

伊藤忠商事株式会社

リフレッシュ休暇 / ボランティア休暇 / 特別支援休暇 / 看護休暇

多様な休暇制度

当社が人事施策として実現しようとしているのは「メリハリのある働き方」です。社員には、働くときは徹底して働き、休むときは十分に休息を取って仕事の質と効率性を高めてもらうべく、多様な休暇制度を導入しています。

なかでも「リフレッシュ休暇」は会社人生の大きな節目の年に、心身のリフレッシュを図り、その後の仕事と人生を展望してもらうための休暇制度です。勤続満10・20・30・35・40年の節目には連続5日、15年では連続10日、25年では連続15日の「リフレッシュ休暇」を取得できます。

当該年度中の取得が原則ですが、当社では出向や海外駐在が多く、本社にいる者は全体の3分の1くらいです。こういった社員については、本社に戻ってからの1年間を限度として、休暇取得の権利を留保できるようにしています。

震災復興には年8日の「ボランティア休暇」

当社はCSR活動の一環として、社員のボランティア活動を支援しています。その代表的な取り組みが1992年に導入した「ボランティア休暇」です。

基本は1年に3日間の有給休暇ですが、東日本大震災を契機に、2011年からは震災復興ボランティアに限りプラス5日間、計8日間の休暇としました。毎年50人前後が東北復興支援のために「ボランティア休暇」を取得しています。

「ボランティア休暇」はさまざまなボランティアに活用でき、臓器を提供するドナーになるために休暇を取得した例もあります。

最大60日累積できる「特別支援休暇」

多様な休暇制度は、多様な人材の活躍をバックアップするためのものでもあります。

使われなかった年次有給休暇は翌年に繰り越され、最大40日の年次有給休暇が累積されますが、3年目には繰り越すことはできず、失効してしまいます。この失効する年次有給休暇を累積し、本人の傷病、育児、家庭介護で必要になった時に限り、毎年の年次有給休暇とは別の休暇として利用できるのが「特別支援休暇」です。傷病や家庭の事情で休まざるを得ない場合でも、「特別支援休暇」を取得することで有給の休暇となります。累積限度日数は勤続満8年未満が30日、満8年以上が60日です。

「特別支援休暇」を小学校卒業前の子どもの看護に使う育児特別休暇では一子につき40日まで、家族の介護に使う介護特別休暇では「特別支援休暇」の累積日数をすべて使うことができます。

育児・介護支援に手厚い「看護休暇」

当社では、社員が安心して働くためには家族が安心できる充実した制度が必要であるという考えから、休暇制度の中でも、特に育児・介護に

ここに注目!! (部分とリンクしています)

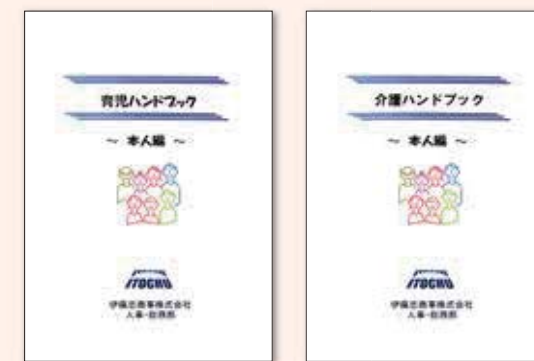
- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

関するものを重視しています。

例えば、子の看護休暇について法律では「小学校へ就学開始時期に達する前」、「子の人数に関わらず1年間5日」と規定していますが、当社では「小学校卒業前」、「子女1名につき年5日以内、子女2名以上につき年10日以内」としています。

育児休業に関しても、2012年10月からは育児休業開始後の5日間を有給扱いとしました。

■ 育児休暇・介護休暇啓発ハンドブック



育児と介護のハンドブックを配布している。育児ハンドブックは男性向け、女性向け、上司向けの3種類、介護ハンドブックは本人向けと上司向けの2種類がある。

■ 育児関連制度利用状況

2005年度には6名だった男性の看護休暇取得者数は、様々な啓発活動により2012年度には58名が取得するようになった。(単位:人)

	2005年度		2012年度	
	男性	女性	男性	女性
育児休業	0	28	0	43
看護休暇	6	28	58	76
育児のための短時間勤務	0	23	0	64
育児特別休暇	2	12	6	29

人事・総務部
採用・人材マネジメント室
課長補佐
井上 美緒さん



会社データ
【事業内容】 商社
【従業員数】 4,281名(2013年7月1日現在)
【年次有給休暇の取得率】 55.0%
【年間休日数】 121日
【URL】 <http://www.itochu.co.jp/>

制度活用事例



経理部 税務室
保里 周良さん
[看護休暇]

安心して3人の子どもを育てられる

わが家の子どもは4歳と2歳の息子、1歳になったばかりの娘です。子の「看護休暇」制度がスタートしたのは2005年ですが、私は上の息子が生まれた4年前から毎年コンスタントに利用しています。

子どもは1人が風邪をひくと、他の子どもも同時に風邪をひいてしまいます。3人となると病院に連れて行くのがたいへん。妻1人ではどうにもなりません。そこで私の出番です。子どもが熱を出したら職場に電話やメールで連絡して半休を取り、午前中に子どもを病院に連れて行きます。

結婚して第一子ができた後に、第二子、第三子に二の足を踏むのは、どうしても仕事と育児の両立に不安が生じるからだと思います。しかし子の「看護休暇」があれば大丈夫。子どもを病院に連れて行く私を見て妻はご機嫌。いつも「助かるわ」と言ってくれます。