

特別休暇制度 導入事例集 2022

病気休暇、裁判員休暇、ボランティア休暇等の
特別休暇の導入に向けて

2023年1月発行

特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及等事業 検討委員会 委員名簿

座長 佐藤 博樹 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
委員 小倉 一哉 早稲田大学 商学学術院 教授
佐伯 佳夫 大和リース株式会社 上席執行役員 人事部長
関根 和子 ライフネット生命保険株式会社 人事総務部 部長
新田 香織 社会保険労務士法人グラス 代表 特定社会保険労務士
※氏名は敬称略・五十音順。所属・肩書は2022年10月末現在。



厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、
特別休暇制度に関する参考資料、
他社の取組事例、就業規則の記載例等を
紹介しています。是非ご活用ください。



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>

厚生労働省委託事業

【お問い合わせ先】 厚生労働省 雇用環境・均等局 総務課 雇用環境政策室
TEL: 03-5253-1111
【企画・制作】 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
【発行】 2023年1月

【著作権について】

「特別休暇制度導入事例集2022」の著作権は厚生労働省が有しています。
本事例集の無断転用・無断複製を禁じます。

【免責事項】

本誌の掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本誌の情報を
用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。

特別休暇制度を導入しましょう

特別休暇制度とは

特別休暇制度とは、労使による話し合いを通じて、休暇の目的や取得形態を任意に設定できる法定外休暇を指します。病気休暇やボランティア休暇などのほか、従前から多くの企業で導入のみられる慶弔休暇や夏季休暇も、企業により任意に設定された特別休暇です。

※いわゆる失効年次有給休暇の積立休暇について
労働基準法では、年次有給休暇の請求権の時効は2年とされていますが、時効となった年次有給休暇を積み立て、病気や介護など使用目的を限定した特別休暇としている例もあります。

法定休暇とは
法律で定められた
休暇・休業

例) 年次有給休暇
育児休業
介護休業
子の看護休暇
介護休暇
生理休暇

法定外休暇とは
就業規則等により
会社が任意に定めた休暇

例) 病気休暇
ボランティア休暇
裁判員休暇
犯罪被害者等の
被害回復のための休暇

特別休暇制度

本事例集で取り上げる特別休暇制度

本事例集では、特別休暇の中から、

1 病気等に備えた年次有給休暇の取得控えを防止し、年次有給休暇の取得促進につながっている休暇

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

例) ●病気休暇 等

2 裁判員の選任等の従業員自身がコントロールできない事情に応じたセーフティネットとなる休暇

万一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

例) ●裁判員休暇 ●犯罪被害者等の被害回復のための休暇 ●災害休暇(被災時の休暇) ●病気休暇 等

3 地域ボランティア活動への参加など従業員の行動変容のきっかけづくりとなる休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

例) ●ボランティア休暇 ●骨髄ドナー休暇 ●自己啓発休暇 等

を中心に取り上げています。

特別休暇制度を導入しましょう

働く方々の個々の事情に応じ、多様で柔軟な働き方・休み方を自ら選択できるようにすることで、生産性向上や多様な人材の確保につながります。そのためには、年次有給休暇の取得促進がまずは重要ですので、特別休暇制度の導入に当たっては、年次有給休暇の取得を阻害しないように留意することが大切です。本事例集の取組事例を参考の上、働く方々の健康の保持・増進、ワークライフ・バランス、モチベーションの向上を図り、その持てる能力を十分発揮できる環境づくりに向け、特別休暇制度を導入しましょう。

従業員のニーズに合わせた特別休暇制度の導入

- 特別休暇制度を導入している企業の中には、従業員の声や具体的なニーズがきっかけとなって、病気休暇やボランティア休暇など、新たな休暇を導入したという企業も少なくありません。
- 制度の導入後は、より使いやすい制度とするため、定期的な従業員ニーズ調査や利用状況のフォローアップを行うとよいでしょう。休暇によっては必ずしも利用者が多いことがよいわけではありませんが、利用者があまりに少ない場合、使いづらさや制度の周知に問題はないか、他にニーズが高い休暇はないかなどをチェックし、制度の見直しや運用の改善につなげていくことが重要です。

特別休暇制度の導入状況・導入の意義

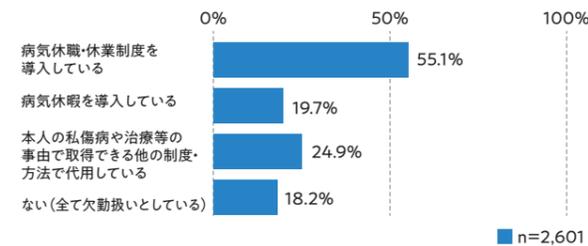
「令和4年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」の結果から、本事例集で取り上げている特別休暇制度の導入状況や労働者のニーズ等をご紹介します。

特別休暇制度の導入状況

病気休職制度・病気休暇の導入状況を企業に聞いたところ、「病気休職・休業制度を導入している」企業が6割弱、「病気休暇を導入している」企業が2割弱、「本人の私傷病や治療等の事由で取得できる他の制度・方法で代用している」企業が2割強となっています。

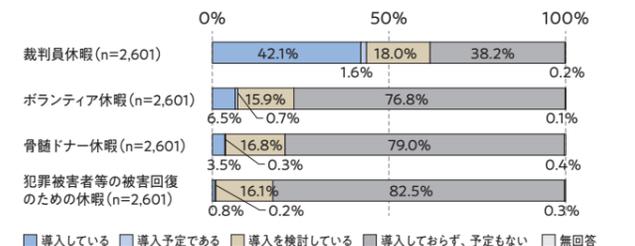
図表1

病気休職制度・病気休暇の導入状況(複数回答)(企業調査結果)



図表2

他の特別休暇の導入状況(単数回答)(企業調査結果)



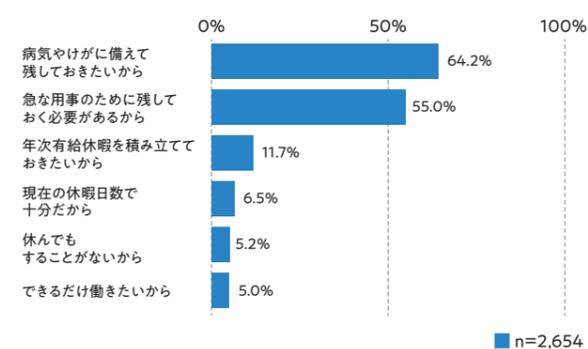
特別休暇制度導入の意義

年次有給休暇を取り残す理由を労働者に聞いたところ、「病気やけがに備えて残しておきたいから」が6割強でもっとも多く、次いで「急な用事のために残しておく必要があるから」が5割強となっています。

病気休暇等の特別休暇制度を設けることで、このような理由での取り残しを防ぎ、年次有給休暇の取得促進につながることで期待できます。

図表3

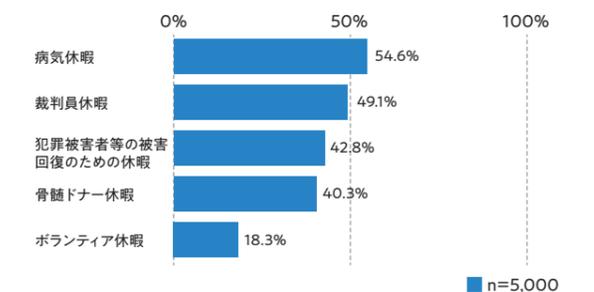
年次有給休暇を取り残す理由(複数回答)(労働者調査結果)



(注)年次有給休暇を「何日か残しておきたいと考えていた」「年次有給休暇は、全く利用するつもりがなかった」と回答した人を対象とした設問。回答割合が高い選択肢6つを抜粋して表示

図表4

各種特別休暇制度について、有給の特別休暇を設けてほしい割合(労働者調査結果)



(注)各設問について、「有給の特別休暇を設けてほしい」の回答割合を抜粋して表示
(注)ボランティア休暇については、ボランティア休暇や地域活動への参加意向の有無を把握するなど、他の特別休暇とは異なる設問群において把握しており、他の特別休暇との単純な比較はできない点に留意

特別休暇制度導入事例集INDEX

特別休暇の種類

- 年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇
- 万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇
- 従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

企業名 所在地／業種／従業員数	本事例集に掲載する特別休暇	特別休暇の種類	ページ
CASE 01 公益財団法人平野政吉美術財団 秋田県／教育、学習支援業／～29人	●治療休暇 ●裁判員休暇 ●罹災時の特別休暇	● ●	P.5
CASE 02 株式会社PHONE APPLI 東京都／情報通信業／100～299人	●YOU休	● ●	P.7
CASE 03 株式会社ダンクソフト 東京都／情報通信業／～29人	●育児・介護有給休暇 ●ボランティア休暇	● ● ●	P.9
CASE 04 株式会社桃谷順天館 大阪府／製造業／300～999人	●エフ休暇 ●ライフサポート休暇 ●親子の絆休暇	● ●	P.11
CASE 05 阿波製紙株式会社 徳島県／製造業／300～999人	●ボランティア休暇 ●裁判員休暇	● ●	P.13
CASE 06 株式会社10X(テンエックス) 東京都／情報通信業／30～99人	●病気休暇(Sick Leave) ●病児看護サポート休暇 ●介護サポート休暇	● ●	P.15
CASE 07 トライベック株式会社 東京都／情報通信業／100～299人	●ボランティア休暇 ●コト休暇 ●裁判員特別休暇	● ●	P.17
CASE 08 アマタホールディングス株式会社 京都府／サービス業(他に分類されないもの)／100～299人	●ソーシャル・タイム ●ライフワーク休暇 ●AMITIME(アミタイム)制度 ●特別休暇(裁判員、ドナー、罹災等)	● ●	P.19
CASE 09 ジヤトコ株式会社 静岡県／製造業／1000人以上	●ライフサポート休暇 ●傷病休暇 ●特別休暇(災害時や裁判員制度に対応するための休暇)	● ●	P.21
CASE 10 株式会社クリーブウェア 大阪府／情報通信業／100～299人	●ライフサポート休暇 ●ボランティア休暇	● ● ●	P.23
CASE 11 社会福祉法人市川市社会福祉協議会 千葉県／医療、福祉／～29人	●ボランティア休暇 ●裁判員休暇 ●特別休暇(リフレッシュ休暇、ドナー休暇、感染症休暇等)	● ●	P.25
CASE 12 株式会社コスモスマア 東京都／建設業／100～299人	●Life Style Support 休暇 ●看護休暇	● ●	P.27
CASE 13 一般財団法人大阪スポーツみどり財団 大阪府／生活関連サービス業、娯楽業／300～999人	●年次限定休暇 ●災害休暇 ●病気休暇 ●特別有給休暇	● ●	P.29
CASE 14 LifeScan Japan株式会社 東京都／卸売業、小売業／100～299人	●ボランティア休暇 ●骨髄ドナー休暇	●	P.31
CASE 15 公益社団法人あおもり被害者支援センター 青森県／相談員数:47人	●犯罪被害者等の被害回復のための休暇	●	P.33

※上記各社の特別休暇は、本事例集に掲載している特別休暇の事例であり、各社が導入している全ての特別休暇を記載しているものではありません。
※同じ名称の制度であっても、休暇の内容・目的等は企業により異なります。詳細は各企業事例をご参照ください。

所在地：秋田県

設立年：1967年

業種：教育、学習支援業

事業概要：美術資料等の保存・展示公開、
県立美術館の運営

従業員数：15名（時点：2022年7月1日）



POINT

- 職員ががんに罹患したことをきっかけに、がん治療や三大疾病等の長期通院治療のために、年7日間・半日単位で取得可能な治療休暇（有給）を導入
- 制度導入の際には、「治療と仕事の両立支援助成金（環境整備コース）」を活用し、休暇中の仕事をサポートした職員への手当等に充て、休暇取得による周囲の負担感を軽減
- 治療休暇の導入とあわせて新制度の説明会を開催。がんに罹患しても働き続けられるという意識醸成や、健診受診率の向上など職員の健康に対する意識変革にもつながっている

導入背景

誰もが必要なときに休暇を取得できるよう、特定の職員への業務の偏りを防止

- 県立美術館の管理運営を行っているため、美術館の開館日にあわせて1か月単位の変形労働時間制を採用している。展示会の開催前は忙しくなるが、法定の残業時間内に収まっている。土日も勤務があり、かつ職員数が15人と少ないため、特定の職員に土日の出勤が偏ったり、業務が偏ったりすることがないよう配慮している。
- 休暇を取得する風土が根付いており、年次有給休暇を年に20日近く取得している職員も多い。2019年から失効年次有給休暇の積立制度を設けているが、そもそも失効した休暇が少ないという状況で、職員の就業継続意向も高い。

職員ががんに罹患したことをきっかけに、治療をしながら就業継続ができるよう治療休暇を導入

- 2019年に職員ががんに罹患したことをきっかけに、通院や入院治療が必要な病気に罹患しても安心して働き続けることができるよう、治療休暇を導入した。
- 同職員は特定社会保険労務士の資格を有しており、総務課長として人事関係の業務を行っていたが、がんに罹患したことが分かったとき、仕事をしながら通院や入院での治療をするにはどうすればよいのだろうと非常に不安になった。
- がんの手術をするまでの半年間でホルモン治療を行うことになり、その期間を活用して自身にできることは何かないかと考えたときに、「もし次に自分と同じような病気に罹った職員がいたら治療をしながら就業継続ができるような仕組みを作りたい。その前例を自分が作ることができれば」と思ったことが、治療休暇導入のきっかけである。
- 実際に検討を始めてみると、最初はどこから手を付けていいかわからず、がん患者の経済的な問題や就労問題への取組が掲載されているウェブサイトや、治療と仕事の両立に関する書籍などを参考にした。また、社会保険労務士やファイナンシャル・プランナー等の専門家による情報は、制度設計の検討にあたって非常に役立った。
- また、治療休暇の制定にあたって業務執行理事や代表理事の理解が得られたことも大きかった。特に代表理事は東北大学の副学長を務めた経験もある薬学博士で、がん治療と就労の両立のための制度を整備することに対して理解が深く、新たな制度の導入を応援してくれた。
- こうして2019年に就業規則の改正を行い、治療休暇および失効年次有給休暇の積立制度を導入した。

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

裁判員休暇、罹災時の特別休暇等を整備

- 裁判員として選ばれた場合に必要の日数分の休暇を有給で付与する裁判員休暇を導入しており、実際に過去に1名、裁判員休暇を取得した職員がいる。また、天災地変により出勤できないときに年5日まで、それ以外の災害等で罹災した際に年5日まで、いずれも有給で取得できる罹災時の特別休暇も導入している。

