

特別な休暇制度活用事例

- 結婚休暇
- 配偶者出産休暇
- 職務専念義務免除規定
(ボランティア・地域活動等に付与される特別休暇制度)



ポイント1

早期から結婚休暇制度を導入し、休暇制度利用の意識が職場にも浸透

ポイント2

休暇を取得しやすい職場であることが人材募集時のアピールポイントに



休みやすい職場環境が 人材募集の面でのアピールポイントに

創立から66年を迎える、福島県いわき市の社会福祉法人「いわき福音協会」は、障害者のため、市内15か所の施設・事業所で、支援施設の運営、地域生活の支援、相談・訪問による支援、保育所の運営など21の事業を行っています。福祉の実践により、「誰もが地域を舞台に、一人ひとり自分らしく当たり前で暮らせる社会」を追求しており、現在の利用者数は700名、従業員は560名を超える規模となっています。常務理事の藁谷健一さんと、事務局長の佐藤護さんから、同協会の休暇制度「結婚休暇」「配偶者出産休暇」、また地域や事業の実態に即した「職務専念義務免除規定」(ボランティア・地域活動等に付与される特別休暇制度)の活用について伺いました。

法人概要

[設立] 1950年
[事業内容] 社会福祉事業
[従業員数] 566名(2016年4月現在)

[年次有給休暇の取得率] 32% (2015年度実績)
[年間休日数] 122日
[URL] <http://i-fukuin.com/>

40年以上前から導入し、 職員の認知度も高い休暇制度

法定外の有給休暇として、5日間の「結婚休暇」と2日間の「配偶者出産休暇」の制度を設けています。両制度とも、正職員は勤続年数に関わらず取得でき、契約社員は6か月以上の勤務で取得できます。

「結婚休暇」と「配偶者出産休暇」を導入したのは、40年以上前だったと記憶しています。古くからある制度なので、これらの休暇を取るの当たり前のことという認識が職場に浸透しています。「結婚休暇」の取得は、結婚式の当日から連続して5日間というルールとなっているため、結婚式当日とその後のハネムーンに利用するケースが多くなっています。「配偶者出産休暇」は回数制限を設けておらず、二人目以降の出産時でも利用できます。休暇の取りづらい男性職員も、利用しやすい制度です。休暇申請の届出書には、他の特別休暇と並んで記載されており、職員が休暇を申請するときに自然と目に付くので、両制度の認知度は高いと思います。

ボランティア・地域活動等に利用できる 「職務専念義務免除規定」

自治体の休暇制度を参考にして、「職務専念義務免除規定」を設けています。これは、福祉団体での活動や行事への参加、地域の消防団での活動、裁判員制度に基づく裁判などへの参加、職務に関係のある資格試験の受験や更新手続きといった、義務免除範囲に規定される事由で所属長へ申請を行い承認された場合、それらの活動を行う日を、法定外の有給休暇として扱うものです。

中には消防出動のようにいつ招集が来るかわからないケースもあるため、緊急のものは事後申請も認めています。以前から、

地域活動や関係団体の活動に参加する場合は、所属長の判断によって有給休暇としていましたが、2012年に細則を規定しました。勤続年数や利用日数の制限を行わないことや、対象の事由を明確に規定し、仕事と無理なく両立が行えるようにしています。

休暇制度を取得しやすい職場環境は人材募集時の アピールポイントにも 今後の課題は男性の育児休暇取得利用

当協会では、入社から3年以内に退職する人の割合は40%ほどで、他の社会福祉事業者と同様、人材の確保が大きな課題になっています。当協会は比較的規模が大きく、職種の選択肢もありますので、その中から自らに適した職場を選べるようにしていますが、これだけでは十分ではありません。採用活動をしていると、働きたい人の多くが、休暇の取りやすさを重要な要素と考えていることがよくわかります。他の社会福祉事業者の中には、結婚や育児などのための休暇が極めて取得しづらい職場もあるように聞きますが、そのような状態では人材はまったく集まりません。当協会では結婚休暇をはじめ、法定休暇の育児休業なども、女性の取得率はほぼ100%となっており、休暇を取りやすく、また地域活動への参加についても休暇を使える職場環境であることは、人材募集における大きなアピールポイントです。

