

## ファミリーサポート休暇、 ハッピーホリデー



管理本部  
人事総務グループ  
マネージャー  
**大塚 亮** さん(左)

取締役  
管理本部  
本部長  
**白鳥 由紀子** さん(右)

### 企業プロフィール

- 事業内容: ベビー用品、玩具、スポーツ用品、アウトドア用品、ペット用品等の企画、開発ならびに輸入、製造、販売、コンピュータシステム、ソフトウェアの研究開発とその販売、イベントの企画、運営
- 従業員数: 241名(2014年9月3日現在)
- 年次有給休暇の取得率: 61.3%
- 年間休日数: 122日 ●URL: <http://www.dadway.com/>

## 社員のニーズを細かく把握し、 管理のシステム化を徹底する

### 実践!

こうすればできる!  
こうすればのびる!

- ① 社員のニーズを細かく分析
- ② 管理をシステム化して状況を細かく把握
- ③ 時間単位での休暇取得を可能にする

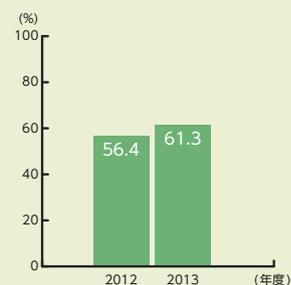
### 労務・人事管理を徹底してシステム化

当社では休暇取得促進策を検討するにあたり、社員のニーズを細かく把握し、休暇制度を構成し直しました。その結果、社員の家族構成やライフステージに合わせて、一人一人のニーズに対応できるようになりました。

このような細かい対応は、管理面の徹底したシステム化で実現したものです。フリーで使える勤怠管理ソフトを駆使し、初期費用ゼロで社員の勤務状況をデータベース化しました。これにより休みを取ることを希望する社員がシステムに入力した時点で、それまでの取得状況や年次有給休暇の残り日数だけでなく、法定外の休暇の残り日数も瞬時にわかり、管理コストも大幅ダウンしました。

システム化ができた現在、次のテーマは男性社員の取得率の低さを改善することです。上司がしっかりと取得することで、部内でも取得しやすい雰囲気を作りながら、上司から部下に面談で取得を促すメッセージを送るなどの取り組みを推進しています。

### ■ 年次有給休暇取得率の推移



### 「ファミリーサポート休暇」は3段階で進化

育児や介護のために6日間以上有給で特別休暇を取得することができ、これを「ファミリーサポート休暇」と呼んでいます。2008年に女性社員からの「育児で年次有給休暇が足りなくなってしまう」という相談がきっかけとなり、社内で検討を始めました。当初は“育児のため”の特別休暇でしたが、その後“子ども以外の家族のため”を加え、2013年は“親の介護のため”を加えて3段階で適用範囲を広げました。現在は、「2親等以内の親族への育児や介護に対して6日、さらに子どもが18歳までは、年齢に応じて1～4日を追加する」と、社員の家族構成に細かく対応した形になっています。

この6日間の休みは分割取得が可能で、1時間、2時間、半日、1日と4パターンのなかから選ぶことができます。

さらに始業時間を1時間早めたり遅くしたりする時差勤務制度もあり、この2つを上手に使う社員が増えています。当社はとくに30～40代前半の子育てで忙しい女性社員が多く、子どもの保育園の送迎や病院への通院などを目的として、時差勤務を使った上に朝1、2時間の休暇を取得するというケースが多くなっています。



■ 社内ミーティングの様子

## お盆休みを拡大した「ハッピーホリデー」

年間4日間に有給で、いつでも取得できるのが「ハッピーホリデー」です。もともとは8月中旬の3日間のお盆休みでしたが、「8月は取得できない」といった声に対応して7～9月に広げました。それでも部署によっては取得しにくいということで、「1年間いつでもいい」と期間の枠を取り除きました。お盆を外して、混雑のない時期に取得できることがメリットです。社内ではこの休暇を取るのが“当たり前”の風潮になっており、現在の取得率はほぼ100%です。

## 制度活用事例

### 4人の子育てに「ファミリーサポート休暇」

2005年、入社して2週間目に当時2歳の娘が高熱の出る病気にかかってしまいました。入社してすぐということもあり、休むことにかなり抵抗があったのですが、周りの同僚が「気にしないで、しっかり休んでいいんだよ」と言ってくれたときは、心からありがたいと思いました。会社の休暇に対する姿勢がしっかりしていることに感動したことを覚えています。というのも、以前働いていた会社はシフト制で勤務時間がしっかり決まっていたので、休みを取るなら代役を立てないといけないなど、フレキシブルに休暇を取得しづらい状況だったからです。子どもが4人おりますので、子育てはとにかく忙しく、子どもの病気や行事があるたびに年次有給休暇を使っていました。「このままでは年次有給休暇が足りなくなってしまう」と危機感が生まれて、上司に相談したことがきっかけとなり、会社の休暇制度が見直され、今の「ファミリーサポート休暇」ができました。

一番多く使ったのは2013年です。3月に長男、次男、三男の中学校、小学校、保育園の卒業式があり、4月にはそれぞれの入学式があったからです。しかもこの時期に夫の転職もあり、夫の協力をあてにすることもできなかったため、3～4月にかけて6日以上取得しました。入学式が同じ日の午前と午後で重なるなど、かなりのハードスケジュールでしたが、なんとか乗り越えることができました。

部署内でも小さい子どもがいる社員が多く、子どもの

発熱や行事で取得するケースがよくみられます。年次有給休暇のほかに6日間、子どもの年齢や人数によってはそれ以上の休みが取得できるということは、働くママにとって大きな安心になっていることを実感しています。「ファミリーサポート休暇」は、1時間、2時間と短時間でも取得でき、社内ではそれぞれ「有1」「有2」と呼んでいます。「今日は“有2”だから早く帰るね」という会話が普通にされていて、気軽に取得できる環境が整っていると感じます。

先日も「有2」をとって16時に退社しました。翌日の子どもの運動会のお弁当の準備と仕込みのためです。18時まで会社においてスーパーに駆け込むのと、16時に退社して余裕を持って買い物をしてから、帰宅する子どもたちを「おかえり」と迎えられるのでは、心の穏やかさが全く違います。この安心感があるから、職場でも誰かが困っているときに支え合える風土が、自然とできてきたのだと思います。



カスタマーリレーションズ  
グループ  
マネージャー

■ 関友里さん