制度・運用の特徴と効果

がん・脳卒中・心疾患・糖尿病・肝炎・難病等の通院治療のため、年7日間有給で取得できる治療休暇によって、治療と仕事の両立を支援

- 治療休暇は年7日有給で付与され、半日単位で取得することができる。取得できる日数については、子の看護休暇や介護休暇を年7日（法定では年5日）としていることから、その日数と同じとした。
- 対象となる疾病は、長期通院治療が必要な疾病として、がん・脳卒中・心疾患・糖尿病・肝炎・難病・その他前各号に準ずると財団が認める疾患のいずれかである。がん治療で放射線治療やホルモン療法、抗がん剤治療などの治療をすることになった場合、副作用が出る可能性があるが、そうした際にも取得することができる。
- 治療休暇の取得を希望する職員は2日前までに「治療休暇申出書」を提出する。やむを得ず事前に届け出られない場合、当日の始業時刻前までに電話等の方法で申出て、事後提出も認めている。なお、日頃より治療中の職員と面談する機会を設け、情報共有を図るようにしている。
- また、治療休暇と同時に導入した失効年次有給休暇の積立制度は、40日間を限度日数として積み立て、一週間以上にわたる本人の疾病や家族の看護・介護のために、半日単位で取得することができる。ただ、前述のとおり年次有給休暇の取得率が高い職員が多く、制度導入からまだ日が浅いこともあり、現状では積立日数が少ない職員もいる。まずは年次有給休暇をしっかりと取得できることが重要であり、あくまでも失効した分の有効活用になればと考えている。

新たな特別休暇の説明会を開催し、制度を周知。健康に対する職員の意識が向上

- 制度導入時は就業規則の改定を行い、説明会を開催して制度の周知を行った。制度の概要に加え、がんに罹患した職員が毎年健診を受けることの重要性を伝えたことで、職員の健康に対する意識が高まったと感じる。実際、治療休暇導入後は、職員の健診受診率も向上した。
- なお、乳がん検診（マンモグラフィ、エコー）や子宮がん検診、腫瘍マーカー等のオプション検査は、全額事業主負担で受けることができるようにしている。

治療と仕事の両立支援のための助成金を活用し、仕事をサポートする周囲の職員をフォロー

- 治療休暇の導入後、がんに罹患した職員は手術のために入院する期間に合わせて、年7日間の治療休暇を取得した。また、休暇取得による周囲の負担感を軽減するため、国の「治療と仕事の両立支援助成金（環境整備コース）」を活用した。
- 同助成金は、事業者が両立支援コーディネーターを配置するとともに、新たに両立支援制度を導入した場合に、20万円の助成を1回に限り受けることができるものである。両立支援コーディネーターとなるための基礎研修は、総務課の若手職員が受講した。
- 背景には、がんに罹患した人の中に「休暇制度があっても実際には休みづらい」「自分が休むことで同僚に迷惑をかけてしまうため、申し訳なくて辞めた」という声が多いことがある。単に休暇制度を導入するだけでは、周囲の職員の業務負担は解消されない。また、事業主も休暇取得者の厚生年金等、社会保険料の負担も変わらないままである。もしこうしたことに起因し、職場で不満や不公平感が生じた場合、その矛先は休暇取得者に向かうことになる。そのため、職場内の負担が増える部分に対して、何らかのフォローが必要と考えた。
- 助成金は、治療休暇を取得する間に仕事が増える職員への調整手当（実際の残業時間に関わらず30時間分の残業手当）等に充てることにより、休暇を取得する職員も安心して休むことができた。
- 特に中小企業では、休暇制度の導入とあわせて、休暇取得者の仕事をサポートする職員や、会社が負担する社会保険料の財源も含めて、一体的に考えていくことが重要である。治療休暇を作っても、誰かが休むと人手不足で業務が回らないといった課題を抱えやすく、助成金を活用する余地も大企業に比べて大きいと感じた。

従業員を支え、意欲的に働けるための環境づくりを

- 2人に1人ががんになるといわれる中、会社が従業員を支えるという姿勢や考え方を日頃から示していくことが大事だと考えている。「この職場は自分を大事にしてくれる」と感じられると、仕事へのモチベーションや帰属意識が高まり、とても意欲的に働いてくれる。
- 「がんに罹患したら仕事は続けられないのではないかと考える人もまだ少なくない中、自身の経験を他の職員に伝え、考えを変えるきっかけになればと思っている。自身が財団で治療休暇取得の第1号となったことで、今後、他の職員が罹患した際も制度を利用しやすくなることを期待している。

所在地：東京都

設立年：2008年

業種：情報通信業

事業概要：クラウドサービスの企画・開発・
販売、アプリケーション開発・
販売、働き方コンサルティング
事業等

従業員数：243名（時点：2021年10月1日付）

PHONE APPLI

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

制度・運用の特徴と効果

1ヵ月につき1日、生理時の体調不良、不妊治療、更年期障害の治療や婦人科系の通院の際に利用できる有給休暇として「YOU休」を開始

- 2021年7月1日から、これまで無給扱いであった生理休暇を1ヵ月につき1日、YOU休という名称にして有給で取得可能にした。不妊治療、更年期障害の治療や婦人科系の通院の際にも取得可能とし、男性の不妊治療にも利用することができる。また、半日単位で利用することもできるようにしている。
- 無給の生理休暇も制度として残し、これまでと同様に使用することも可能としている。
- 申請時には年次有給休暇と同様に、システム上で休暇の種別を選択して申請する。申請にあたっては詳細な理由や診断書等は不要であり、事前申請も必須ではない。

制度開始にあたり、制度説明・研修を丁寧に実施。制度趣旨の浸透を図るとともに生理に関する理解を促進

- 制度導入にあたり、経緯や意図を従業員にしっかりと理解してもらうため、オンラインで説明を行った。別日に視聴したい人も視聴できるように当日の説明会を録画し視聴できるようにした。
- 加えて、男性は生理についてあまり知らない人が多いことや、生理の時の不調の程度は個人差があることへの理解が大切であることから、生理についての相互理解を図るため、生理用品メーカーが無償提供している動画を活用して研修を実施した。
- 制度説明や研修の後にサーベイを実施し、理解度や感想などを伺ったところ、ポジティブな反応が多く、「制度ができたとはいえ、周囲の理解が得られず休みを取得しにくいのではないかと不安だったが、セミナーでは男性も交え、丁寧に説明をしてくれたため視聴後には当初の不安はなくなった」との声も寄せられた。

「YOU休」により生理による不調の際に安心して休めるように変化

- YOU休の利用者は毎月女性従業員（90人弱）の1~2割程度で、平均すると1ヵ月あたり15人程度が利用している。男性の利用者はまだいない。制度導入前は無給の生理休暇をとったことがある人はほとんどいなかったことを考えると、我慢していた人が休めるようになったのではないかとと思われる。
- 半日単位の取得もあり、午前半休を月に2回という使われ方もある。「午前・午後で分けることができるため、薬で元気になれば半日、1日不調であれば1日といった形で症状にあわせて利用出来るところを一番ありがたく思っている」との声もある。
- 生理休暇を月に1日有給にすることで安心感が増し、生理の際に休みやすい風土づくりにつながっている。制度変更に対して歓迎する声も多く、これまで実施してきた人事制度改訂の中でも最も喜ばれた施策の一つである。「症状が重いときに安静にできるのはもちろん、本当に苦しい時はYOU休を選ぶことができるという安心感からストレスが軽くなり、以前と違って、生理前や生理中にゆとりを持って仕事に集中できる月も増えてきた」との声や、「通常の通院などはあらかじめ日程が分かっているため年次有給休暇を使用し、突発的な体調不良にはYOU休として使い分けをしている」との声、「今までは年次有給休暇を使用して休みを取っていたが、制度ができてからは一番つらいときにYOU休を充てることができてとてもありがたい。生理痛だけでなく、PMS（月経前症候群）がひどい時にも利用できるのが助かっている」との声もあり、それぞれの症状に応じた活用がされている。
- 採用の際にはYOU休があることを案内しており、従業員に配慮ができる会社であることをアピールすることもできている。

今後は体調不良の際に利用できるセーフティネットの拡充も検討

- 体調不良になった時のために年次有給休暇を残しておきたいという従業員もおり、また入院にあたって年次有給休暇を使い切ってしまうケースもみられる。病気の際に利用できる休暇があれば年次有給休暇を気兼ねなく取得できるとも考えており、広く体調不良に使える休暇の導入について検討を進めている。

制度利用者の声

私は学生時代から非常に生理痛が重い体質で大人になってからはPMSも重なり、生理を含む女性特有の体調のリズムに悩む日常です。これまでどうしてもつらい時は年次有給休暇を使っていましたが、一般的にやはり男性が多い職場で生理への理解は不十分であり、相談・申し出がしづらい環境が普通のことでした。また、仕事や私生活の予定にも休暇の残日数は関わるため、鎮痛剤を飲み、湯たんぽを抱え、無理しながら勤務する日がほとんどでした。これまでそうした状況であったところ、生理の際に有給で休暇をとることがありがたく、「我慢できなくなったらYOU休を使える」と気持ちに余裕ができた気がします。男性の不妊治療時の通院にも使えるように適用範囲が広まったことも非常に画期的で柔軟な対応だと感じています。

POINT

- 女性特有の健康課題に対するサポートの一環として、生理休暇を有給化。1ヵ月につき1日、生理時の体調不良、不妊治療、更年期障害の治療や婦人科系の通院の際に利用できる有給休暇として2021年7月に「YOU休」を開始
- 制度開始にあたり、制度説明・研修を丁寧に実施。制度趣旨の浸透を図るとともに、生理に関する理解を促進
- 「YOU休」により生理による不調の際に安心して休めるように

導入背景

「皆が生き生きと幸せに働き、お客様の成功に尽力できる企業になる」というビジョンを掲げ、従業員の健康や幸せにつながる施策を推進

- 健康経営（ウェルビーイング経営）を推進しており、毎月サーベイを行い従業員の状態がどう変化しているのかを見ながら、経営層での議論や部署への働きかけ、制度の見直し等を随時実施している。
- 年次有給休暇を取得しやすい風土が根付いており、2021年度の年次有給休暇取得率は7割程度であった。

女性特有の健康課題に対するサポートの一環として、生理休暇の有給化を検討併せて、生理以外の健康課題への対応や、申請しやすくするための新たな名称も検討

- 健康経営（ウェルビーイング経営）を掲げる企業として、「健康経営優良法人～ホワイト500～」(経済産業省)の認定を目指す中で、女性特有の健康課題に対するサポートが不足していることに気付き、制度の検討を開始した。
- 制度を検討するにあたり、女性従業員に生理休暇取得に関するアンケートを実施したところ、生理の際に我慢して働いている人や、無給であることを理由に年次有給休暇を取得する人もいたため、生理休暇の利用が進んでいないことが分かった。そこで、生理で体調が優れずパフォーマンスが低下する際には、無理せず休暇を取り、体調が良い時にしっかり働いて欲しいという思いから、生理休暇の取得を促進するための検討を行った。
- 制度の検討は、人事の制度担当者を中心に行った。「女性だけ有給が増えるのは不公平ではないか」「生理でつらくないのに休む人が出るのではないか」などという懸念の声があったが、そうした懸念に対しては、きちんと会社側の考えを説明し、生理についての理解を深めることが重要だと考えた。制度導入の際に制度説明や研修を実施することで懸念を解消したうえで、有給化することにした。
- また、女性特有の健康課題は生理以外にもあることをふまえ、更年期障害や婦人科系の不調についても対象とすることにした。さらに、制度導入後に、従業員からの声を受けて、男性の不妊治療にも利用できるように制度を改正した。
- こうして新たに導入した有給の生理休暇の名称を「YOU休」とした。「あなたのための休み」という意味と、「YOU休」が「有給」と同じ読み方のため、言葉や声に出しやすいという理由からこの名称を採用した。
- 制度検討に要した時間は3ヵ月程度であった。役員・トップの理解もあり、スピーディーに制度変更ができた。

所在地：東京都

設立年：1983年

業種：情報通信業

事業概要：WEBサイトコンサルティング・
制作・構築他

従業員数：24名（時点：2022年4月1日）



年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

制度・運用の特徴と効果

育児・介護有給休暇は20日間まで取得でき、子どもの臨時休校（園）時等にも利用可能

- 法定の子の看護休暇及び介護休暇の要件にあてはまるケースも含めて、有給休暇として制度化している。1日単位で取得ができ、2021年は7人が取得した。
- 育児・介護に加えて、子どもの学校園の臨時休校（園）、妊娠・出産関連の通院（配偶者の通院を含む）、不妊治療のための通院にも利用できる。不妊治療を対象としているのは、実際に不妊治療のために通院していた従業員がいたことや、子どもや介護が必要な家族がいない人との公平性を担保することが理由である。
- 有給での取得可能日数は20日だが、法定の子の看護休暇及び介護休暇の要件にあてはまる場合のみ、20日を超えて取得することも可能である（ただし20日を超える部分については無給になる）。

子育て中の従業員は全員育児・介護有給休暇を活用、取得事由はニーズに応じて追加

- 従業員は全員育児・介護有給休暇制度の存在を認識しているため、要件に該当する従業員は取得している。また、「このようなケースは要件にあてはまるのか」という問合せが所属長に入るため、マネージャー会議で内容を共有している。
- 休暇制度の種類を増やしすぎると混乱が生じるため、育児・介護有給休暇に事由を追加する形で運用している。

旅行や自己研鑽のための年次有給休暇と育児・介護のための休暇の使い分けを促進

- もし育児・介護有給休暇が無給であれば、年次有給休暇を取得すると思われるため、有給の育児・介護有給休暇取得が、年次有給休暇取得の代替になっている可能性はゼロではない。
- ただし、計画的な年次有給休暇の取得を促進しており、2021年度の年次有給休暇取得率は約7割である。年に2回開催する全社会議では、年次有給休暇の取得率に加えて、事前申請率を共有している。体調不良による申請は事後だが、旅行や自己研鑽のための申請は事前になるためである。「子どもの看護や介護には育児・介護有給休暇を利用し、年次有給休暇は自分のために使おう」という考え方で、休暇取得を促進している。

社長の積極的な休暇取得とチームワークのレベル向上により、休暇を取得しやすい風土を醸成

- 休暇の取得しやすさは、上層部の行動によるものが大きい。社長がサッカー愛好家で、1998年のワールドカップフランス大会観戦のために2週間、2002年の日韓大会の時にはボランティア活動のために1か月の休暇を取得しており、またテニスのグランドスラムも全て観戦するなど、かなり積極的に休暇を取得している。そのため、従業員も長期休暇を取得してアフリカを旅行したり、結婚時に1か月休暇を取得したり、積極的に年次有給休暇を取得しており、休暇を取得することが当たり前という風土が確立されている。
- 休暇を取得しやすい環境をつくるためには、チームワークのレベルを向上しなければならないため、従業員同士のコミュニケーションが非常に密である。日本では、介護の話など、個人の事情をあまり人に話さない風土があるが、お互いが状況を知ることで助け合える。小さなことだが、それによって組織全体の働きやすさが決まってくると考えている。
- また、企業風土の醸成も含めて、ツールをうまく活用することで、従業員それぞれが働きやすく、ひいては社会全体が働きやすい環境になってほしいと考えている。そのような意味では、自社を一つの実証実験の場であると捉えている。