休暇取得についての課題は、男性社員の育児休業の取得事例が少ない点です。その理由として、育児のための休暇取得に心理的な抵抗があることや、休暇を取得する場合の仕事の配分がルール化できていないことが考えられます。日勤が中心の職場と夜勤がある職場での取得しやすさの違いや、職員の年代の違いによる休暇取得への抵抗感の差は、一朝一夕には埋まらないと思いますが、「休暇取得は自らの権利」との意識を持って、積極的に利用してもらえるように働きかけています。

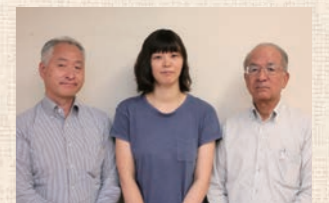


結婚休暇の制度が浸透しており、気兼ねなく取得できました

五十嵐和香さん

2013年に結婚した際、5日間の「結婚休暇」を利用して山梨の富士急ハイランドと大阪のUSJに新婚旅行へ行きました。職場の所属長から制度の説明を受けたり、利用を勧められたり、また、他の職員も結婚時に当たり前のように取得していたこともあり、気兼ねなく休みを取得し旅行を満喫しました。そのような環境でしたから、休暇中の仕

事の分担などもスムーズでした。結婚休暇の制度がなければ、職場の忙しさや同僚への配慮で休暇が取りづらかったり、年次有給休暇の残日数が少ない職員の場合は、長い休みを取るの難しいかもしれません。私が就職するずっと以前からの制度であり職場に浸透しているため、無理なく長期の休暇を取得し、楽しむことができました。



左から / 佐藤さん、五十嵐さん、藁谷さん

社会福祉法人桔梗会 特別養護老人ホームききょうの里

特別な休暇制度活用事例

- リフレッシュ休暇
- 結婚休暇
- 配偶者出産休暇
- 育児休業 (法定外の特別な有給休暇)

ポイント1

男性職員の育児と仕事の両立を支援し「イクメン企業アワード2015」のグランプリを受賞

ポイント2

ワーク・ライフ・バランスへの積極的な取り組み



仕事も、家庭も。 職員のやりがいと充実感をバックアップ!

社会福祉法人桔梗会が運営する特別養護老人ホームききょうの里は、群馬県にある高齢者社会福祉施設です。介護福祉業界は概して労働条件の厳しい職場環境にあります。同施設では職員にやりがいや充実感を持ってもらうために、さらにはメンタルヘルスケアにもつなげる必要があると考え、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んできました。その一助となっているのが「リフレッシュ休暇」などの特別な休暇制度です。制度導入と運用に尽力している堤佳史施設長にお話を伺いました。

法人概要

[設立] 1990年
[事業内容] 高齢者社会福祉施設
[従業員数] 102名 (正職員56名・準職員46名)
(2016年8月1日現在)

[年次有給休暇の取得率] 62.3% (2015年度実績)
[年間休日数] 107日
[URL] <http://www.kikyou.or.jp/>

男性職員の仕事と育児の両立への支援

当施設の特別な休暇制度には「リフレッシュ休暇」「結婚休暇」「配偶者出産休暇」「育児休業 (法定外の特別な有給休暇)」があり、いずれも有給休暇です。

2010年7月から導入した「リフレッシュ休暇」は、以前の「夏休み休暇」を改めたもので、年間3日取得できます。「夏休み休暇」は、取得日が7月、8月に限られており、業務に支障が出ないよう部署内で取得日を調整することが難しかったため、他の月でも取得できるように「リフレッシュ休暇」を導入したのです。希望する日に休めることが多くなったと職員にも好評です。

