

インターバル休暇、 WLB休暇、育児休業取得の促進



新日鉄住金エンジニアリング株式会社

マネジメントサポートセンター
総務部 人事室 シニアマネジャー
坂口 慶樹さん(右)

マネジメントサポートセンター
総務部 人事室
増田 梓さん(左)

企業プロフィール

- 事業内容：製鉄プラント、環境ソリューション、エネルギー開発、海洋構造物、建築・鋼構造等の設計・建設
- 従業員数：1,210名(2012年4月1日現在)
- URL：<http://www.eng.nssmc.com>

働き方に合わせて、 取得しやすい休暇を作る

実践！ こうすればできる！
こうすればのびる！

- ① 社員それぞれの働き方に沿って考える
- ② 社員のニーズを吸い上げる
- ③ ワーク・ライフ・バランスを積極的に支援

インターバル休暇

2006年に新日鉄(現新日鉄住金)から分社独立するのを機会に従来の制度を見直し、当社社員の働き方にふさわしい制度を導入しました。もともと製鉄関連と、当社のような建設や設計・エンジニアリングの業務に携わる社員の働き方には大きな違いがありました。設計・建設に携わるエンジニアの大半は北九州の小倉や東京にいますが、プロジェクトが決まると工事現場に赴くため、長期出張が多くなります。オフィス内で働く社員と違って、土曜日も出勤し、朝も早くから作業が始まります。また施工管理者は工事管理のため現場で日中を過ごすので、デスクワークは、現場の作業が終わった後に行わなければならない、労働時間も長くなりがちです。

そんな状況を変えるために、工事が終わってから次の現場に行く間に休みをとるようにすればいいのでは？と、分社独立後に新たな特別休暇として「インターバル休暇」を制定しました。プロジェクト従事期間6ヶ月を1単位

として、連続5日の休暇を取得できるというものです。その後、より取得しやすいように3ヶ月を1単位にして、3ヶ月以上6ヶ月未満なら3日、6ヶ月以上9ヶ月未満なら6日、9ヶ月以上12ヶ月未満なら9日の休暇となり、分割して取得することもできるように変更しました。例えばプロジェクト期間が1年を超えると休暇日数は12日となりますが、あまり長い休暇だと家族と都合が合わせづらい場合もありますので、連続ではなく適宜分割して取得できるようにしました。また現場での従事期間が3ヶ月を過ぎれば、プロジェクトの途中でも取得することが可能になっています。現場は後半が忙しくなりがちで、前半は比較的余裕があるので、より取得しやすいように配慮しています。

WLB休暇

これは年次有給休暇の有効利用を目的として制定した休暇制度です。年度内に消化できなかった有給休暇は次年度に繰り越すことができ、40日まで積み立てることができます。ただし40日を超えると切り捨てになってしまうので、それをあらたに50日まで積み立てできるようにした制度です。つまり最大で40日+50日まで有給休暇を積み立てできることとなります。制度としては従来から存在していましたが、積立分の休暇を使用できるのは私傷病に限られていました。2012年に適用事

由を大幅に拡大し、名称も新たにWLB休暇(ワーク・ライフ・バランス休暇)としてスタートしました。

これは2010年から始まった「女性活躍推進」活動の取組も反映したものです。この取組は、女性社員が今まで以上にやりがいを感じながら働くことができるように、女性の活躍について、社内説明会を始め、講演会や研修の開催などを通して理解を深めるとともに、育児・介護支援の制度の充実に向けた活動をしています。WLB休暇の適用事由拡大にあたっては、「出産・育児関連事項」として慣らし保育、妊娠時体調不良、不妊治療等を加えました。また、従来、介護事由の場合は要介護の認定を受けた場合に限られていましたが、社員の声を聞いていると、要介護レベルではなくとも、足が不自由なため付き添って医者に連れていかなくてはならないようなケ-

スが多いということでしたので、そのようなケースにまで適用範囲を拡大しました。さらにCSR活動からの提案を受け一般的なボランティア参加も事由として加えました。またこれまで社員からの要望も多かった、半日単位での取得も可能にしました。

男性の育児休業取得促進

上記の施策に加え、男性社員の育児休業取得者を会社として積極的に増やす観点から、育児休業のうち10日間を男女社員とも有給にしました。10日間ありますから、土日を含めば2週間の休暇となります。有給化してから、取得者は徐々に増えています。男性社員がごく普通に育児休業を取得するような会社になってほしいです。

小田原ロジスティクスセンター新築工事作業所長
永盛 孝幸さん(右)

小田原ロジスティクスセンター新築工事作業所 工事担当
水野 公義さん(左)
(インターバル休暇、育児休業)



水野さん 入社して5年目ですが最初の2年は内勤で設計の仕事をしており、その後施工管理の仕事をするようになってからインターバル休暇を2回利用してい

ます。最近取得したのは、福岡の現場から小田原の現場に移動する間の、2012年2月16日から29日までの約2週間でした。まず沖縄に2泊3日の旅行に行ったあと、福岡周辺を車で回りました。後半は門司から大阪まで移動し、大阪から関東までは途中で何泊かしながらドライブを楽しみました。普段はなかなか家族でゆっくり出かける時間がとれないのですが、連続して休めるインターバル休暇は長期で休める貴重な機会となっています。家族もインターバル休暇の存在を知っていますから、いつ取得できるのか決まったらすぐに教えてほしいと言われています。今度はどこに行こうかな？ と次のインターバル休暇が楽しみです。

男性社員で育児休業を取得したのは会社で第1号ということでした。制度があることは知っていましたが、そんなに簡単に取れるとは思っていませんでしたので、上司に妻の出産予定を話したところ、育児休業の取得を勧められたのがきっかけで、「では取ろう」と乗り気になってしまったわけです。職場の上司の導きと、周りの理解があったおかげですね。ちょうど異動のタイミングと重なって仕事の引き継ぎも進めていたこともあり、比較的スムーズに休むことができたのも幸いでした。実際に休んでみると、夜中でも2時間おきに泣いて母乳をほしがると、とにかく眠れないのが辛く、休暇どころではありませんでした(笑)。でも身をもって子育ての大変さを知ることができたのは、自分の中では貴重な体験となりました。妻を見る目も、子どもを見る目も変わりました。自分が取得したときはまだ有給休暇ではなかったのですが、今は10日の有給休暇になってより取得しやすくなっているので、後輩たちにはぜひ勧めたいですね。子育ての大変さを男連中にも知ってもらいたいです。

永盛さん インターバル休暇にしる育児休業にしる、周囲のサポートがあつてこそ、本人も安心して休むことができると思います。育児休業の場合、取得する時期がある程度ははっきりとしていますから、人員の補充など、時間的な余裕を持って準備することが可能です。男性社員が育児休業を取得するケースはまだそう多くはありませんが、取得が増えるよう、これからもサポートしていきたいと思っています。