制度利用者の声

子どもが小さい頃は、健診や予防接種をはじめとして対応しなければならないことが多いため、年間5日程度、育児・介護有給休暇を取得していました。子どもが体調を崩しがちな場合は、20日取得する人もいます。やはり、有給だからこそ、休暇を取得しようとするのだと思います。

年次有給休暇は計画した旅行などの時に利用したいと思ったり、年次有給休暇をしっかりと取得すれば次年度への繰り越しが少なくなることが心配になるかもしれませんが、育児・介護有給休暇だけで20日取得できるため、「年次有給休暇を残しておかなければならない」と思うことはありません。その点がこの休暇の最大のメリットだと思います。

POINT

- 従業員の育児・介護をサポートするとともに、その経験を製品開発に生かすことも想定して育児・介護有給休暇を導入
- 子どもの学校や保育園等の臨時休校（休園）、妊娠・出産関連の通院（配偶者の通院を含む）、不妊治療のための通院にも利用可能
- 旅行や自己研鑽のための年次有給休暇と、育児・介護のための休暇の使い分けが進む

導入背景

「時間は人生のために」を企業理念として掲げ、従業員のモチベーションやクリエイティビティ向上をめざす

- 2003年から就業規則の見直しに着手した。2022年に創業40周年を迎えており、2003年時点では既に創業から20年が経過していたことになるが、就業規則は創業時から全く変更していなかったため、従業員のニーズを反映しつつ、社会の動向にも対応する形で、見直しを行うことにした。
- 2006年には、「時間は人生のために」を企業理念として掲げた。ヨーロッパでは多くの人が長期休暇を取得するが、それでも社会は動いている。自分の未来のために何をするか、そのためにどのように休暇を取得するか、仕事と休暇のバランスをどう考えるか。当時の日本社会には、まだそのような雰囲気はなかったが、従業員のモチベーションやクリエイティビティ向上のためには、そのような方向性を示すことが重要であると考えた。

従業員の育児・介護をサポートするとともに、その経験を製品開発に生かすことも視野に入れた育児・介護有給休暇

- 育児・介護有給休暇は、2010年頃に導入した。育児については、当時子どもが生まれた男性従業員が多く、配偶者の体調不良などで子どもの世話をする必要が生じることが多かったことが背景にある。介護については、対応の必要が生じるのはおそらくこれからだが、日本ではまだまだ家族で介護をこなしていかなければならないのが現実であるため、早くから意識してもらったことが理由である。
- また、育児も介護も、デジタル技術の活用によって負担を削減できると考えている。自社で提供するサービスとして、自分たちが必要とするものを作ること、同時に社会全体の利便性を高めることができるといった経営的視点も、導入の背景にある。

ボランティア休暇も整備

- ボランティア休暇は、2011年の東日本大震災をきっかけとして導入した。最大10日まで取得可能で、5日は有給、5日は無給としている。また1日単位、半日単位のいずれかで取得可能である。
- 社長自らも様々なボランティア活動を積極的に行っている。ボランティア休暇の利用実績はまだないが、少子高齢社会では、今後ますます担い手が減少することが予想され、災害時に限らず、地域活動を含めた様々な社会活動に関わることが求められる。そのような状況を従業員が意識するためにも、制度化が必要と考えた。

所在地：大阪府

設立年：1885年

業種：製造業

事業概要：化粧品・医薬部外品の製造、販売及び
輸出入・健康食品の販売及び輸出入

従業員数：403名（時点：2022年11月1日時点）



万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

ある（※ライフサポート休暇とは別に、失効年次有給休暇も不妊治療を事由として取得することができる）。積立可能な日数は最大40日で、積立の上限は年2日までである。また、裁判員休暇、災害休暇も導入している。

制度・運用の特徴と効果

従来の生理休暇をエフ休暇へ名称変更し、PMS（月経前症候群）もカバーできるよう制度を拡大

- エフ休暇は、生理やPMS（月経前症候群）を事由として無給で取得できる休暇で、年間の取得日数に上限は設けていない。時間単位での取得も可能である。エフ休暇を導入する前は、生理休暇の利用者がほとんどおらず、そもそもそうした休暇があることを知らない従業員も多かった。そうしたこともあり、生理休暇の名称を変更するにあたっては、生理休暇の周知も兼ねて、男性も含めた全従業員に新名称募集の社内アンケートを行った。
- 休暇の取得については事前申請が難しい場合、当日休暇を取得したい旨を上司に連絡し、事後に勤怠システムで申請を行う。
- 2021年度の利用者数は延べ33人であった。1日単位で取得する従業員が多い。名称変更に加えて、社内ポータルサイトや月1回の全社朝礼での周知、制度の認知状況に関するアンケートなど積極的に社内に周知したことで、従来の生理休暇と比べて取得者が大きく増加した。業界紙や各種メディア等で取り上げられたこともあり、社外で注目されることで社内の周知に良い影響を与えている面もある。

不妊治療・病気治療の通院や安静のために、時間単位でも取得できるライフサポート休暇

- ライフサポート休暇は男女問わず不妊治療や病気治療による通院や安静のために無給で取得できる休暇で、年間の取得上限は10日、時間単位での取得も可能である。なお、病気治療について、この休暇を取得できる病気の種類は、がん・脳卒中・肝疾患・難病・心疾患・糖尿病に限られる。
- 休暇を取得する際は、おおよその休暇取得時期について、事前に所属長の承認を得た上で人事部に申出書を提出する。事前に計画を提出することで職場の業務調整ができるようにしている。実際の休暇取得にあたっては、勤怠システムで申請を行う。
- ライフサポート休暇の取得実績はまだない。取得を検討している、どのような流れで取得すればよいのかわからないという従業員もいると思われるため、取得の流れやタイミングについて社内周知していきたいと考えている。

法定の子の看護休暇とあわせて、中学校入学前まで利用可能な親子の絆休暇

- 親子の絆休暇は、子どもが中学校入学前まで無給で取得できる休暇で、対象の子1人につき年5日（2人以上の場合は子の人数×5日）付与される。時間単位での取得も可能である。
- 小学校就学前の子がいる従業員は、法定の子の看護休暇と親子の絆休暇を両方利用することができる。子の看護休暇や親子の絆休暇は無給であるため、年次有給休暇の残日数を見つつ、バランスよく利用している従業員が多いという印象である。
- 2021年度の利用者数は延べ207人で、一人あたり平均取得日数は1.4日であった。参観日等の行事のために利用する人が多い。特に岡山工場には小さな子どもを育てながら勤務しているパートタイムの従業員が多く、法定の子の看護休暇とあわせてよく活用されている。

年次有給休暇の連続5日取得を促進

- 休暇を取得しやすい風土づくりを推進しており、2021年度の年次有給休暇の取得率は8割を超えている。2017年からは、年次有給休暇を連続5日間取得することで、最長9日間の連続休暇取得を推奨している。仕事の属人化を防ぐとともに、自己研鑽やリフレッシュに充てることでワーク・ライフ・バランスの向上を目指すものである。ただ、コロナ禍においては旅行等がしにくくなっているため、直近では連続5日取得はやや減少傾向にある。
- 特別休暇制度も含めて、休暇の取得を促進するためには、従業員の認知度向上が重要と考えている。引き続き、従業員に対する周知や働きかけをきめ細かく行っていきたい。

制度利用者の声

自身も小さな子どもを育てながら働いています。子どもの事由で休暇を取得する必要がある場合、まず年次有給休暇を利用することが多いのですが、年度の途中ではある程度の日数を残しておきたいという気持ちもあります。年次有給休暇や子の看護休暇だけでは休暇の日数が足りなくなりそうになったとしても、親子の絆休暇という独自の休暇制度があることで欠勤にならず、なんとかやりくりして働き続けられており、非常にありがたいと感じています。

- POINT**
- 従来の生理休暇をエフ休暇へ名称変更するとともにPMS（月経前症候群）でも取得できるよう制度を拡充。また、不妊治療のために取得できるライフサポート休暇を新たに導入し、その後適用範囲を病気治療まで拡充
 - 子どもが中学校入学前まで利用可能な親子の絆休暇を導入し、行事等で休みが必要となるケースに対応
 - 様々な事由で取得できる特別休暇制度があることで、従業員が安心して就労継続できる職場環境に寄与

導入背景

社会全体の働き方改革の流れを受けて自社に必要な制度を検討し、フレックスタイム制やテレワーク等の多様な働き方を導入

- 社会全体の働き方改革の流れを受けて、2018年に働き方改革に向けた社内プロジェクトを立ち上げ、経営層及びプロジェクトメンバーが主体となって取組を推進してきた。当初は社内の意識改革・理解浸透を目的としてセミナーを実施したほか、従業員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うことを目的として、2019年以降、時間単位年次有給休暇取得制度、テレワーク、フレックスタイム制等を順次導入してきた。
- 同じく2019年には、育児や介護で時短勤務をしている従業員について、労働時間での評価から成果による評価へと変更し、給与控除の廃止を実施。時短勤務でも成果を出している従業員に対して、給与を一律に控除するのは公平性に欠けるという考えから制度導入に至った。

女性特有の体調不良（生理・PMS）のためのエフ休暇、男女ともに必要な可能性がある不妊治療のためのライフサポート休暇等を導入

- 出社が困難になるほど生理の症状が重い従業員のため、既存の生理休暇を取得しやすくしようと考え、2020年にエフ休暇に名称を変更した。エフは、女性を意味する英語“Female”の頭文字“F”が由来である。見直しを検討する過程では、生理前のPMS（Premenstrual Syndrome、月経前症候群）の症状で苦しんでいる人も多いことがわかり、従来の生理休暇をPMS（月経前症候群）までカバーできるよう制度を拡大し、取得しやすい環境を整えた。
- エフ休暇の検討を進める中で、不妊治療の悩みを抱える人も多いことがわかった。当社は女性が多いが、男性も負担を感じることなく不妊治療のために休暇を取得できるよう、ライフサポート休暇という名称で2020年に新たに導入した。また、2022年11月には、不妊治療だけでなく病気治療でも取得できるよう、制度の拡充を行った。
- エフ休暇を導入する際の課題として、当時は生理休暇の利用者が少なく、社内のニーズが見える化されていなかったため、どこまで必要性があるのかという疑問の声も社内にあった。そこで、生理や不妊治療に関して理解を深めてもらう目的で産業医に生理・不妊治療に関する説明資料をまとめてもらい、社内に周知を行った。専門的な知見を持つ産業医の説明ということで説得力が増し、大変な思いをしている人が少なからずいることへの理解が進んだと考えている。
- 親子の絆休暇は、子育て中の従業員が多くなることを受け、行事等で休みが必要となるケースにも対応できるよう、2015年に導入した。
- そのほか、失効年次有給休暇の積立制度を導入しており、私傷病、ボランティア、骨髄ドナー、不妊治療等の事由で取得が可能で

所在地：徳島県

設立年：1916年

業種：製造業

事業概要：製紙業

従業員数：431名（時点：2022年7月末時点）



万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

制度・運用の特徴と効果

年に2日のボランティア休暇を付与。休暇取得後は活動の報告や写真の提出が必要

- ボランティア休暇は年に2日まで取得することができる。取得は日単位のみ可能としている。地域貢献は会社の理念でもあるため、ボランティア休暇は有給としている。
- ボランティア休暇の対象とする活動内容については定義や詳細な条件等は明示しておらず、従業員からの相談や申請内容に応じて総務部長が都度判断を行い、事例を積み上げてきた。これまでにボランティア休暇の対象となった活動としては、海岸や河川等での清掃活動、福祉施設の慰問、被災地復旧ボランティア等がある。なお、学校のPTA活動や地域の消防団の活動等は、従業員が年次有給休暇を取得して活動にあたり、ボランティア休暇の対象としてはあまり想定されていない。
- ボランティア休暇の取得者は年に1~2人で推移しており、1人1回あたりの平均利用日数は1日である。特定の従業員が毎年決まった活動（海岸の清掃活動等）のために利用している傾向にある。
- ボランティア休暇を取得する際は、勤務システムおよびボランティア休暇申請書を通じて申請を行う。また、ボランティア活動後は、活動の様子が分かる写真とともに、活動内容について報告の提出を求めている。活動後の報告はやや手間であるかもしれないが、ボランティア活動に参加した証明としてお願いしており、報告をみると従業員が楽しんで活動に参加している様子が伝わってくる。
- SDGsが注目されているなか、環境への配慮に対する関心がより高まり、今後ボランティア活動への関心が高まることも期待される。ボランティア休暇の取得者が増えれば、他の従業員にとってボランティアに関心を持つきっかけになるのではないかと考えている。現在のボランティア休暇の取得者数は決して多くはないが、この先、さらなる地域貢献につながるとよい。

裁判員や参考人・証人として裁判に出席するために、必要な日数を有給で付与

- 裁判員休暇は裁判員としての職務の遂行のほか、参考人や証人として裁判に出席する場合も利用することができ、いずれも必要な日数を有給で付与している。取得は日単位のみ可能としている。
- 直近3年間で、裁判員休暇の利用者は2人であった。いずれも裁判員としての活動であり、休暇の取得日数はそれぞれ1日であった。
- 裁判員休暇を取得する際には、裁判所からの呼出状（裁判員候補者に対して送付される「裁判員等選任手続期日のお知らせ」の書類）の写しなどの提出を求めている。
- 社内への休暇制度の周知は、通達や入社時の社内規則の説明等の際に行っている。また、勤怠管理システムには、利用できる休暇制度が付与日数とともに表示されるため、裁判員休暇があることをシステム上で認識する場合もあると思われる。実際に取得を検討している従業員からは、申請を出す前に「このような事情で休暇を取得したいが利用できるか」といった形で総務部に相談がくることも多い。

生産現場も含めて休みやすい環境整備のための取組を推進

- 全社的に休みやすい職場環境づくりにも取り組んでおり、年次有給休暇の取得率は8割を超えている。生産現場では従業員の希望をふまえ、年次有給休暇の予定を勤務シフトに組み込むことも行っている。
- 生産現場は土日も含めて24時間操業しているため、4班による3交替勤務制（8時間勤務）である。年次有給休暇や特別休暇、病欠など理由に関わらず、誰か1人が休暇を取得する際は、前後の班から1人ずつ、それぞれ勤務時間を4時間ずつ延長して休んだ人をカバーする体制をとっている。このようなカバー体制がとられていることもあり、生産現場では年次有給休暇の取得率が9割を超えている。年次有給休暇を取得すると会社全体としてみると残業時間が増える点が悩ましいが、2021年度の時間外労働時間数は月平均10時間程度であり、さほど多いわけではない。
- このほか、生産現場では工場の操業の関係から、これ以上会社としての所定休日数を増やすことが難しいため、従業員が休みたいときに休めるよう、アニバーサリー休日（2日）、リフレッシュ休日（1日）、リフレッシュプラスワン休日（1日）という休日を設け、各自が休みたい日を休日にするようにしている。（2022年10月からはこれらに加えて、ライフプラン休日としてさらに3日の所定休日を増設。）
- また、2021年度には失効年次有給休暇の取得事由を追加し、男性が配偶者の出産時に3日間取得できるよう定めた。これによって、既存の配偶者出産休暇等とあわせて出産後の約2週間は有給で休暇が取得できるようになっており、男性の育児休業取得を一層促進していきたい。