ハネムーンを想定した「結婚休暇」は6日間、入籍の日より1年以内に取得できます。「育児休業 (法定外の特別な有給休暇)」は、男女を問わず子育て世代の職員に育児のための7日間の特別な有給休暇を付与するもので、2013年に導入しました。当施設の法定の育児休業制度は無給であり、それとは別の制度として運営しています。男性職員で、この特別な休暇を取得した者は7名で、全員「配偶者出産休暇」1日を取得後に、続けて取得しています。これらの休暇制度の浸透もあって、昨年度、厚生労働省が主催する「イクメン企業アワード2015」のグランプリを頂きました。施設の利用者様のご家族から、「表彰式のテレビを観ましたよ。こんなすばらしい施設を利用できてうれしい」と言われて、こちらこそうれしく思いました。

特別な休暇制度の活用が ワーク・ライフ・バランス推進の一助に

当施設では、働きやすい職場づくりの一環としてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。介護の現場の仕事

は、精神的に疲労することが多く、そういう状態で長期間働き続けていると、ボクシングのジャブを受け続けるように、ストレスで次第にメンタルヘルス不調となってしまう人もいます。それを防ぐためには、仕事と私生活のバランスをうまく取って、心のゆとりを保つ必要があります。そのために、年次有給休暇に加えて特別な休暇制度をうまく活用してほしいと考えています。ゆとりを持って仕事ができれば、利用者様への対応もさらによくなります。

職員には研修の場でこのような話をしていますし、私が率先して特別な休暇を取得するようにしています。それによって、社内の雰囲気は休みを取りやすいように変わってきていると感じています。今後も休暇取得を推進し、職員や利用者様全員が幸福感を持てる施設を目指していきたいと考えています。

働き方の見直しが職員にも職場にもプラスになる

これから導入したい休暇制度は、「子どもの学校行事への参加のための休暇制度」と「地域ボランティア参加のための休暇制度」です。どちらも近年、職員の間でニーズが高まっているテーマです。実現させるために、施設内のいろいろな立場の人と話し合っているところです。

当施設は、このように特別な休暇制度をさらに導入しようとしています。特別な休暇制度の導入に踏み切れない企業も多いと聞きますが、働き方の見直しの一つのきっかけとして考えてみるとよいと思います。従業員が休暇を取ると、その分労働力が減ってしまうと考えがちですが、部署内の調整や部署間の協力によって必要な労働力を確保することができます。また、休暇でリフレッシュすれば、仕事の効率も上がるものです。また、職員間にお互いさまの精神が育まれ、職場の風通しがよくなる効果もあるのではないのでしょうか。



育児のための特別な休暇で、子どもたちとのきずなが深まりました

相談員 原澤 禎さん

三人目の子どもとなる次男が生まれた昨年、「育児休業 (法定外の特別な有給休暇)」を利用しました。妻が産後に入院している間、私が長男、長女の面倒を見ることができたので本当に助かりました。小学校に上がる前だった長男は、母親と初めて離れて不安を募らせていました。妻も心配していましたから、私が子どもと一緒にいることで、家族みんなが安心できたと思います。それに長男と長女と1週間、朝から夜までずっと

と一緒に過ごせたので、子どもたちとの「きずな」が深まったように思います。このような有給の特別な休暇があると、休みが取りやすいですね。無給だと、どうしても躊躇してしまいます。もちろん休むためには業務の調整が必要ですが、普段からいろいろな人とやり取りすることで解決できると思います。とてもよい休暇制度だと思うので、より多くの職員がこの制度を利用するとうよいと思います。



