

# リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇、ワーク・ライフ・バランスの推進



## 株式会社タカラトミー

連結管理本部 連結人事部  
ワークライフバランス課 課長

鈴木 茂さん

### 企業プロフィール

- 事業内容：玩具・雑貨・カードゲーム・乳幼児関連商品の企画、製造および販売
- 従業員数：642名(2012年3月31日現在)
- URL：<http://www.takaratomy.co.jp/>

## ワーク・ライフ・バランスの実現で社員と家族を大切にする

### 実践！ こうすればできる！ こうすればのびる！

- ① 社員の声に耳を傾ける
- ② 全社一丸となって取り組む
- ③ 休暇の申請がしやすい名称の工夫

### リフレッシュ休暇

東京都が推進する「少子化打破緊急対策」を受けて、2010年からワーク・ライフ・バランスの実現に向けた3年間のプロジェクトに取り組んでいます。その中でまず解決しなかったのが、休暇取得のしにくさについての問題でした。「なぜ有給休暇を取得できないのか？」について全社員にアンケートをとって調査したところ、「仕事が忙しい」という理由よりも、「取りづらいため」というのが一番多い回答結果となりました。やはり上司が積極的に休んでくれる部署でないと、部下が休みを言い出しづらいという実情があるようでした。また仮に申請するにしても、例えば「グアムに行きます」という理由では、申請しにくいのでためらってしまうという声もありました。そこで2010年に導入されたのが「リフレッシュ休暇」です。タイトルをつけることで、申請がしやすくなり、

休暇取得も促進できるのでとの思いを込めた休暇名です。社員のリフレッシュが目的ですので、旅行しようが、勉強しようが、内容は一切問いません。日数については労働組合の意見も取り入れ、年間5日、原則連続取得でスタートしました。

### 全社一丸となって推進

導入当初から社員に喜ばれ、各部署で計画的に取得するようになっていきました。チーム内の業務調整も積極的に行われるようになり、社員からは業務も改善される「いい制度」であるという反応もありました。計画的に仕事をし、計画的に休みをとるというのはワーク・ライフ・バランスにもつながります。当初から社員の協力が得られ、休暇取得のための業務の分担もスムーズに進んだのには、やはりトップの理解があり、会社ぐるみで目標達成に向かっていく姿勢が社員に伝わったことが大きかったと思います。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて活動を開始したときは、社長のサインが入った宣誓ポスターを社内各所に掲示して周知徹底しました。役員も計画的に休暇を取得し、その休暇計画を幹部社員にオープンにしてくれたので、それを見た部門長やマネージャーも休暇を取得しやすくなったということもあります。

### アニバーサリー休暇

リフレッシュ休暇と同時にアニバーサリー休暇を設定しました。当初はバースデー休暇という名称でした。これは、リフレッシュ休暇でも取りづらいという人がいるかもしれないため、誰もが迎える誕生日なら、取得できるだろうと考えたものです。組合からもリフレッシュ休暇の他に何かプラスしては？という意見が出ていたので、双方の考えを統合して導入しました。誕生月の中の1日を休暇にできる制度としてスタートしましたが、2年目の2012年には、誕生月が繁忙期にあたりと休めないのもう少しフレキシブルに取得したいという社員の声から、アニバーサリー休暇に発展させました。これにより、自身の誕生日に限らず、家族の誕生日、結婚記念日など、

どんな記念日でも年に1日の取得を可能にしました。

### ワーク・ライフ・バランスの浸透

ワーク・ライフ・バランスに対して正しい理解を得てもらうために、外部講師を招いて社員研修を行ってきました。幹部職向けの研修ではグループワークでディスカッションも実施し、社内全体での理解を図りました。また育児と仕事の両立を支援するため、2010年から子育て両立・イクメンセミナーや、育児休業から復帰する社員を対象とした職場復帰セミナーを定期的の実施しています。男性社員で育児休業を取得した者もいるので、両立支援については浸透してきているという感触を持っています。



連結管理本部 連結人事部  
ワークライフバランス課  
稗田 紘子さん  
(リフレッシュ休暇)

海外旅行をするためにリフレッシュ休暇を活用しています。連続で5日取得し、前後の土日をつけると9日間の休暇です。導入された最初の年はインドに行き、次の年には中国に行ってきました。仕事柄、必ず現地のおもちゃ屋さんに出かけ、写真を撮ったり、何が売られているか聞いたり、面白いおもちゃを探さずしてしまいます。おもちゃ会社の社員として流行を察知するのは、とても大事なことだと思っています。ずっと会社の中にいるだけではわかりませんし、「仕事も遊びも全力で取り組む」という社風もあって、リフレッシュ休暇取得には職場の上司も理解があります。この制度がある事で、社員同士でも「今年のリフレッシュ休暇はどこに行く？」などとコミュニケーションが広がっています。

毎年6月に年間の休暇取得計画を立てています。十分に前もってチームメンバーともスケジュールを共有するので、直前になって仕事であわてることもなくスムーズな調整ができます。職場では各人の仕事の内容を把握できるように共有フォルダを作り、メンバーが行っている仕事やその進捗状況をすべて文書化して共有するようにしていることで仕事の引き継ぎもしやすくなっています。また2012年からは各部署のリフレッシュ休暇取得予定表を全社員が見られる共有フォルダで管理するようにしています。他の部署の人もそれを見れば、この人はそろそろ休みに入るから打合せは早めにしておこうなどと、効率のよい対処ができるようになります。

# VOICE