POINT

- 地域貢献や社会貢献の活動を積極的に行うという企業理念を踏まえ、ボランティア休暇や裁判員休暇を導入
- ボランティア休暇は海岸・河川清掃や施設の慰問、被災地復旧ボランティア等で活用できる。休暇取得後は活動の報告と写真の提出が必要
- ボランティア休暇などの休暇制度の活用により、さらなる地域貢献の推進に期待

導入背景

従業員のワーク・ライフ・バランス実現を目指し、RPAの導入・活用等により業務効率化を推進

- 従業員のワーク・ライフ・バランスの確保のため、イクボス宣言・イクボス研修等を通じて上司が自らワーク・ライフ・バランスの実現を図るとともに、部下のワーク・ライフ・バランスを応援するような職場を目指している。
- 従業員のプライベートな時間を充実させるためには、長時間労働の削減とそのための業務効率化が不可欠と考えている。これまでに、勤怠管理システムを導入して限度時間の60%及び80%時点で自動警告を行う取組や、事務業務においてRPAの導入・活用等を行ってきた。さらなる業務効率化のため、現在は稟議書の押印に関する調査や、ワークフローの見直しのための社内プロジェクトも推進している。
- 2022年度は、全社的に労働時間を前年度比で10%（2千時間）を削減するという目標を掲げた。具体的な数値目標を掲げたのは初めてで、各部署において必要な取組を検討のうえ実践している。

事業内容や企業理念を踏まえ、ボランティア休暇や裁判員休暇等を導入

- ボランティア休暇は10年以上前から導入している。導入のきっかけとしては、阪神淡路大震災等の大きな災害の経験から、ボランティア活動への関心が高まった従業員の存在があった。そうした従業員の要望が労働組合を通じて会社に伝わり、制度の検討に至った。
- 会社としても「地域貢献」を理念に掲げている。日頃から事業所近辺の早朝の清掃活動を行ったり、マラソン大会のボランティアや駅前の環境美化活動等に会社として参加したりするなど、ボランティアを通じた地域貢献が重要と考えている。また、自社の事業において、排水処理事業や環境に配慮した製品の開発等を行っており、従業員にとっても環境を良くしていこうとする活動は馴染みやすいと考えている。こうした企業理念や、環境と調和し持続的な成長との両立を目指す事業内容も、ボランティア休暇を導入・運用している背景にある。
- 裁判員休暇は、裁判員制度の開始と合わせて導入した。従業員が裁判員としての職務を遂行しやすいよう制度を整えることは、ひろく地域貢献になると考えたことが導入の理由である。
- そのほか、天変地異により自宅が被害を受けた場合に必要の日数を付与する災害休暇（有給）や、伝染病罹患時に保健所から出勤しないよう勧告があった場合の特別休暇（有給）、失効年次有給休暇の積立制度等も導入している。失効年次有給休暇の積立制度は、以前は人間ドックのみが取得事由であったが、労働組合から活用の用途拡大を検討してほしいという声が上がっていたことから、2021年度に男性の配偶者出産後の休暇でも取得できるよう制度の見直しを行った。

所在地：東京都

設立年：2017年

業種：情報通信業

事業概要：小売業向け

ECプラットフォーム開発

従業員数：77名（時点：2022年9月30日）



年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

制度・運用の特徴と効果

急な体調不良や通院などに幅広く利用できる特別休暇として病気休暇(Sick Leave)を年5日有給で付与

- 病気休暇(Sick Leave)は年5日が有給で付与され、半日単位で取得することができる。取得事由としては体調不良であれば全般に対象となり、風邪やインフルエンザだけでなく、生理痛や更年期障害、ワクチン接種や投薬による副反応、不妊治療等幅広く利用が可能である。
- 2021年に導入したばかりだが、社内でも浸透しており従業員の7割から8割が利用している。半日単位でいつでも取得できるため、たとえば午前中勤務をしている途中で体調が悪くなり、その日の午後から病気休暇(Sick Leave)を利用するといったケースもある。利用者が男女や役職を問わず幅広い。
- 取得するには勤怠管理システム上で申請を行うが、様々な体調不良に対応できるように診断書の提出は求めている。また体調や通院等を人に知られたくない従業員も体調が悪い時にはしっかり休んでほしいという思いから、取得理由の申告も必須とはせず、利用のハードルを下げる工夫をしている。
- 病気休暇(Sick Leave)を年次有給休暇とは別に10X Benefitsの中で制度化したのは、年次有給休暇をリフレッシュのために気兼ねなく利用してほしいという思いからである。制度の導入時には、毎週行われる定期ミーティングを利用して特別休暇制度を設けた理由を代表自ら説明した上で、文書でも通知した。また新入社員に対しても入社時に休暇制度を丁寧に説明している。こうした周知によって、体調不良に備えた年次有給休暇の取得控えをすることなく、年次有給休暇を安心して取得できるようになっている印象があるほか、体調が悪い時には無理せず休むという考え方が浸透している。

子の看護休暇を有給化し病児看護サポート休暇として設定。子どもが18歳になるまで利用可能

- 病児看護サポート休暇は、子の看護休暇を有給で付与する制度である。病気や障害など子どもの状況によっては、就学後もサポートが必要な場合があることも踏まえ、子どもが18歳になるまで利用できるようにしており、時間単位での取得も可能である。また、パートナーが体調不良により育児に携わることが難しい場合も利用可能としている。
- 社内での利用頻度は高く、子どもがいる従業員の9割以上がこの制度を活用している。子育て中の従業員からはこの制度があると助かるという声が上がっており、安心して働く環境づくりにつながっている。また、子育て中の従業員が必要な時に休んでいることで、子どもがいない従業員も自分達も休んでいいのだと感じられ、全体として休みやすい雰囲気が醸成されてきている。

介護休暇を有給化し介護サポート休暇として設定

- 子の看護休暇とあわせて、法定の介護休暇を有給化し介護サポート休暇として設定した。利用実績は今のところ一人である。遠方にいる家族が介護サービスを受けるにあたり、必要な事務手続きを手伝うために利用された。
- 育児に比べて介護は経験者が少ないため、手探りで制度を作った。そのため従業員に説明する際には、介護に関するニーズや問題があるときにはいつでも知らせてほしいと伝えている。今の制度を完成形とは捉えずに、従業員からフィードバックをもらうことでより良い制度にしていきたいと考えている。

休みやすい風土も醸成されており、働きやすい会社であることが人材確保にもつながっている

- 年次有給休暇取得率は4割程度(直近入社者含む)であり、業務の引継ぎや共有を行うことで、休みやすい風土をつくっている。また、社内チャットツールで休暇取得の連絡をすると、メンバーが「家族最優先」や「お大事に」といった会社独自のスタンプを押して気持ちを伝える文化がある。代表を含むマネジメント層が子どもを病院に連れていくために休みを取得することも風土醸成の一助となっている。
- また、内部でも制度や考え方を丁寧に説明し、同時に外部にも発信することで、従業員が休みやすさを実感でき、さらに休みやすい風土を醸成できるという好循環ができています。
- 働きやすい会社であることを実際の制度とその利用実績から示すことで、採用力の強化につながっている。また、制度があることでプライベートを大事にしながら安心して働くことができるため、従業員の離職防止にも寄与している。

POINT

- 長期的に安心して仕事ができるようにするために必要な制度を検討。体調不良時や出産・育児・介護の際に従業員を支援できる様々な制度を10X Benefitsとして導入
- 急な体調不良や通院などに幅広く利用できる特別休暇として病気休暇(Sick Leave)を年5日付与しているほか、病児看護サポート休暇や介護サポート休暇も有給で設定
- これらの制度があることで、年次有給休暇のリフレッシュ目的での利用も促進。休みやすい風土も醸成されており、働きやすい会社であることが人材確保にもつながっている

導入背景

「10X Diversity & Inclusion Policy」を掲げ、多様性とワーク・ライフ・バランスを重視した働き方をサポート

- 様々な人々の日常を便利にする製品を開発するためには、多様な価値観や経験を持ったメンバーと共に力を合わせる必要があるという考えが創業当初から社内であり、多様性を重視している。さらに、従業員の家族やプライベートを大事にする風土もある。そのため、従業員一人一人の事情にできるだけ柔軟に対応したいと考えてきた。
- 2021年にはそうした考え方を明文化した「10X Diversity & Inclusion Policy」(以下、D&Iポリシー)を策定し、ダイバーシティを競争力の源泉と捉えて、誰もが自分らしく、サステナブルに働ける状態をつくるため、個人や家庭の生活を尊重しながら成果をあげられる制度・文化を整えることを宣言している。
- 具体的には、D&Iポリシーの策定にあわせて、長期的に安心して仕事ができることを目指す10X Benefitsを導入したほか、事実婚・同性パートナーも法律婚と同様の制度を適用したり、D&Iに関する研修を定期的実施すること等も宣言している。

従業員が長期的に安心して仕事ができるようにするために必要な制度を検討。体調不良時や出産・育児・介護の際に従業員を支援できる制度を広く検討し、10X Benefitsを導入

- 育児を支援できる制度の検討をする中で、育児だけでなく体調不良や介護等、病気・出産・育児・介護などのライフイベントによって発生する「働きたいのに働けないという状態」や「働けなくなるかもしれないという不安」を取り除くための制度を幅広く導入した方がよいのではないかと考え、10X Benefitsを導入した。
- 10X Benefitsの内容として、休暇としては体調不良の際に年5日有給で利用できる病気休暇(Sick Leave)や、自身もしくはパートナーの出産時に5日有給で利用できる出産サポート休暇を定めた。また、子の看護休暇や介護休暇も有給とした。
- それに加え、産前・出産・育児サポート金や、認可外保育園利用サポート金、病児保育利用サポート金、介護休暇サポート金等も制度化し、従業員をバックアップしている。

所在地：東京都

設立年：2001年

業種：情報通信業

事業概要：デジタルマーケティング支援事業、
DXプラットフォーム事業、エクスペ
リエンスマネジメント事業、メディア
/ 広告代理事業

従業員数：157名（時点：2022年8月現在）

※役員除く直接雇用社員のみ

TRIBECK

CX Consulting Partner

万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

制度・運用の特徴と効果

ボランティア休暇取得者の声を会社ホームページに掲載。社内外に向けた情報発信を行う

- ボランティア休暇は、年5日間まで、連続で取得できる有給休暇として設定した。
- 導入時期は2018年である。東京オリンピックが開催されるにあたり、従業員からボランティアに従事したいという要望があることを想定し、経営層主導で導入した。柔軟に新しい制度を取り入れる社風のため、導入にあたって特段の障壁はなかった。
- オリンピック期間中のボランティアのために取得することを想定した制度であったため、5日間という期間設定とし、かつ連続で取得することを前提とした。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大やそれに伴う東京オリンピックの開催延期などの影響もあり、初めて取得があったのは2022年に入ってからである。取得事由は、学生時代から継続していたサーカスでの活動を通じて芸術振興活動に貢献するためであり、取得日数は4日間であった。社会全体をより良くしていくために従業員の感性や考えを尊重する会社方針の下、原則としてあらゆるボランティア活動を対象としているため、事業領域とは異なる芸術振興のための活動も、制度の対象となった。
- ボランティア休暇を始めとする各種制度については、会社ホームページのコラムや、全社朝礼、入社時の説明会などで周知を図っている。ボランティア休暇についても、取得者には会社ホームページのコラムで感想を記載してもらい、サーカスで行った活動や得られた学びなどについて、社内外に向けて情報発信した。災害現場等での活動等にボランティアの内容が限定されていると考えていた従業員も一定数いたようだが、コラムが掲載されたことを契機に問い合わせがあり、動物愛護や老人ホームでの活動など様々な目的で利用可能である旨を伝えることも増えた。2022年8月現在、利用実績は1人であるが、今後の利用拡大に向けて周知啓発を図っていく予定である。

大切な日に取得できるコト休暇により、従業員のプライベートの充実を支援

- コト休暇は、プライベートで大切な日について年2日間の有給休暇を取得できる制度である。半日単位でも取得することができる。
- 第20期（2020年9月～2021年8月）の利用者は11人であり、平均利用日数は1日であった。従業員自身または家族の大切な日であれば事由を問わず取得できるため、家族との食事会やペットに関すること、配偶者の誕生日、法事など様々な形で利用されている。申請時には取得目的の記載を求めているが、柔軟に運用しているため、それが本人にとって大切なことであれば、広い事由での利用も可能である。
- 導入時期は2018年頃であり、「100年以上続く持続的成長企業」を掲げた時期とほぼ同じタイミングである。従業員が楽しく働きながらプライベートも充実できるようにするために導入した制度であり、「大切な日に利用できる」という制度の目的が最大の特徴となっている。入学式や卒業式等、年間のイベントが複数あることを想定し、2日間という日数としている。
- 様々な事由で取得できるため、制度導入時、人事担当の間では年次有給休暇の取得率が低下することを懸念した。しかし実際には取得率は低下せず、概ね6割前後を維持できている。
- ボランティア休暇と比べると比較的取得者も多い。コト休暇ならではの周知を行っているわけではないため、制度の目的が従業員に浸透しており、従業員同士のコミュニケーションの中でも「コト休暇を取得してはどうか」と話に上るなど、大切な日に休暇を取りたい場合の選択肢として根付いているのだと考えられる。

裁判員特別休暇も導入

- ボランティア休暇やコト休暇の他にも、裁判員特別休暇を導入している。裁判員特別休暇は、裁判員等に選ばれた場合に必要日数を取得できる有給休暇であり、2022年8月現在までに取得者はいない。

年次有給休暇の取得促進にも積極的に取り組む。休暇に関する従業員満足度は年々向上中

- 特別休暇の制度整備とあわせて、年次有給休暇の取得促進にも取り組んでいる。各部署において管理職から休暇取得を促したり、ゴールデンウィーク、お盆、年末年始等で休暇の取得奨励をしたりしている。また、代表からのメッセージ発信や、人事から各部署に年次有給休暇の取得状況を連絡するなど、休みやすい環境整備を推進している。さらに、システム運用にあたる場合はメイン担当・サブ担当を決め、カバーし合える体制を整える等、現場レベルでの取組も行われている。
- 多様な特別休暇制度や休暇取得推進の取組を通じ、2021年の従業員アンケートでは、休暇取得日数について7割弱、希望する時期に取得できているかについて約8割が「満足している」と回答している。休暇に関する従業員満足度は上昇傾向にあり、従業員が楽しく長期的に働けるようにするため、今後は夏季休暇の導入なども含め制度の拡充を図っていく予定である。