原澤さんとお子さんたち

医療法人社団ゆうあい会 ゆうあいクリニック

特別な休暇制度活用事例

- 裁判員休暇
- 配偶者出産休暇
- 結婚休暇



ポイント1

時代が求める休暇制度をいち早く導入

ポイント2

ワーク・ライフ・バランスの実現を後押しする制度



新しい休暇制度を導入し、医療機関の「働き方」を変える

ゆうあいクリニックは、がんや生活習慣病などの早期発見を目的とした「検査に特化した新しいクリニック」です。健康な人を対象とした高度な健康診断や、すでにがん治療中の患者さんの検査を、年間17,000件以上行っています。

2004年の開院当初からワーク・ライフ・バランスの実現を理念に掲げ、さまざまな取組を実施してきました。そのことで、2015年、働きやすい職場づくりを進める中小企業を、横浜市が認定する「よこはまグッドバランス賞 ゴールド賞」を受賞。そこで評価された取組の一つである休暇制度について、片山敦理 理事長と高橋佳鈴 人事担当部長にお話を伺いました。

法人概要

[設立] 2004年

[事業内容] PET(陽電子放射断層撮影)/CT(コンピュータ断層撮影)検査を中心に、多様な検査を組み合わせたがん診断、がん検診、脳検診

[従業員数] 103名(2016年8月現在)

[年次有給休暇の取得率] 93.2%(2015年度実績)

[年間休日数] 120日(その他夏季休暇5日、冬季休暇5日あり)

[URL] <http://www.shinyokohama.jp/>

2009年、裁判員制度の開始とともに「裁判員休暇」を導入

当院の特別な休暇制度に「裁判員休暇」があります。2009年の裁判員制度の開始に伴い導入しました。

3年前に、40代の女性スタッフが6日間この休暇を取得しました。当院の「裁判員休暇」は、「裁判所から要請があったとき、その義務を執行するために必要な日数を有給で付与する」もので、日数に制限はありません。制度を利用した本人に聞くと、「重大な事件だったので、気持ちが重くなりました。でも指名されたら出席したいと思っていたので、休暇が取れて本当によかった。よい社会経験になりました」と話していました。この制度を導入することで、裁判員に選定されたスタッフの負担を軽減するだけでなく、当院の社会的な意識の高さを示せているのではないかと考えています。

結婚や子育てをするスタッフを応援する特別な休暇制度

当院が目指してきたのは、ワーク・ライフ・バランスが取れた「楽しく働ける」職場です。スタッフが疲れた顔をしては、検査を受けるがん治療中の患者さんや、健康診断の受診者の方の気持ちが曇ってしまいます。医療の現場は、過酷な労働条件がまかり通っているとよく言われます。私たちは、医療機関でも「定時に帰れて、たくさん休めて、来院者に満足してもらえる」という働き方ができることを証明したいと考えています。

ワーク・ライフ・バランスの実現のための施策の一つとして導入したのが、特別な休暇にあたる「配偶者出産休暇」と「結婚休暇」です。当院では、近い将来、結婚や子育てをする可能

性があるスタッフが多く働いています。この2つの制度は、彼らのワーク・ライフ・バランスを応援することを目的として導入しました。「配偶者出産休暇」は、男性スタッフが妻の出産に立ち会えるよう、出産日から1か月以内の2日間を有給で休める制度で、子どもが生まれるたびに何度でも取得できます。「結婚休暇」は、挙式の日もしくは婚姻の日から6か月以内に、有給で5日取得できます。時期をずらした新婚旅行にも使えます。人生の節目となる日々を、家族とゆっくり過ごしてもらうことで、その後の仕事にもよい影響があると考えています。

特別な休暇制度が、理想的なワーク・ライフ・バランスを後押し

当院ではスタッフの定着率が高いです。個々のスタッフが、理想的なワーク・ライフ・バランスを保っているからだと思います。スタッフが定着しているから、新たなスタッフの採用コストや教育コストがかからない。その結果、効率のよい経営ができていますし、経験豊富な優秀な人材が揃っていると自負しています。検査を受ける来院者から「感じの良い人が多い」「スタッフの方の説明を聞くと安心します」といったお褒めの声をよく頂きます。特別な休暇制度の導入をはじめ、理想のワーク・ライフ・バランスを実現するためのさまざまな取組によって、医療機関での新しい働き方が実現でき、職員が成長したのではないかと考えています。

