



旭化成株式会社

人財・労務部 人事制度グループ

森 晃亮さん

企業プロフィール

- 事業内容：ケミカルズ、エレクトロニクス、医薬医療、住宅建材等9つの事業会社による活動
- 従業員数：25,016名(連結) (2011年3月現在)
- URL：<http://www.asahi-kasei.co.jp>

社員の休暇ニーズを幅広くサポート

実践!

こうすればできる!こうすればのびる!

- ① 社員の要望に耳を傾けニーズを把握する
- ② 社員とのコミュニケーションをとる
- ③ 休暇取得を側面からサポートする

サポート休暇

有給休暇の有効活用を図る

翌年に繰り越されてから使用されずに消滅してしまう年次有給休暇のうち、年に5日間を限度としてサポート休暇に振替保有できる制度です。保有日数は40日を限度にしています。取得要件は本人の私傷病、家族の看護、社会貢献、資格取得、定年時のリフレッシュ休暇(契約社員として再雇用される場合、定年退職月に取得できる休暇)の5つが定められています。ただし、年次有給休暇は繰り越しを含めると最大で40日間保有可能となりますが、これが20日を下回り、かつ上記の取得要件を満たす場合にサポート休暇を使えることになっています。

労働組合の要望で制度化

サポート休暇は1986年からある古い制度です。使用されずに消滅してしまう年次有給休暇を病気の場合などに使ってもいいのではないかという、労働組合からの要望が発端でした。これにより消滅してしまう休暇を、利用条件を限って活用できるようになりました。最初に休暇要件に加えられたのは本人と家族

の療養でした。その後、社会貢献を目的とした非営利活動を条件として、ボランティア(被災地支援等)も要件に加えられました。2008年には、組合からの要望により、新たにPTA活動、スポーツ指導等の地域貢献活動のための休暇取得も可能となりました。またもともと別の休暇制度だったドナー休暇も今はサポート休暇の社会貢献の項目に入れ込み、制度の拡充を図っています。

今回の大震災をうけて人事の中で、ボランティア休暇を設けるというアイデアも出しましたが、結果的にはすでにサポート休暇の要件に含まれているので、あえて別枠で設定しなくてもいいだろうということになりました。サポート休暇は保有日数40日のうちで取得日数の制限を設けていないため、社員の自主的なボランティア活動を十分にサポートできると考えた結果でした。

休暇取得申請の手続きはスムーズ

サポート休暇が何日あるかは個人の出勤記録に記載されています。サポート休暇に限らず、休暇の申請はラインの上司に申告した後、休暇予定日に休暇名を入力するだけで取得することができます。休暇期間も、上司や職場と



人財・労務部
人事制度グループ 課長
内炭 広志さん
(リフレッシュ休暇)

休暇を取得しやすい雰囲気

以前に勤続15年のリフレッシュ休暇を取りました。

子どもの春休みに合わせて、近郊にちょっとだけ旅行に行き、あとは子どもと遊んで過ごしました。5日間の休暇と土日を足して長期の休みが取れたので、普段できない家族サービスを、ゆっくりできて良かったという記憶があります。私の場合は職場の理解もあり、休暇をとり

にくいということはありませんでした。

25年のリフレッシュ休暇という、工場長とか部長とか上の人たちになりますよね。率先して休暇を取得する人と、忙しくて取得は無理という人とに分かれますが、率先垂範で休むことは休暇を取得しやすい環境を形成する上でもとても大事ですね。私のすぐ上の上司は何年か前に25年のリフレッシュ休暇を取得しましたが、年末の最後の10日にあてたので、12月の上旬くらいに「じゃ、良いお年を!」と颯爽と帰っていきました。上司が進んで休暇をとると、部下は休みやすくなりますね。

長期間仕事を離れるのは不安が伴うと思いますが、自分がないときはどうなるのかと試すくらいでいいのではと思います。自分がないときに職場がどう対応するかという、その経験をするのも大事ではないでしょうか。

の調整をとりつつ差し障りのない範囲で決められます。

当社では、2年に一度「満足度調査」を実施していますが、休暇の取りやすさについては満足度が高いとの結果がでています。例えば、工場部門では年次有給休暇の取得率が90%~100%ととても高くなっています。これは、交替勤務を行っているため、勤務シフトを調整するリソースマネジメントがなされていることによります。一方、東京や大阪などの事業所ではそこまでの休暇取得率にはなっていないので、今後検討をしていきたいと考えています。

社員とのコミュニケーション

労働組合とはしっかりコミュニケーションをとった上で随時必要な制度改定をしています。休暇制度の周知としては、会社からの通知や社内掲示板への情報掲載、部長級の職制への通知と職場への周知、地域ごとに集まる会議体で説明するなどの周知活動を行っています。また、労働組合からも機関紙等で社員への周知が行われています。

また、両立支援つまり仕事も家庭も頑張ってくれる社員の支援にも注力しています。1993年にEO(イコール・オポチュニティー)推進室を設け、女性の採用比率の向上、女性の配置先拡大の推進活動をスタートしました。

93年に5名だった女性管理職は、2009年に252名になっています。現在、出産育児関連の休暇制度に対する満足度は高いと考えており、総合職の女性で結婚退職するケースもほとんどありません。このように社員とコミュニケーションを取りながら制度を充実させています。

リフレッシュ休暇

ゆっくり休養してもらうために

リフレッシュ休暇は、区切りの時期に一度気持ちを切り替え、気分新たに再び業務に励んでもらうことをねらいとした制度で、勤続15年では5日間の特別休暇を付与、勤続25年では表彰状とともに10日間の特別休暇を付与し、さらに祝い金として26万円を支給します。いずれの場合も、計画的に一度に連続休暇を取得することが条件になっています。人事部としても対象者には、取得するようにサポートしています。本人にメールを配信し、まず休暇計画の提出をお願いしています。休暇取得後は取得実績も提出してもらいます。旅行に行く例が多く、なかには海外旅行という方もいます。休暇中に何をするかは本人に任せられており、特にレポートを課したりといったことはありませんが、勤続25年の休暇をイギリスに短期語学留学に使った人もいました。