POINT

- 年5日間連続で取得できるボランティア休暇や、大切な日に取得できるコト休暇により、従業員の豊かなライフスタイルをサポート
- ボランティア休暇を取得した従業員の体験談を会社ホームページで公開し、社内外に向けて制度の周知を図る
- 休暇制度の充実と休暇を取得しやすい環境整備により、休暇に関する従業員満足度も向上

導入背景

「100年以上続く持続的成長企業」として、働き方改革を推進し、従業員が働き続けられる環境整備に取り組む

- 「100年以上続く持続的成長企業」を掲げ、顧客に対して持続的に価値を提供していくことを目指している。そのために、社内働き方の柔軟性や価値観・人の多様性を高めることも重視し、働き方改革にも積極的に取り組んでいる。
- 働き方改革に関連する取組を「.Style（ドットスタイル）」としてシリーズ化しており、「Telework.Style（テレワークドットスタイル）」や「Learning.Style（ラーニングドットスタイル）」等により、勤務場所の柔軟化や人材育成の積極推進を行っている。これらの取組には従業員の声も反映されており、例えば「Telework.Style（テレワークドットスタイル）」は、「はたらく」をテーマに従業員同士がディスカッションした内容を踏まえ、トライアル導入を経て正式に導入したものである。

従業員がプライベートを充実させ、楽しく働ける環境を整えるため、各種休暇制度を積極的に導入

- 結婚や妊娠出産、育児など、ライフステージが変化する中でも、長く働いていける会社とすることを目指している。フレックスタイム制や在宅勤務も、従業員が長期的にパフォーマンスを発揮することにつながっている。こうした制度を始め、各種制度の導入については、従業員アンケートの結果等も踏まえつつフットワーク軽く積極的に取り組んでいる。
- ボランティア休暇やプライベートで大切な日に取得できるコト休暇、誕生日祝特別休暇など、各種の特別休暇制度についても、こうした風土の下で導入された制度である。各種制度を整備することで、従業員が楽しく働きながらプライベートを充実させ、豊かなライフスタイルを実現できるようにすることを目指している。

所在地：京都府
 設立年：2010年
 業種：サービス業(他に分類されないもの)
 事業概要：循環型の社会デザイン事業を展開。廃棄物の減量・リサイクルのほか、環境コンサル・認証審査も
 従業員数：221名※連結(時点：2022年3月現在)



POINT

- ソーシャルタイムとして社会活動に参加できる休暇を年20日付与し、自治会・PTA等での役職遂行や地域での相互扶助活動、幅広いボランティア活動等を支援。また、ライフワーク休暇でリフレッシュ・自己研鑽も後押し
- 育児や介護等をしながら働き続けることをサポートするAMITIME制度や、裁判員・ドナー・罹災等の様々な特別休暇も充実
- これらの休暇制度は「持続可能な社会の実現」をミッションとする会社のイノベーション力・価値創造力の向上につながっている。また、結果的にユニークな休暇として社内外からの評判もよく、採用活動の魅力のひとつもなっている

導入背景

従業員の生活を豊かにすることが会社の成長につながると考え、よりよい働き方を模索する中で様々な特別休暇を導入

- 「未来デザイン企業」として、「持続可能な社会の実現」をミッションとしており、自然資本(事業活動を通じた環境負荷の低減や自然環境・生物多様性の保全等)と人間関係資本(すべての人と人とのつながり)の増加に資する事業を行うことを宣言している。従業員の生活を豊かにすることが会社の成長にもつながると考え、必要と考えられる様々な休暇を導入している。

社会活動や自己研鑽等に活用できる休暇のほか、育児や介護等をしながら働き続けることをサポートする休暇、裁判員・ドナー・罹災等の様々な事由で活用できる特別休暇も充実

- 社会課題の解決に関心が高い従業員が多く、会社としても従業員が社会貢献につながる活動を行うことで社外でのネットワークが広がり、通常の業務では得られない経験が獲得できると考え、2020年にボランティア活動等の社会的な活動に利用できる休暇制度「ソーシャルタイム」を新たに導入。それ以前は、失効した年次有給休暇を積み立てて社会活動等に活用できる休暇(ソーシャルスタディ休暇)を導入していたが、年次有給休暇を使い切っている従業員や付与日数が少ない新入社員等は使いづらいという課題があった。また、以前の制度は1日単位でしか取得できなかったこともあり、休暇の利用率が非常に低かった。そこで、付与日数を年20日とし、休暇の取得事由も拡大した上で、半日単位の取得も可能な休暇として刷新した。
- また2020年には「リフレッシュ休暇」を、自社の目的や理念にも貢献できるような形で活用してもらいたいと考え、利用目的をリフレッシュだけでなく、自己研鑽にも拡大して「ライフワーク休暇」として刷新した。
- 多様な働き方の実現と互助精神の向上に寄与する目的で、失効した年次有給休暇をグループ全体で貯蓄し、育児や介護などの理由で通常勤務ができない従業員が休業取得・短時間勤務をする際に活用することができるAMITIME制度も導入。育児や介護等をしながら働き続けるためのサポートとしても機能している。
- その他、公傷、罹災、交通遮断、女性の生理日、妊娠中の体調不良、裁判員としての職務遂行、ドナー登録・提供、新型インフルエンザ等及びそれに準ずる感染症、コロナウイルスの感染防止(小学校等の休園・休校時の子の世話も含む)等を取得事由に定めた特別休暇制度もあり、様々なケースに対応できるようにしている。

制度・運用の特徴と効果

ソーシャルタイムとして社会活動に参加できる休暇を年20日付与。自治会・PTA等での役職遂行や、地域での相互扶助活動でも取得可能

- ソーシャルタイムはボランティア活動等の社会的な活動に利用できる休暇として、年20日を有給で付与している。付与日数は、

過去に災害復旧のために1週間程度ボランティア活動を行った者がいたことなども勘案して設定した。半日単位での取得も可能である。

- ソーシャルタイムの取得事由としては、非営利団体(NPO・NGO)の活動への参加、自治会・PTA・保護者会での役職遂行、従業員の有志による活動、その他相互扶助(例:地域の高齢者の買い物サポート)などである。
- 具体的な活動としては、清掃ボランティアや、子ども食堂、高齢者の買い物の補助・サポートが多い。自身が役職に就いているPTA・自治会等の活動で取得することもできるため、そうした目的で活用している人もいる。
- 休暇取得後は、活動による学びや体験について社内システムで報告をあげてもらい、グループ全体の知見として共有し活かしている。
- 社会活動は、従業員が自発的に行うことに意義があると考えている。従業員アンケートでソーシャルタイムを利用しない理由を聞いたところ、そもそも制度を理解していないという理由のほか、ボランティア活動の情報がない、一人では参加しにくい、きっかけがないという声が多かった。そこで、制度の認知度を高めてきっかけを作ることができれば取得率が向上するのではないかと考え、取得促進の策として、人事部門からボランティア活動に関する定期的な呼びかけ、社内でのボランティアコミュニティの立ち上げなどを行っている。また、ボランティア活動の情報をカレンダー形式で示して、いつどのようなボランティアがあるかがわかるような仕組みも検討している。

ライフワーク休暇でリフレッシュ・自己研鑽も後押し

- ライフワーク休暇は、自己研鑽やリフレッシュを目的として、年10~14日を有給で付与している。付与日数は社員の等級によって異なるが、新入社員も対象である。規定上は「自己研鑽やリフレッシュ等」という記載で、詳細な条件等は定めていない。本人やそれを認める所属長にも、休暇の趣旨に沿うかどうかを考えて判断してほしいというメッセージも込めている。
- ライフワーク休暇を取得する場合は、勤怠システムで申請する。取得事由として、リフレッシュ、自己研鑽のためなどをシステムのコメント欄に記載するか、口頭で上司に説明して、上司が取得の可否を判断する。2021年のライフワーク休暇の利用者は80人で、1人1回あたりの平均利用日数は5日であった。

育児・介護等をしながら働く従業員を互助・共助の精神でサポートするAMITIME制度

- AMITIMEは、未利用で失効した年次有給休暇をグループ全体で貯蓄し、育児や介護等の理由で通常勤務ができない従業員が休業できる制度である。例えば、AMITIMEを時短分に充てることで、給与の減額なく短時間勤務を利用することも可能で、実際にそうした活用も多い。AMITIMEの運用にあたっては、制度の利用可否を検討する審議員を定め、審議組織を組成している。希望者がいた場合、審議員が審議を行い、3分の2以上が同意すると利用が認められる。
- 現在利用者は7人おり、大半が育児事由での短時間勤務であるが、病気休職からの復職時に短時間勤務で利用している従業員もいる。利用者からは評判が良く、「互助・共助」の精神が実現できている。

裁判員・ドナー・罹災等の様々な事由で利用できる特別休暇制度

- 特別休暇制度の取得事由の一つとして、裁判員としての職務遂行や、ドナー登録・提供、罹災、交通遮断等を定めている(詳細は「導入背景」の項を参照)。裁判員としての職務遂行については、裁判員候補者として裁判所に出頭する場合や、その後の裁判に必要な日数を与えることとしている。
- 罹災については、火災・震災・風水害それらに類する災害に罹災した際に、会社が必要と認める日数を与えるものである。罹災や交通遮断の事情で出勤ができないのは、本人の責に帰すことではないため、特別休暇としている。

年次有給休暇の取得促進と併せてソーシャルタイムやライフワーク休暇の取得も促進

- 利用者からも、「こうした休暇があってありがたい」という声も聞かれるが、会社としては取得者をもう少し増やしていきたい思いがあり、制度の浸透と利用できる環境づくりが課題と考えている。
- 年次有給休暇の取得率は2021年は4割強であったが、取得率は上昇傾向であり、休暇を取得しやすい雰囲気は醸成されてきている。年次有給休暇の取得も促進しつつ、ソーシャルタイムやライフワーク休暇も積極的に活用してほしいと考えており、そのための工夫を今後も継続していく。

制度利用者の声

ソーシャルタイムが導入されて以降、数回利用しています。最初に利用した際には、学生時代から参加していたフードバンク活動に関するボランティアができないかと考えました。調べたところ、フードバンク活動を行う団体が野菜等を必要な先に届けるために農地で野菜を育てていることを知り、社内でも広く声をかけ、5名でソーシャルタイムを利用して農業ボランティアに参加しました。一緒に参加した社内のメンバーは、20代から50代まで幅広く、初対面でしたが、農作業をしながら他部署の仕事の話なども聞くことができ、新たなつながりを作ることができました。また、他の企業からの参加者とも交流ができ、他業種の話や仕事の枠を超えた話などが大きな刺激となりました。

ソーシャルタイムはPTAや地域活動にも半日単位で利用できるため、街の美化推進委員の活動として、月2回程度、午前中のみ駅周辺のごみ拾いに参加したこともあります。ソーシャルタイムを利用することで、新たなつながりが生まれ、当社の理念でもある「人間関係資本の増加」にもつながればよいと思っています。

所在地：静岡県

設立年：1999年

業種：製造業

事業概要：変速機および自動車部品の開発、製造
および販売

従業員数：5,500名（時点：2022年9月30日時点）

Jatco

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

POINT

- 結婚、出産、育児、介護などを目的とした個別の特別休暇制度を「ライフサポート休暇」として一本化
- 家族のサポートや本人の傷病のため、年度ごとに有給で7日、無給で5日取得可能。本人の傷病の場合、「傷病休暇」（有給：2日）と合わせ、年次有給休暇のほかに最大14日の休暇を取得可能
- 個別の各種休暇制度を1つに統合したことで、従業員の利便性と管理監督者の管理のしやすさが向上

導入背景

傷病を抱える従業員のため、傷病休暇を導入

- 様々な機会において、社長を始め経営層から働き方に関するメッセージを発信している。働きやすい職場づくりに向けて、労使間で協議のうえ、制度改善や運用面の見直しに取り組んでいる。
- 会社設立当初は休暇制度に関しては、年次有給休暇しかなく、現在ほど特別休暇制度は整っていなかった。年次有給休暇の取得が進むなか、労働組合との協議を踏まえ、万が一の備えとして傷病休暇を導入した。年次有給休暇を使い切ったあと、傷病のために2日の有給の休暇を取得することができる。

家族のサポートのための各種休暇制度を導入後、各種休暇制度を一本化

- 傷病休暇の導入後、労働組合との協議を重ねながら、①結婚、②出産、③育児、④家族の介護、⑤不妊治療に関して、個別の特別休暇を整備していった。
- 2008年ごろ、従業員が個別の休暇制度を利用しやすくすると共に、管理監督者が、各種休暇制度を管理しやすくすることを考えて、「家族サポートのための休暇」という趣旨のもと、ライフサポート休暇として制度を一本化することにした。
- その後、従業員からの要望を受け、ライフサポート休暇の取得目的の1つに⑥本人の傷病に対する通院を加え、「健康・家族サポートのための休暇」として位置づけるようになった。ただし、傷病休暇がライフサポート休暇に統合されたわけではないため、本人の傷病の際は傷病休暇とライフサポート休暇のいずれも取得することができる。

制度・運用の特徴と効果

従業員自身の健康と家族のサポートなど、目的に応じて柔軟に取得することが可能

- ライフサポート休暇は個別に存在していた休暇制度をまとめたものであり、ライフサポート休暇として一本化した後も、元々の制度の取得目的をカバーしている。また、前述の通り、導入後に本人の傷病の治療目的も追加されている。具体的には、①従業員が結婚するとき、②配偶者が出産するとき、③妊産婦本人自らの通院・療養、または、中学校3年生までの子の育児に関する事由、④要介護状態にある家族の通院又は療養、⑤本人の不妊治療に係わる事由、⑥本人の傷病に対する通院の6つの取得理由を設定している。なお、③④は法定の子の看護休暇や介護休暇を兼ねている。

- 取得できる日数は1年度につき12日で、うち最初の7日が有給、残りの5日が無給である。ライフサポート休暇として統合する前に個別に存在していた休暇制度は取得可能日数が様々で、また、有給が無給かも制度によって異なっていた。ライフサポート休暇として統合するにあたり、個別に存在していた休暇制度の取得可能日数や有給の休暇日数を積み上げ、ライフサポート休暇の取得可能日数や有給日数として設定している。
- こうした制度設計のため、例えば、かつては従業員が結婚するときには2日しか特別休暇を取得することができなかったが、ライフサポート休暇として統合後は、結婚を事由に12日間取得することができるようになった。また、配偶者の出産のために3日、育児のために9日など、12日ある取得可能日数内で目的に合わせて柔軟に休暇を取得することもできる。なお、法定の子の看護休暇や介護休暇を兼ねていることから、残りの取得可能日数が法定で定められる子の看護休暇や介護休暇の日数よりも少なくなる場合には、不足分の日数の休暇（無給）を別途付与している。
- 2021年度のライフサポート休暇の取得者数は延べ973人であった。特に育児や介護を目的とした取得が多く、それぞれ取得全体の1/3を占める。
- なお、ライフサポート休暇は時間単位で取得が可能である。育児・介護休業法が定める子の看護休暇や介護休暇制度は時間単位での取得ができることから、取得目的に育児や介護が含まれるライフサポート休暇についても、取得目的を問わず時間単位で取得できるように改定してきた。