現在、導入を検討している特別な休暇制度は、介護のための休暇です。法定の介護休業制度は93日ですが、3年程度は必要ではないかと感じています。介護は社会的に大きなテーマですし、医療機関として他の企業の模範となるような制度づくりを目指したいと考えています。



仕事も、家庭も、趣味も充実して… 恵まれた職場に感謝です

放射線技術部 藤本祐司さん

新卒で入社して8年目になります。当院は休暇や休日が多く、他の医療機関で働く友人から驚かれます。

「結婚休暇」を取ったのは2015年11月。5日間の有給休暇を頂き、新婚旅行でハワイに行きました。海で遊んだり、食事を楽しんだり、ブラックフライデーというクリスマス商戦の開始日と重なったこともあり、ショッピングも満喫しました。実は結婚式を挙げたのはその年の6月でした。保育士をして

いる妻の都合で、旅行は保育園行事の少ない11月後半に。当院の「結婚休暇」は、結婚後6か月有効だったので、とても助かりました。

当院のほとんどのスタッフは、ワーク・ライフ・バランスが実現できているのではないのでしょうか。クリニック全体に休みを取りやすい雰囲気があります。私も休暇を取得して、趣味の釣りに出かけるのを楽しみにしています。仕事も、家庭も、趣味も充実できて、本当に恵まれた職場だと思います。



藤本さんご夫妻

公益社団法人千葉犯罪被害者支援センター

●犯罪被害者等の被害回復のための休暇

ポイント

- 犯罪被害者の方々に休暇制度が必要な理由は
- ①裁判への出廷のほか、その準備にも多くの時間が必要となるため
 - ②精神的被害の回復につながるため



貴重な人材を確保する観点からも被害回復・負担軽減の支援となる休暇制度を

全国で31番目の「犯罪被害者等早期援助団体」として2004年に設立された千葉犯罪被害者支援センターでは、電話相談、面接相談、関係機関への同行支援を通じて、犯罪被害者が直面するさまざまな困難をサポートする取組を続けています。千葉県内だけでなく、必要に応じて遠方の県の裁判所への同行支援も行うなど、特に被害者に寄り添う支援を心がけているという同センターで、事務局長を務める池田雅一良さん、犯罪被害相談員の藤田きよ子さんは、犯罪被害者およびその家族に対する職場の理解と支援が、被害回復・負担軽減のために欠かせないと語ります。

法人概要

[設立] 2004年
[事業内容] 千葉県公安委員会指定
犯罪被害者等早期援助団体

[支援員数] 8名(うち犯罪被害相談員6名)(2016年4月現在)
[URL] <http://chibacvs.gr.jp/>

犯罪被害者に支援が必要な理由

当センターが犯罪被害者支援を行うきっかけは、3種類あります。①警察からの被害者支援要請、②検察や弁護士等の関係機関からの依頼、そして、③被害者本人からの相談、です。当センターの支援対象は、身体犯(人の生命・身体を侵害する犯罪)か交通事犯(車の運転に関わる犯罪)による被害で、支援が決定すると当センターの相談員が、被害者や家族と面談を行います。その話の中で、困っていることや当センターに望むことを聞き取り、把握したうえで支援を行います。被害者のニーズを理解し、被害者にとって必要なことを考えながら継続的に支援を行うのが私たちの役割です。

犯罪被害者の皆さんが心配しているのは、「この先どうなるか、何が起こるかわからない」という点です。突然犯罪に巻き込まれて、精神的なダメージが残っている中で、直面するさまざまな手続きを行わなければなりません。仕事や生活の時間とそれを両立するのは、想像以上に大変なことなのです。

