

リフレッシュ休暇



太平洋工業株式会社

人事部 部長 林 貴久さん(左) 人事部 課長 今枝 和子さん(右)

企業プロフィール

- 事業内容: 自動車部品、家電製品、電子機器製品等の製造、販売
- 従業員数: 1,630名(2012年4月現在)
- URL: <http://www.pacific-ind.co.jp/>

全社をあげてワーク・ライフ・バランスを浸透させる

実践! こうすればできる! こうすればのびる!

- ① グループワークで検討する
- ② 多彩な周知方法を駆使する
- ③ 社員の声を吸い上げる

リフレッシュ休暇

リフレッシュ休暇は、年齢の節目に連続休暇を取得してゆくりと休むことを奨励しているもので、30歳・35歳では連続2日、40歳・45歳・50歳・55歳では連続3日、自分の年次有給休暇を使用して休むことができる休暇です。土日をつなげれば連続4日、5日の連休になります。

50歳になると、これとは別に特別休暇5日間が付与され、この休暇と合わせて旅行に行くことができるリフレッシュ旅行制度があります。つまり、50歳のときには、特別休暇5日間に本人の年次有給休暇(最大3日間)、土日合わせて最大12日間の連続した休暇を取ることができます。また旅行には、勤続年数に応じて会社からの補助金が出ます。

普段、なかなか連続して休む事ができないという社員も多いのですが、こうした長期の休暇を会社として設定することで、本人のリフレッシュになることはもとより、

家族と過ごす時間を増やしてもらいたい狙いがあります。職場では仕事の引き継ぎ等でコミュニケーションを活性化し、仕事の見直しをする機会にもなります。ゆっくりと休暇を満喫することは、仕事と生活の充実を図るワーク・ライフ・バランスの大切さを実感する好機ともなります。

誰もが気兼ねなく休みを取れるような職場風土にするためには、休暇取得が特別なことではないと思ってもらう必要があります。そうした背景から、連続して休暇を取得する機会を増やすために、リフレッシュ休暇を制度化しました。

ワーク・ライフ・バランスの実現

当社は2008年に厚生労働省から「仕事と生活の調和推進モデル事業所」に指定されたことを受け、ワーク・ライフ・バランス推進策を検討するグループワークを実施しました。ワーク・ライフ・バランスの考え方を社内で普及させるために、ハンドブックを作成して配布しました。また、毎年11月23日をWLB(ワーク・ライフ・バランス)の日に制定し、その日を含む1週間をWLB週間と定めています。ワーク・ライフ・バランスに関する標語、3行レター、ポスターや「私のWLB宣言」を募集し、優秀作は定期的に発行しているワーク・ライフ・バランス通信に掲載して社員の意識高揚を図っています。募集の際には、

過去の入選者の標語をプリントした使い捨てカイロを参加賞として提供しました。当初の標語には、育児休業のための「育児を頑張りましょう」といったものが多かったのですが、「仕事の時間を頑張れば生活の時間も生まれる」、「効率よく仕事をするのが大事」という内容に変化してきて、これはワーク・ライフ・バランスについてより踏み込んだ意識が芽生えてきた結果と喜んでいきます。

半日有給休暇、積立有給休暇

ワーク・ライフ・バランスのグループワークでは、社員からのさまざまな意見がとり上げられ、制度に反映さ

れたものもあります。これまでもあった半日有給休暇は年間12回まで取得できるというものでしたが、子育て中の社員からはそれでは足りないという声があがり、年間20回に拡大しました。また失効する有給休暇を年間3日、合計20日まで積み立てる積立有給休暇は、それまで私傷病に限っていたのですが、子どもの看護や、ボランティア活動に使いたいという声があがったため、そのように拡大しました。家族を大切に、地域、社会に貢献することが大切であるというワーク・ライフ・バランスの観点から、これらのケースでも休暇取得ができるようにしたのです。ボランティア活動についても、5日以上が休業が予定される場合に取得できるとしました。



第二事業部 第二営業部
生産管理G 課長
武藤 良宏さん
(リフレッシュ休暇)

2011年の年末に50歳のリフレッシュ旅行制度を利用して、家族で海外旅行に行ってきました。年末年始の休暇につなげたので全部で16日の長期休暇を楽しむことができました。今回のリフレッシュ休暇をどのように過ごすかについては、1年くらい前から家族と相談していました。中学生と高校生の子供は部活動で忙しく、スケジュールを合わせるには、試合がない年末しか選べませんでした。子供の成長とともに家族で出かけることも少なくなってきたこともあり、この機会に皆で出かけたいと思っていたので、どうしようかギリギリまで悩みました。思い切って1ヶ月前に会社へ報告をして了解をもらいました。本来は四半期の棚卸で大変な時期にもかかわらず、こうして休むことができたのは職場の皆の協力があってこそです。休暇の取得後、旅行の様子は家族の写真とともに社内報に掲載されました。

私の仕事は生産管理ですので、休みにあたっての仕事の調整は、各工場に事前に休暇を取得することをアナウンスし、何かあったときの連絡先など必要な事項の伝達を行いました。職場では当時の部長が私の仕事を代行してくれるなど、グループ皆にカバーしてもらえたのはありがたいことでした。

私の職場では、誰かが休んだら他の誰かが代わりにできるように、仕事の手順書作成を進めています。また、リフレッシュ休暇は社内に浸透しているので、工場では該当者がいるときは事前に情報共有し、生産計画の中に組み込んで対処するようにしています。

VOICE