本人の傷病・療養のための休暇制度の充実

- ライフサポート休暇のほかに、引き続き傷病休暇も運用している。傷病休暇は年次有給休暇を使い切ったあと、本人の傷病・療養のために2日の有給の休暇を取得することができるものである。
- ライフサポート休暇の取得目的のうち、⑥本人の傷病に対する通院は、年次有給休暇を使い切り、さらに傷病休暇を使い切ったあとでのみ取得できるようにしている。これは、年次有給休暇を使い切った後の休暇として傷病休暇を設定したという経緯を踏まえたものである。傷病休暇とライフサポート休暇により、本人の傷病・療養のために、最大で9日の有給休暇と5日の無給休暇を取得することができる。
- なお、ライフサポート休暇の取得目的のうち、⑥本人の傷病に対する通院以外の目的による取得については、年次有給休暇との取得優先順の定めはない。

休暇を取得しやすい環境整備

- かつては帳簿により休暇の申請・管理をしていたときもあったが、勤怠管理システムで休暇の申請・管理をするようになり、利便性が大きく向上した。勤怠管理システム上でライフサポート休暇を選択し、さらに取得目的を選択してもらうことで、ライフサポート休暇の管理も容易になっている。
- 従業員が休暇制度に関する情報に簡単にアクセスできるように、就業規則の冊子とは別に「勤務管理の手引き」を作成し、各制度の概要や取得事由を周知している。各種休暇制度を利用しやすい環境を整えるためには、制度を設け、従業員に認知してもらうことが必要であるため、手引きを作成したことで一定の効果を得られていると考えている。
- 特に生産ラインでは、年次有給休暇や特別休暇の取得にあたっては業務や配置の調整が必要となるため、繁忙期においては休暇を取得しづらくなることもありうる。休暇が取得しづらい状況が生まれないように、休暇取得のカレンダーの運用、人員配置の充実、多能工化などにより休みやすい環境づくりに努めており、2021年度の年次有給休暇の取得日数は18.8日／人であった。

災害時や裁判員制度への対応のための休暇制度も整備

- 火災、水害などにより、従業員の生活拠点が被災した場合に取得が可能な休暇を導入している。家屋が全壊の場合には7日、半壊の場合には5日の有給休暇を取得することができる。
- 従業員が裁判員に選ばれた際に休暇を取得できる休暇を導入している。裁判員としての活動に必要な期間分の有給休暇を取得することができる。

QOLの向上を目指して

- 個別の休暇制度をライフサポート休暇として統合したことで、当初の目的通り、従業員にとっての利便性が向上した。例えば、ライフサポート休暇として取得可能日数をまとめたことで、育児や介護のために休める日数が増えたことについて従業員から好評を得ている。また、時間単位で取得ができることへの満足度も高い。さらに、労務管理上も、個別の休暇制度ごとに残日数等を管理する必要がなくなり、効率性が高まった。
- これまでにプラチナくるみん認定を受けるなど、働きやすい環境づくりを行ってきた。今後も休暇制度を含め、QOLを高められる職場環境づくりに取り組んでいきたい。

所在地：大阪府

設立年：2008年

業種：情報通信業

事業概要：システム受託開発業務

従業員数：128名 ※グループ連結
(時点：2022年7月1日)

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

制度・運用の特徴と効果

ライフサポート休暇は毎月1日を有給で付与。時間単位の取得も可能

- ライフサポート休暇は2021年5月に導入。毎月1日が有給で付与される。翌月への繰り越しはされない。年次有給休暇の取得も促進したい思いがあったため、付与日数は毎月1日とした。なお、生理による体調不良で月1日を超える休暇が必要な場合、1日を超える分は無給の生理休暇となる。
- ライフサポート休暇の取得要件は、生理日の就業が著しく困難な場合、不妊治療、もしくはそれに関連する検査で通院が必要な場合、子どもの学校等の行事に参加する場合(入学式、卒業式、参観日等)としている。休暇の取得単位は時間単位とし、生理による急な体調不良や不妊治療による複数回の通院、短時間の学校行事等にも柔軟に取得できるようにしている。
- 申請にあたっては勤怠システムで申請することとしており、取得の事由等は特に記載しなくてよい形にしている。

生理による体調不良のほか、子どもの学校行事等に男女問わず幅広く活用。 採用活動でのアピールにも寄与

- 2021年5月に導入後、約1年で22人利用した。共働きの者も多く、子どもの学校や保育園の面談や行事等で取得するケースも多い。男性も積極的に活用している。また、時間単位で活用できるため、生理による体調不良の場合、体調が回復した後に仕事に戻ることも可能である。
- 日常的にコミュニケーションが盛んな社風であるため、従業員の経験談を共有する機会も多く、制度は十分浸透している。新入社員にも入社時に説明しており、皆が知っている休暇となっている。
- ライフサポート休暇については、SNS等で社外に向けた発信もしており、プライベートとの両立を目指す応募者も多い中で、採用活動でのアピールにもつながっている。以前は男性が圧倒的に多い会社であったが、今年の採用はライフサポート休暇等をアピールした効果もあってか、女性の新卒社員が例年よりも多くなっている。

日頃より休みやすい風土・体制づくりを行っており、ライフサポート休暇導入後も年次有給休暇取得率が向上

- 2020年度の年次有給休暇取得率は6割、2021年度は7割弱であり、ライフサポート休暇の導入後も年次有給休暇取得率は伸びている。学校行事等に備えて年次有給休暇を残しておく必要がなくなった効果もあると考えられる。
- 年次有給休暇取得推進の取組については、毎月の幹部会で年次有給休暇の取得状況を報告し、取得促進の働きかけをしている。また、管理職が率先して休暇を取得している。
- チーム単位で動くことが多く、休みを取得する際にはサポートしあえる体制を普段から構築している。ジョブローテーションによって様々な業務の経験を積むことにしており、それぞれの従業員がカバーできる範囲が広く、場合によってはチーム外からサポートに入ってもらうこともある。日頃からそれぞれの従業員が自分だけしかできない仕事を作らないようにも心がけており、その結果長期休暇等も取得しやすい風土がある。

従業員のニーズに耳を傾けながら、利用事由の範囲等については今後も継続的に検討

- ライフサポート休暇の運用面で、現時点での課題は特にない。将来的には、介護等のニーズにどう対応していくのか、どこまで利用事由を広げていくのか、という点は検討が必要である。
- 他の休暇も併せて、今後制度をどのように発展させていくべきか、引き続き議論を重ねていきたいと考えている。

制度利用者の声

共働きで子どもを育てているのですが、子どもの運動会が雨で土曜日から水曜日に延期になったことがありました。その際に、上司に相談し、すぐにライフサポート休暇を取得できたことで、平日の運動会にも参加することができました。また、妻が急遽子どもの学校の三者面談に参加ができなくなった際にも、時間単位でライフサポート休暇を取得し、面談後にまた仕事に戻ることができました。年次有給休暇を取得して対応することも可能なのですが、年次有給休暇は旅行等で計画的に使いたいという思いもあり、こうした急な事態にライフサポート休暇を取得できることは非常にありがたいです。

ライフサポート休暇があることで、安心して年次有給休暇を取得できるようにもなっています。

POINT

- 生理による体調不良のほか、不妊治療や子どもの学校等の行事参加時にも男女問わず利用できる休暇としてライフサポート休暇を導入
- ライフサポート休暇は月1日を有給で付与。時間単位での取得も可能
- 短時間の学校行事等にも男女問わず幅広く活用されており、採用活動でのアピールにも寄与。日頃より休みやすい風土・体制づくりを行っており、ライフサポート休暇導入後も年次有給休暇取得率は向上

導入背景

従業員ファーストの姿勢で働きやすい会社にするための様々な制度を検討・導入

- 従業員ファーストの姿勢で、働きやすい会社にするための様々な制度をスピーディに検討・導入している。フレックスタイム制のほか、2020年には在宅勤務制度も導入し、柔軟な働き方ができる環境を整備した。管理職もフレックスタイム制や育児休業等の制度を利用して、様々な制度が活用しやすい風土も定着している。年次有給休暇の取得促進や残業削減等の働き方改革の取組も継続的に実施しており、ワークライフバランスをとりながら働くことが可能になっている。
- 制度に関する従業員の声や要望等は、上司を通じて管理部署に直接伝えられることもあれば、月1回実施している幹部会で議論されることもある。1on1ミーティング等も実施しており、従業員が意見をあげやすい風土もある。あがってきた要望等は、管理部署でも優先順位を付け、対応が必要と思われる意見についてはスピーディに検討するようにしている。

生理休暇をより使いやすくしたいと考え、制度を見直し。不妊治療や子どもの学校等の行事参加時にも男女問わず利用できる休暇として、ライフサポート休暇を導入

- 以前は「生理休暇」という名称で、月1回の有給としていたが、男性が多い職場で言いづらいという声や、1日単位の取得であるため就業中に体調が悪くなった場合は使いにくいという声があった。
- そこで、2020年より半年程度かけて制度見直しを行った。検討にあたっては、時間単位での取得を可能にすることや複数日に分けて取得できることで、急な体調不良などにも対応できると考えた。併せて、以前より男性の家事育児への参加促進や不妊治療時に使用できる休暇の必要性を感じていたため、取得要件を広げる検討も行った。生理日の就業が困難な場合だけでなく、不妊治療や子どもの学校行事への参加でも取得できるようにすることで、対象者を女性に限定せず利用可能とし、名称は「ライフサポート休暇」に変更した。

ボランティア休暇も導入

- 災害が頻発していたこともあり、2019年にはボランティア休暇も新設した。1年で3日以内の取得を可能(無給)としている。無給の休暇であるため、年次有給休暇が優先して使われているのか、利用実績はまだない。
- また、感染症休暇や、リフレッシュ休暇、夏季休暇等も導入している。

所在地：千葉県

設立年：1951年

業種：医療、福祉

事業概要：地域福祉推進事業

従業員数：20名※正職員のみ（時点：2022年10月5日）



万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

制度・運用の特徴と効果

職員の使命感をサポートするとともに、被災地との連携にもつながるボランティア休暇

- ボランティア休暇は、東日本大震災の発生を契機に導入した制度であり、1日単位で年5日まで取得できる有給の休暇である。
- 社会福祉協議会では、被災地支援のために全国に職員を派遣しており、そこで職員と被災地とのつながりができるため、職員が個人的にボランティア活動に参加することもある。職業柄、職員の被災地支援に対する使命感が強く、職員の自発的なボランティア活動もサポートできるよう、制度としてボランティア休暇を整備した。2019年の利用実績は1人で、5日間取得している。
- 取得可能日数の上限は5日としているが、5日を超えてボランティアを継続したいとの要望もあるため、その場合には、ボランティア先地域の社会福祉協議会と調整を行い、業務としての職員派遣に切り替えて、活動を継続できるようにすることもある。被災地を支援したいという職員の思いを、可能な限りサポートできるような配慮を行っている。
- ボランティア活動への参加は、職員のスキルアップにもつながっている。経験を積むことで、より良い被災地支援を行うことができるようになり、他地域の社会福祉協議会とのネットワークも広がるため、ボランティア活動を通じて、職員本人も社会福祉協議会としても学びが深まるというメリットがある。

「できるだけ長く働いてほしい」という思いと職員の要望が合致したリフレッシュ休暇

- リフレッシュ休暇は、できるだけ長く働いてほしいという思いと、職員からの要望が合致する形で、「特別休暇」の事由の一つとして追加した制度である。この制度の導入により、継続勤務に対するモチベーションが向上することを期待している。
- 勤続年数が15年・20年・25年・30年の職員に、それぞれ2日・2日・3日・4日の有給休暇を付与するものであり、1日単位で取得できるが、可能な限り連続で取得することを推奨している。
- 該当する職員には人事から通知しており、ほとんどの職員が取得している。また、通知の際には、連続取得が望ましいことをあらためて伝えている。

特別休暇制度に関する積極的な情報共有で、職員の休暇取得を後押し

- 特別休暇制度の周知にあたっては、イントラネットに情報を掲載し、職員が自ら確認できるようにしているほか、印刷物で周知を図ることもある。また、リフレッシュ休暇のように、事由に該当する職員に直接声をかけることもある。
- 「特別休暇」は、利用できる事由が約20もあり、全てを把握している職員もいる。また、特別休暇制度だけではなく、年次有給休暇以外の法定休暇の存在についても、イントラネットや印刷物を活用し、積極的に情報発信を行っている。また、年次有給休暇の取得申請の際、通常は取得理由の把握は行っていないが、雑談の中などで取得理由を本人から聞くことができた場合に、特別休暇制度の事由に該当するものであれば、当該休暇の案内もしている。
- 職員数がそれほど多くなく、職員相互の様子が把握しやすいので、それぞれの事情に応じた対応が可能である。また、職場がアットホームで、休みやすい風土もあるので、休暇の取得も進んでいる。
- 特別休暇制度の要件に該当する状況が頻繁に発生しない場合もあり、利用頻度が低い特別休暇制度もあるが、制度があること自体が、職員の安心感にも寄与し、全体として働きやすい職場づくりに貢献している。
- 採用活動の際に休暇制度について説明すると、「こんなに制度が充実しているところは見たことがない」という反応があった。社会福祉協議会の中でも、ここまで休暇制度が充実し、休暇が取得しやすいところは珍しく、新規採用した職員からも、しっかり休暇が取得できてありがたいという声を聞いている。

特別休暇制度と年次有給休暇の使い分けにより、より休みやすい環境を整備

- 特別休暇制度と年次有給休暇の利用の優先順位は、基本的には本人に委ねているが、特別休暇制度の要件に当てはまる事由なら、特別休暇制度を先に利用し、年次有給休暇は、余暇やリフレッシュのために利用することを推奨している。
- 特に、小さい子どもがいる職員の中には、年次有給休暇の日数が足りなくなる人もいるため、欠勤に至らないよう、その他の法定休暇や特別休暇制度を積極的に活用するよう、直接声をかけている。
- 年次有給休暇の取得状況については、年に複数回確認し、取得が進んでいない職員には直接声掛けをして取得を促しているが、もともと休みやすい雰囲気があり、勤務予定の調整の際にも計画的な休暇取得を念頭に置いているため、2021年度の年次有給休暇取得率は約9割である。
- 今後も、社会の要請や職員のニーズに対応して、特別休暇制度の新たな導入・見直しを進めていきたい。特に職員の声に耳を傾けることが重要である。

POINT

- ボランティア休暇、裁判員休暇の他に、約20の事由で活用できる特別休暇も導入
- ボランティア休暇は、職員の使命感をサポートするとともに、被災地との連携にも寄与
- 幅広い事由での取得が可能な特別休暇制度の導入が職員の安心感にも寄与し、働きやすい環境づくりに貢献

