

公務休暇、育児休暇、看護休暇、 特別療養休暇、介護休暇、骨髄ドナー休暇



アステラス製薬株式会社

人事部 制度企画グループ 課長

坂本 顕久さん

企業プロフィール

- 事業内容：医薬品の製造、販売および輸入
- 従業員数：5,836名(単体)、17,085名(連結)(2012年3月31日現在)
- URL：<http://www.astellas.com/jp/>

安心して仕事に専念できる、 働きやすい職場を作る

実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① 取得しやすさに重点を置く
- ② 職場の理解を醸成する
- ③ 新規の制度導入時の説明を丁寧に行う

公務休暇

山之内製薬と藤沢薬品が合併してアステラス製薬グループが発足した2005年以降、ワーク・ライフ・バランスを考慮しながら、社員が安心して仕事に専念できる働きやすい会社づくりの一環として休暇制度改善に取り組んでいます。目的別に10以上の休暇制度があり、その中の公務休暇をご紹介します。もともとは勤務時間中に選挙など公民としての権利行使、義務の履行を想定していたのですが、現在では広い意味での公務であれば取得できるようにしています。裁判員制度による休暇や、日本代表になったスポーツ選手が競技参加に係わる休暇取得についても対象としました。

社員にシッティングバレーボール選手がおり、この休暇を利用してロンドン・パラリンピックに出場しました。このように国を代表するスポーツ選手たちを会社が支援

したいとの思いで、公務休暇の適用範囲を拡大しました。取得期間については会社が承認した期間とし日数制限は無く、試合や合宿日程に合わせて取得することができます。なお、本制度は日本代表または強化選手登録された方に限定しており、国体や都道府県の代表として出場する選手には適用しません。

育児休暇、看護休暇

子育て家庭を応援し、子どもを産み育てやすい環境作りをサポートするための休暇も整備しています。育児休暇として、配偶者が出産する場合に、5日を限度として出産日(予定日)前2週間から出産後8週間の期間で休暇を取得できます(2010年4月新設)。出産当初から男性社員に育児参加を促し、仕事も家庭も大事にするワーク・ライフ・バランスの考え方が浸透する事を期待しています。

看護休暇は法定通り小学校就学の始期に達するまでの子の看護休暇に加えて、小学校就学以上の子(子であれば年齢制限無し、同居別居を問わない)に対し年間1人5日(2人以上は10日)の休暇が取得でき、うち5日は有給休暇です。さらに、配偶者、親(義父母、養父母含む)の看護に対しても年間最大5日の休暇取得が可能です。いずれのケースも半日単位での分割取得が可能です。

特別療養休暇、介護休暇

私傷病には特別療養休暇を取得できます。同一の傷病または重度の妊娠障害によって連続1ヶ月の療養を経た後もなお継続して療養が必要な場合には、年次有給休暇を使って1ヶ月療養した後に操業日30日の特別療養休暇が付与されます。その後、年次有給休暇が残っている場合にはさらに有給休暇も利用できるので、長期入院になる場合などには欠勤に入るまで、休暇を長く使うことができます。あくまでも職場復帰してもらうことを前提に、安心して治療に専念してもらうための制度です。

介護休暇は要介護状態にある家族を介護する場合、要介護者1人に対し年間5日、2人以上の場合は年間10日の取得ができ、うち5日は有給休暇です。これも半日単位で分割取得できます。

骨髄ドナー休暇

骨髄提供をする社員に対して便宜をはかるため、休暇を設けています。日数に制限はなく、必要日数の休暇取得ができます。骨髄バンクへのドナー登録・検査も休暇の対象とし、丸1日必要のない場合には時間単位で利用することができるなど、柔軟性のある使い方をしてもらえるようにしています。

このように様々な目的休暇を整備していることで、社員は個々のケースに応じて休暇を取得することができます。これらの目的休暇は、社員が直面するライフイベントに対してサポートできる制度にしたいとの思いで設定しています。家族のために育児休暇、看護休暇、介護休暇などが使え安心感もあります。新しい制度を導入するときは、上司やマネージャーに直接説明し、制度を正しく理解してもらうよう働きかけています。社員全体には社内ホームページに案内文書を掲載し、説明会を開くなど普及に努めています。また、自社開発の時間管理システム THOTAS (Travel expense, Health, Overwork Total Administrative System) を2012年度に導入しました。THOTASは、勤怠データ、入退館記録、出張時間データを本人と上司が確認でき、長時間労働防止の取組みに効果的であることに加え、会社が整備している多くの目的休暇の中から特定の休暇を選ぶとその休暇の利用方法や手続きの有無についても表示され、従業員へ目的休暇制

度を周知する役割と目的休暇を利用する際のナビゲート機能を有しています。このため、自分がこれから取得しようとする休暇が目的休暇に該当するのか、年次有給休暇にて対応すべきかを判断する一助となっています。



アステラスリサーチテクノロジー株式会社
ロンドン・パラリンピック
シッティングバレーボール選手
菊池 智子さん
(公務休暇)

2010年にオクラホマで開催されたシッティングバレーボール世界選手権に出場する時に、強化選手に登録された段階で、上司から合宿と大会に参加する際に取得できる公務休暇があることを知らされました。他の選手達と話していても、強化選手登録の段階で休暇を取得できるのは珍しく、大変羨ましがられています。その後ロンドン・パラリンピックの出場権をかけたアジア・パラリンピック、2011年には上海での強化合宿、北京での大会と、その都度2、3週間の公務休暇を取得して参加しました。さらに2012年のロンドン・パラリンピックではほぼ1ヶ月の公務休暇を取得し、欠勤を心配することなく試合に専念できました。

もし年次有給休暇を使って大会や合宿のために休むとなると、年次有給休暇をすべて使い切ってしまう欠勤扱いとなり、当然評価にも影響します。私は、このような心配をしなくて済むのでとてもありがたいと感じています。他の選手の話では、休暇制度があっても上司に利用をしたい旨を伝えたら目を合わせてくれなかったこともあるそうです。私の場合、1ヶ月もの間、職場を離れたましたが、職場のメンバーがフォローしてくれたので仕事が滞ることはありませんでした。

世界選手権に出場する時も職場の皆が「頑張ってきて」と応援してくれましたし、ロンドン・パラリンピックの出場が決まり1ヶ月の休みをとることを上司に伝えた際は「今はバレーのことを考えていたらええねん。」と後押ししてくれました。また職場では、東京から経営トップも駆けつけて下さって盛大な壮行会を開いていただき、その様子は社内ホームページでも紹介されました。

上司や職場の理解とともに、会社の制度として公務休暇があるのは本当にありがたいことです。