犯罪被害者やその家族が抱える問題について、職場の理解が得られていない実態を知ってほしい

犯罪被害者やその家族は、必要に応じ裁判に出廷したり、傍聴したりしますが、審理期間が長期間に及ぶこともあります。また、事実を知りたいと思ったり、亡くなった人の無念を晴らしたいと「被害者参加」を希望する被害者も多くいます。そのため準備にも多くの時間がかかります。

傷害事件の被害者となり、長期間の治療が必要になると、ますます時間が必要となります。ある男性のケースでは、平日の通院のために年次有給休暇を使っていたものの、やがては年次有給休暇の残日数がなくなって欠勤扱いとなり、治療費などの経済的負担も重くのしかかるようになってしまいました。また、交通事故でけがをした場合、保険会社との交渉にも時間を取られてしまいます。被害者の家族も、仕事を休んだり、日常の時間を削って手伝えることが少なくありません。2007年に公表された報告書*によれば、被害者遺族へのアンケート調査の結果、全体の半数が、

事件をきっかけに退職、休職せざるを得なかったと回答しています。犯罪被害者やその家族が負う時間的負担について職場の理解が得られないと、一層苦しむことになってしまいます。従業員やその家族が犯罪被害を受けたときのための休暇制度があれば、その負担を軽減することができます。

* (社)被害者支援都民センター「今後の被害者支援を考えるための調査報告書」

性犯罪被害に遭ったある女性は、被害後、精神的に不安定になって食欲も睡眠時間も減ってしまい、仕事に集中できなくなったり、職場で涙が出て止まらなくなったりしました。ところが、同僚などにその理由となった犯罪被害を説明できず、誤解を招いたといいます。直属の上司にはようやく被害のことを伝えられましたが、休みが多くなることに職場の理解が得られず、いたたまれなくなって結局は退職を選びました。同様のケースは他にもあり、そういったときに職場の理解や被害回復のための休暇制度があれば、多くの被害者が精神的な被害の回復を図りながら仕事を続けることができるのです。

被害回復・負担軽減のための相談窓口と休暇制度を

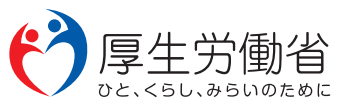
犯罪被害者やその家族は、「自分が被害者になるとは夢にも思わなかった」と言います。誰もが被害者になる可能性はあり、それは突然のことなのです。企業には、パワハラ・セクハラ等の相談窓口など既存のものを利用することでかまいませんので、犯罪被害の相談窓口を設けてもらいたいと思います。企業の相談窓口、犯罪被害者となった社員やその家族から相談が寄せられたら、私どものセンターを紹介するだけでも十分です。社内に相談できる窓口があること、そのことを社員が知っていること、これだけでも犯罪被害者への理解の土壌づくりにつながります。

犯罪被害による退職は、本人にとっても企業にとっても損失です。被害の直後のいつかは、混乱の渦中であって企業に貢献できないかもしれませんが、犯罪被害者の被害回復のための休暇制度により雇用が継続されれば、再び貢献できる機会が訪れます。企業にとっても、犯罪被害者の退職による、新たな人材育成や採用のコストが軽減できます。犯罪被害者を支援する休暇制度の導入について、ぜひ検討していただきたいと思います。

事業者のみなさまへ

犯罪被害者の方々が仕事を続けられるようにするため、年次有給休暇だけではなく、被害回復・負担軽減のための休暇制度について検討してみませんか? この休暇制度は、例えば右のような手順で導入することが考えられます。

- ①人事・労務管理担当部署において、犯罪被害に遭った社員の相談窓口を作る
- ②特別な休暇制度(裁判員休暇、リフレッシュ休暇など)の一つとして、「犯罪被害者等休暇制度」を創設する
- ③社内広報、研修等において、犯罪被害についての従業員の理解を深めるとともに、犯罪被害者等となった従業員は、必要な休暇を取得できる旨を周知する



<http://www.mhlw.go.jp/>

「特別な休暇制度」ホームページ ▶ <http://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>