導入背景

しっかり休んで健康に気持ちよく働けるよう、変形労働時間制を導入

- 社会福祉協議会の職員は、仕事の性質上、地域に出ていくことが多く、残業や土日の出勤も多くなりがちであった。以前は、振替休日を取得できずに休みなく長時間働いてしまうこともあり、体調管理上の懸念を感じていた。
- しっかり休んで健康に気持ちよく働いてもらうこと、また、休日が全員一律に土日では、休日出勤が必要な部署に偏りが出て、仕事の都合で振替休日を取りにくくなる場合もあるため、全員が平等に休めることを重視し、5年ほど前に変形労働時間制を導入した。土日出勤がある場合も、前月に振替休日や年次有給休暇を含めた勤務予定を調整することで、計画的な休暇取得を実現している。同時に、残業も削減され、2021年度には月平均4時間程度となっている。

ボランティア休暇、裁判員休暇のほか、幅広い事由での取得が可能な特別休暇制度（リフレッシュ休暇、ドナー休暇、感染症休暇等）を導入し、職員を様々な側面からサポート

- ボランティア休暇、裁判員休暇のほか、20種類程度の事由を定め、事由ごとに要件、有給・無給の別、付与日数、取得単位等を定めた「特別休暇」（以降「特別休暇」という）があり、「特別休暇」には、リフレッシュ休暇、ドナー休暇、感染症休暇などが含まれる。
- 裁判員休暇やドナー休暇など、休暇の性質上、必要な日数を有給で取得できる休暇もあれば、ボランティア休暇やリフレッシュ休暇など、日数の上限や有給・無給の別を個別に定めた休暇もある。
- 特別休暇制度全般の検討にあたっては、職員を様々な側面でサポートし、働きやすい環境を確保できるよう、他社の事例を参考にしながら、できるだけ幅広い事由で利用できるような制度とした。また、制度の導入後も、職員のニーズに対応する形で、「特別休暇」の取得事由を追加しており、リフレッシュ休暇はその一つである。
- 職員の声を聞く機会として、毎月実施している事務局会議や衛生委員会に加えて、職員の研修会なども活用している。また、職員のコミュニケーションが部署内に限定されないよう、複数の部署からメンバーを募り、取組の検討を行う機会も設けている。

所在地：東京都

設立年：1990年

業種：建設業

事業概要：オフィス事業、総務アウトソーシング事業、
建築事業

従業員数：250名（時点：2022年9月時点）



年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

通院を必要とする従業員（男性を含む）を対象とした休暇である。

- 具体的には、生理で体調がすぐれないときだけでなく、PMS、月経不順、更年期障害、子宮内膜症などに起因する各種症状が出ている時や、不妊治療に利用することができる。また、不妊治療が事由の場合は、女性だけではなく男性も利用することが可能である。
- 取得日数の上限は設けていないが、有給で取得できる日数は年間12日で、12日を超える取得分は無給としている。有給とする日数は、女性ホルモンの変動が約1か月周期で起きることから、月に1日を必要な日数の目安とし、その12か月分で12日としている。また、時間単位での取得も可能であり、取得しやすいとの好評を得ている。
- 申請時は、勤怠管理システムからLife Style Support 休暇を選択して申請するのみで、詳細な事由は問わない。管理職にも、承認時の取得事由や事情の確認は控えるよう伝えている。事前であれば、当日の申請も可能である。
- 導入時には、周知を図るため、従業員向けの説明会に加えて、管理職向けの説明会を実施し、制度の詳細について説明を行った。2022年4月の導入以降、10月初旬時点で19人の利用があり、これまでの生理休暇の利用者数を大きく上回っていることから、今後利用者が増えることを見込んでいる。

子どもだけではなく、親や配偶者の看護にも利用できる看護休暇を導入

- 法定の子の看護休暇を拡大し、子どもだけではなく、父母や配偶者の負傷や疾病の時にも、看護のための休暇を取得できる看護休暇を導入している。
- 取得日数の上限は設けていないが、有給で取得できる日数は5日までとしており、5日を超える取得分は無給である。また、時間単位の取得も可能である。
- 育児休業明けの従業員の利用頻度が高いため、該当する従業員には個別に説明を行っている。

その他の特別休暇や年次有給休暇の取得促進も実施し、働きやすい環境を整備

- 育児介護休業法の改正を踏まえて、男性育児休業の取得促進策として、慶弔休暇に含まれる配偶者出産時の休暇を、従来の2日から1か月とし、100%有給とした。さらに、休業する従業員から業務を引き継ぐ従業員を対象に、1か月最大10万円（最長6か月間）を支給することとしている（複数の従業員が引き継いだ業務を分担することを想定しており、負担割合に応じて10万円を分割する）。この制度の検討は、人事だけではなく、経理部門とシステム部門の従業員各1人とともに、合計4人で検討した。
- 特別休暇を取得しやすくする取組と並行して、年次有給休暇の取得も促進している。具体的には、3日連続した年次有給休暇を取得する場合の手当（MOREホリデー）、自身の誕生日に年次有給休暇を取得する場合の手当（メモリアル休暇）、ゴールデンウィークやお盆期間、年末年始など、会社が設定する日に、1日年次有給休暇を取得する場合の手当（有給取得促進日）を、それぞれ年に1回支給している。
- また、任意の日に年次有給休暇を取得する場合、年間2日までは手当を支給する制度（いつでも休暇）もあり、2021年度の年次有給休暇取得率は約6割となっている。
- 自己啓発や業務知識・技能の取得や、個人のスキルアップのために、年に1回、連続して5日まで年次有給休暇を取得することも推奨している（学び休暇）が、この制度については、趣旨を踏まえて、今後特別休暇に移行することも検討予定である。

制度利用者の声

月によっては、重い生理痛で仕事に支障が出ることもあるため、そのような時にLife Style Support 休暇（L休）を利用しています。1日単位でも取得できますが、痛み止めを服用して休むと症状が緩和され、仕事ができる状態に回復するため、いつも時間単位で取得しています。

L休が導入される前も、生理休暇があることは知っていましたが、当時の上司が男性で生理とは言いづらく、また、生理休暇を取得することは「生理痛がひどい」と伝えているようなものなので、心理的なハードルがかなり高く、利用したことはありませんでした。Life Style Support 休暇の導入後は、直接的な表現ではない「L休」という通称ができ、また勤怠システムから申請するだけで取得理由を尋ねられることもないので、とても使いやすくなりました。

今は生理痛がある時だけに利用していますが、今後それ以外の事由で利用する可能性もあるため、事由の幅が広いことありがたいと思っています。L休など、突発的に起こることに対応できる特別休暇の存在は、働く上での安心感につながっています。

POINT

- 従来の生理休暇を刷新し、女性特有の症状や不妊治療（男性を含む）にも利用できるLife Style Support 休暇（通称L休）を導入
- 法定の子の看護休暇を、父母や配偶者の看護にも利用できる看護休暇に拡大
- 突発的に起こる事象に対応できる特別休暇の存在が働く上での安心感を醸成

導入背景

他社の働き方改革を支援する立場として、自社においても先進的な働き方改革を推進

- オフィスデザインを業務としており、業務特性上、クライアントの働き方改革を支援する立場にある。そのため、自社においても、働き方改革の実践に対する意識は非常に高い。
- フリーアドレスは10年以上前から導入しており、固定席で仕事をしない環境は従前から整っていた。テレワークも新型コロナウイルス感染症の流行前から推奨しており、感染拡大以降は出勤制限をしていた時期もあり、在宅手当の支給や自宅で仕事をしにくい従業員のためのサテライトオフィスの用意、電子押印システムの導入など、テレワークを促進するための取組が加速している。
- 建設業は、全体的な傾向として、労働時間が長く、休暇が取得しにくい業界であり、土日出勤が求められることが多い現場勤務の従業員で、特に労働時間が長い傾向があったが、現場監督をフォローする体制づくりや、業務の電子化を進める、サポート部門の機能を強化するなどの取組を進めることで、労働時間の削減が進んでいる。

従来の生理休暇を刷新し、より使いやすとしたLife Style Support 休暇を導入

- 親会社の女性従業員3人がプロジェクトチームを立ち上げ、社会の変化や従業員のニーズに対応したより取得しやすい休暇制度として、従来の生理休暇を刷新したLife Style Support 休暇（略称「L休」）を提案し、親会社で2022年1月に導入された。
- 親会社での導入を機に、自社でも生理休暇の取得状況を確認したところ、少数の従業員が年に数回取得していただけて、取得実績がほぼない状況であった。生理休暇は名称の面でも理由の面でも取得にためらいがあるとの従業員の声も聞いていたことから、自社でも同様の休暇制度を2022年4月から導入することにした。
- その他、子や父母、配偶者の看護のために利用できる看護休暇や、勤続5年ごとに付与するステップ休暇、ボランティア活動のために利用できるボランティア休暇、証人、参考人および裁判員等として官公庁より公用出頭を命ぜられた場合に利用できる公務休暇など、従業員をサポートすることを目的として、様々な特別休暇制度を導入している。

制度・運用の特徴と効果

Life Style Support 休暇は女性特有の症状による体調不良や男性の不妊治療にも利用可能

- Life Style Support 休暇は、女性特有の症状により就業が困難、または通院が必要な女性従業員および妊娠活動・不妊治療による

所在地：大阪府

設立年：1964年

業種：生活関連サービス業、娯楽業

事業概要：公園、植物園、体育館などのスポーツ施設の
管理運営

従業員数：478名（時点：2022年9月30日）



POINT

- 年次有給休暇の確実な取得が義務化されたことを受け、年次限定休暇を導入し、早期に年次有給休暇を5日取得した者に追加的に5日の特別休暇（有給）を付与
- 風水害、震災、火災等、非常災害時に利用できる災害休暇は、2018年の大阪府北部地震や台風21号による被害があった際にも活用され、セーフティネットとして機能
- 年次限定休暇の導入により、これまで休暇を取得しなかった従業員も年次有給休暇を取得し、休み方の改善に寄与。早めに年次有給休暇を取得するモチベーションにもなっている

導入背景

土日出勤がある従業員にはシフト制を採用し、計画的にしっかり休める環境づくりを整備

- 従業員がしっかり働き、しっかり休暇を取得することを大事にしており、土日が出勤日となる職種が多いため、シフト制を採用している。また、シフトを調整する際には、併せて年次有給休暇や特別休暇の取得希望も聴取しており、計画的に休暇を取得しやすい環境を整備している。残業時間も月平均11時間（2021年度）であり、メリハリのある働き方が実現している。
- また、全ての従業員に対して、対象となる休暇制度の利用を促している。特にアルバイトの中には要件を満たせば利用できる年次有給休暇があることを知らない人もいる。そのため、アルバイトに対しても要件を満たせば年次有給休暇が利用できることを周知し、必要な時にはしっかり休めるように積極的な働きかけを行っている。
- 従業員の働き方・休み方に関する制度改正や提案の場として、月に1回開催される幹部会や、適時行われる労働組合との協議の場を活用している。特に労働組合は若手の意見も聴取しているため、幅広い従業員の声を拾うことができている。

早期の年次有給休暇5日取得を促すために年次限定休暇を導入

- 年次限定休暇は、2019年に年5日の年次有給休暇の確実な取得が義務化されたことを受けて、できるだけ年度の早い時期に5日間の休暇取得が完了するように促したいと考えたことが導入のきっかけである。それまでは、一部の従業員に年次有給休暇を全く取得しない人もいたため、どうすれば積極的に休暇を取得してもらえるかを社内で検討し、10月末までに年次有給休暇を5日取得すると、さらに有給の特別休暇を5日付与する制度を導入することにした。

社会的な必要性や従業員のニーズに応じて制度を策定し、従業員をサポート

- 年次限定休暇は2020年に導入したが、以前前から病気休暇や災害休暇、裁判員休暇などの特別休暇を備えている。さらに、必要な状況や従業員のニーズが生じた際には、随時新しい制度の導入を検討している。例えば、新型コロナウイルスの感染拡大時には、有給の感染症休暇やワクチン接種休暇を設け、従業員が安心して休める職場づくりに取り組んでいる。

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

制度・運用の特徴と効果

有給の特別休暇が5日追加付与される年次限定休暇は年次有給休暇の早期取得促進に寄与

- 年次限定休暇の導入以前は、6月から9月に5日間休暇を取得できる夏季休暇があったが、学校が夏休みの間は体育館や公園の利用が増えたり、大会やスポーツイベント等が開催されたりと繁忙期にあたることから、休暇を取得できない部署も多くあった。そのため、利用しづらかった夏季休暇を利用しやすくするとともに、年次有給休暇の取得促進にもつなげられる方法はないかと考えた。
- そこで、年次有給休暇の確実な取得が義務化されたことを受けて、10月末までに年次有給休暇を5日取得すると、さらに有給の特別休暇を5日付与する年次限定休暇の制度を導入し、取得可能期間を11月から3月までの5か月間にする事とした。
- 年次限定休暇の導入にあたっては、シフト担当者にヒアリングを行って各部署の事情を把握しながら、どの部署でも活用しやすい制度となるよう検討した。また、社内に周知するときには、制度の導入について部会や文書を通して丁寧に説明し、年次限定休暇になることで利用可能期間が4か月から5か月に延びるとともに、繁忙期を避けられ、より使いやすい制度になったことを伝えた。
- 年次限定休暇の取得期限は、付与年度の年度末までとしている。半日単位で取得でき、取得時には勤怠管理システム上で申請が可能である。
- 2021年には、多くの人が10月末までに年次有給休暇を5日以上取得しており、年次限定休暇が付与されている。2021年の制度利用者は延べ55人であった。特に家庭を持つ従業員の利用が多い。
- 年次限定休暇の取得期限が年度末であり、繰り越しもないことから、ほとんどの人が残りの年次有給休暇よりも先に年次限定休暇を取得している。しかし、年次限定休暇を導入した後も年次有給休暇の取得率は高く、2021年の年次有給休暇取得率は約8割となっている。
- 年次限定休暇の利用実績は、利用者数、平均利用日数ともに、以前の夏季休暇の利用実績を上回っている。制度の利用者からは、年次限定休暇となって取得可能期間が変更されたことで休暇を取りやすくなったという声も聞いており、満足度も大きく向上している。また、休暇をしっかり取得できることで従業員の定着にもつながっている。
- 年次限定休暇の導入前には、仕事に熱心で休暇を1日も取得しない従業員もいたが、そうした人でも自発的に休暇を取得したくなる工夫として、休暇を取得すればメリットを得られる制度にした。実際に多くの人が「もらえるものはもらっておこう」と考えるようで、早めに年次有給休暇を取得しようとするモチベーションになっている。

いざというときに必要日数を取得できる災害休暇は、最近の災害発生時にも活用

- 災害休暇は、従業員が地震や風水害による交通途絶または住宅の滅失破壊などで被災したときに、必要な日数の有給休暇を取得できる制度である。
- 最近では2018年の大阪府北部地震や同年近畿地方を襲った台風21号の際に交通機関が止まり、出勤できない従業員が出たため、災害休暇が利用された。いざというときに利用できる休暇として従業員にも周知されている。

病気休暇はセーフティネットとして必要な日数取得が可能

- 病気休暇は私傷病のために利用できる無給の休暇であり、比較的短期での利用を想定しているが、必要な日数を1日単位で利用できる。無給であるため、ほとんどの人が年次有給休暇を優先的に利用している。ただし、年次有給休暇を全て使ってしまった場合でも体調が悪いときには病気休暇を利用できるため、セーフティネットの役割を果たしている。

入社時に5日間の特別有給休暇を付与、自己啓発の機会にも活用

- 特別有給休暇は、年次有給休暇が利用できない入社直後の新規採用者に対して、5日間の有給休暇を付与する制度である。通常の年次有給休暇と同様に取得事由は問わない。
- 入社時には、銀行や役所に行き手続きをしてもらうようお願いすることもある。また、新入社員が体調を崩すこともあるため、そのような場合も欠勤にならないよう、特別有給休暇が導入された。
- 長らく運用されている制度であり、活用方法も様々である。従業員によっては、自身のスキルアップのための資格取得講習会を受講するために利用するなど、特別有給休暇があることで自己啓発にもつながっている。

利用しやすい制度策定の鍵は従業員の声を聞き、正確な状況把握を行うこと

- 年次限定休暇導入時には、総務の中だけでなく、様々な部署の従業員の意見や各部署の事情を踏まえて検討した。また、従業員の声や考え方と合わせて、年次有給休暇が取得されやすい時期等の傾向をデータで把握しながら制度設計を行った。従業員の思いや希望と状況を正確に把握した上で制度を導入したことで、狙いとしていた年次有給休暇の取得促進に寄与するだけでなく、従業員が積極的に利用する制度となった。
- これまでも休暇を取りやすい風土の醸成に取り組み、制度の見直しや新たな制度の導入を行ってきた。働き方は常に変化していくため、今後も時代のニーズに合わせて、現状に留まらない新たな特別休暇の導入を検討していく。

所在地：東京都

設立年：2018年

業種：卸売業、小売業

事業概要：血糖自己測定器(自己検査用グルコース測定器)の販売

従業員数：139名(時点：2022年10月1日)



制度・運用の特徴と効果

国際チャリティー・デーを機に、ボランティア休暇の取得を促進

- ボランティア休暇は年2日間、有給で取得することができる。対象は、NPO法人等の団体が主催するボランティア活動としている。
- 2022年9月5日が国際チャリティー・デーであることをきっかけに、海外のグループ企業を含め、グループ全体でOur Shared Valuesの「Care」に基づく取組を行うこととなった。ボランティア休暇の活用のため、9月を取得推進月間とすることを提案したところ、制度を導入していなかった海外のグループ企業でも導入が進み、グループ全体でボランティア休暇を活用することが決まった。
- 自社でもボランティア休暇の取得が進み、2022年9月は7人の利用があった。取得者は海岸の清掃活動やNPO法人主催の復興支援活動などに参加し、活動内容を社内のイントラネット等で紹介した。従業員同士が共に同じ活動に参加することや、お互いの活動内容を知ることは、コミュニケーションの活性化や新たな関係構築にもつながっている。また、海岸清掃に携わった従業員からは、プラスチックごみやネットが生態系に悪影響を及ぼすことを実感し、行動変容につながったという反応もあり、従業員の新たな気付きにも結び付いている。取得推進月間以前はボランティア休暇の取得実績がなかったため、制度が認知されたことで、今後いっそうの活用が進むと期待される。
- 取得推進月間中は、人事部からボランティア休暇の取得について周知を行った。また、会社の価値観や考え方を社内で浸透させるためのグループであるOur Shared Values Teamから、ボランティア活動の事例についても紹介し、実際に清掃活動への参加につながった。
- Our Shared Values Teamへの参加メンバーは毎年変わり、おおよそ7名程度である。取組内容は年によって様々だが、会社の人事制度や福利厚生について取りまとめて従業員に周知する活動も行っており、ボランティア休暇を始めとする各種特別休暇についても情報発信が行われている。

骨髄ドナー休暇は年8日まで有給で利用可能

- 骨髄ドナー休暇は年8日まで、半日単位で取得可能な有給休暇である。2022年10月現在までに取得実績はないものの、従業員が骨髄ドナーになることを希望したときに、会社としてサポートする制度が整えられている。

その他、多様な特別休暇制度を通じ、従業員のニーズにも対応

- 年次有給休暇に加え、年3日間まで事由を問わず取得できる有給のリフレッシュ休暇を設けており、従業員の私生活の充実のために活用されている。
- また、年次有給休暇の失効分は年間5日まで、最大40日積み立てることができ、保存年休として本人の私傷病や育児や子の看護、介護のために利用できる。いずれの事由の場合でも、連続5日間以上の休暇に限って利用可能としているため、積立日数が5日に満たない場合は年次有給休暇等を取得することとなる。
- その他、交通不能時に有給で取得できる災害休暇も導入している。

休暇を取得しやすい職場風土を基盤として、さらに休みやすい環境づくりを目指す

- 前述のとおり勤務場所・時間ともに柔軟性が高い働き方であり、休暇取得も一人ひとりが自らのスケジュールに応じて調整することができるため、休暇を取得しやすい風土となっている。2021年度の年次有給休暇の取得率は7割程度であった。
- 中途採用の従業員が多いが、前職と比較して、休暇の取得しやすさ・制度の充実度合いに満足する声も多い。また、管理職層も積極的に休暇を取得しており、部下も気兼ねなく休める風土が根付いている。海外では数週間の休暇を取得することも多く、海外のグループ企業との接点も少なからず休暇取得に前向きな影響を与えていると考えられる。
- 今後は、既存の制度を維持しつつ、他の特別休暇制度の導入も含めて検討を重ね、従業員が休みやすい職場環境の整備にいっそう取り組んでいく。

POINT

- ボランティア休暇や、骨髄ドナー休暇など多様な特別休暇制度を通じ、従業員自身に対するサポートや社会貢献活動のきっかけづくりを実現
- 国際チャリティー・デーを機にボランティア休暇の取得推進月間を設定。会社からボランティア活動を紹介し、従業員の新たな取組を支援
- ボランティア活動を通じて環境問題への関心が高まるなど、従業員の新たな学びや行動変容も実現

導入背景

勤務場所や時間の柔軟性の高さにより、自律的でメリハリある働き方を実践

- 「糖尿病と関連疾患とともに歩む人に制限のない世界を創造する」ことをミッションに掲げ、2018年にヘルスケア関連企業から独立した。血糖自己測定器の販売を主要事業としており、従業員の多数を占める営業職は日本全国に居住している。
- コロナ禍以前は本社が所在する東京のほか、札幌・名古屋・大阪・福岡を主要な営業拠点とし、各支社での勤務を行っていたが、コロナ禍以降は「リブ・イン・テリトリー」の原則に基づき、本社およびサテライトオフィスへの出社と在宅勤務を組み合わせた働き方にシフトしている。
- 入社して間もない従業員など一部を除き、従業員には事業場外労働のみなし労働時間制、裁量労働制等が適用されており、勤務場所・時間共に柔軟性の高い働き方が実現できている。また、営業職は業務のスケジュールを自ら調整しやすく、個人が自律的にメリハリある働き方を実践している。
- 柔軟性の高い働き方の下、個人が自律的に働けることで、ストレスチェックサービスを提供する民間企業より、4,000社以上の中から総合健康リスクが低い上位200社として認定された。また、自ら業務を調整することができるため、休暇の取得しやすさにもつながっている。

独立前の制度を基盤とした充実した特別休暇制度により、会社の価値基準を体現

- 独立に際し、多くの特別休暇制度についても引き継いだ。具体的には、ボランティア休暇、骨髄ドナー休暇、リフレッシュ休暇などが挙げられる。
- 各種の特別休暇制度は、会社共通の価値基準であるOur Shared Valuesの一つとして掲げる「Care」にも合致するものであり、従業員自身に対するサポートや、従業員の社会貢献活動のきっかけづくりにも寄与している。

所在地：青森県
 設立年：2007年
 事業概要：電話や面接での相談、法律相談、カウンセリング、直接支援（付き添い等）、物品の貸与、自助グループの支援、広報・啓発、犯罪被害者等給付金申請の補助、支援員の養成など
 相談員数：47名（2022年9月1日現在）



万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

●犯罪被害に遭うと、生命、身体、財産上の直接的な被害を受けるだけでなく、突然生活が一変し、大きな不安と混乱の中に陥ってしまいます。誰に、何を相談したらいいのかわからず、先のみえない状態におかれることが少なくありません。センターでは、犯罪被害者等の方々のお話を伺い、「これからどうなってしまうのか」という不安に寄り添いながら、司法手続きの流れや制度、受けられる支援の説明等を行っています。犯罪被害者等の方々には、寄り添いながら一緒に歩いていく存在が必要です。

犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度を設ける意義

犯罪被害者等の方々には様々な状況に直面する。そうした中で、犯罪被害者等の方々が必要な休暇を負担なく取得できることの意義は大きい

- 犯罪被害に遭うと、事件に遭ったことによる精神的ショックや身体の不調でそれまで通りの生活が送れなくなったり、お子さんの登校が難しくなってしまうこともあります。また、警察や検察での聴取等にも多くの時間が割かれます。犯罪被害者等の方々には、何が起きたのかを知りたいとの思いで、裁判の傍聴や被害者参加制度²の利用等を希望される方も多くいらっしゃいますが、これらの過程では多くの時間的・精神的負担が生じます。
- 仕事をされている方であれば、こうした時に休暇の取得が必要になるため、多くの場合、年次有給休暇だけでは休暇日数が不足します。職場で休暇を取得することに心苦しさを覚える方もいます。裁判等の付き添いをしてい、「自分で対応したいけれど仕事を休めないで、裁判の傍聴をセンターの方に代理でお願いできますか」と依頼されることもあります。犯罪被害者等の方々には、自身の心身の状態がすぐれない中で、仕事における責任を背負いながら家族のケアにも心を砕き、苦しんでいる方が多くいらっしゃるのが実情です。
- 犯罪被害者等の被害回復のための休暇が取得できるようになると、被害者等の方々に必要な時間が作れるようになるでしょう。また、犯罪被害者等には、様々な負担が降りかかります。現時点では、必要とする従業員がいない企業においても、犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度が設けられていることは、企業が支援しているというメッセージにもなります。
- 年次有給休暇は本来、リフレッシュや家族との時間に使うためのものであり、犯罪被害に遭ったことで、年次有給休暇を事件のための手続き等で全て使い切ってしまうことは望ましくありません。本来の目的に即して使えるようにするためにも、犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度を設けることが重要です。
- さらに、犯罪被害者等の方々には犯罪に遭った際の金銭的な被害や医療機関の受診、転居が必要な場合の引越し費用等、様々な出費が生じます。本来負担するはずのなかったこうした経済的な負担に鑑みて、企業が犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度を設ける際には、有給での設定を検討することが望ましいです。

²一定の事件の被害者やご遺族等の方々、刑事裁判に参加して、公判期日に出席したり、被告人質問などを行うことができる制度。

犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度を設けることで、犯罪被害者等の方々が必要な休暇を負担なく取得できることの意義は大きい

- 犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度を設け、そのような特別休暇があることを従業員に周知することは、犯罪被害者等の方々が必要な休暇を負担なく取得できることの意義は大きい。犯罪被害者等の方々が必要な休暇を負担なく取得できることの意義は大きい。
- センターでは、社会全体で犯罪被害者等の方々を支援できるような社会を目指して活動をしています。仕事をされている方にとっては、職場での理解や支援が重要になります。実際の利用の有無にかかわらず、企業が犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度を導入していることで、すべての従業員にとって安心して働ける会社だと感じられるのではないのでしょうか。
- 犯罪被害者等の方々には、これまで何気なく暮らしてきた中で、突然の被害に遭って人生が一変してしまい、人や社会の信頼感を失ってしまうこともあります。そのような状況に置かれた方々が、人や社会への信頼感を少しずつ取り戻し、新たな生活を構築していく一助となるためにも、企業が犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度を設け、犯罪被害者等の方々が必要な休暇を負担なく取得できることの意義は大きい。

企業のみなさまへ

厚生労働省では、犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度についてのリーフレットを作成しています。被害回復のための休暇制度の導入方法や、就業規則の記載例等については、以下リーフレットもご参照ください。

https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/20220114_3.pdf

- POINT**
- 犯罪被害者等¹の方々が必要な休暇を負担なく取得できることの意義は大きい。
 - 犯罪被害者等の方々には、警察や検察での聴取、裁判の傍聴等に多くの時間が割かれたり、事件に遭ったことにより心身に不調をきたしたりするなど、様々な困難な状況に直面します。
 - 犯罪被害者等の方々が必要な休暇を負担なく取得できることの意義は大きい。

¹「犯罪被害者等」とは、犯罪被害者とそのご家族またはご遺族のことをいいます

本事例では、企業が犯罪被害者等の方々の被害回復のための休暇制度を設ける意義や、犯罪被害者等の支援のために企業がすることなどについて、犯罪被害者等の方々へ寄り添って活動されている公益社団法人あおもり被害者支援センターの相談員にお話を伺いました。

組織・活動の概要

2007年に設立後、犯罪被害者等を支援する民間団体として、多岐にわたる活動・支援を実施

- あおもり被害者支援センターは、2007年に犯罪や重大な交通事故の被害に遭われた方々を支援する民間団体として、ボランティアによるカウンセリング等を通じて、被害者やその家族が抱える悩みの解決や心のケアについて支援するとともに、社会全体が犯罪被害者等を総合的にサポートできる環境づくりに寄与することを目的として設立されました。
- センターでは電話相談や面接等を通じて、犯罪被害者等の方々が必要な休暇を負担なく取得できることの意義は大きい。
- また、広報・啓発活動として年1回、関係機関とともに「犯罪被害者等支援県民フォーラム」を開催し、被害者支援への理解を呼び掛けるほか、関係機関への研修会や公開講座等を通じて被害者支援に対する理解を深めていただくよう努めています。
- 2020年度の電話・面接・法律・カウンセリングの相談受理件数は計719件で、そのうち223件に対して何らかの支援を行いました。具体的な支援の内容は、犯罪被害者等の方々の状況に応じて、多岐にわたります。検察や警察署、裁判、法律相談等への付き添いのほか、生活面の支援として、仕事を続けることが難しくなった場合などには経済的な支援を行っている関係機関との調整や行政窓口への付き添い、被害に遭ったことにより転居が必要な場合には引っ越しの支援、治療が必要な場合には受診する病院探しなどを一緒にすることもあります。
- 2017年度からは青森県より性暴力・性犯罪のワンストップ支援センターの委託を受けており、「りんごの花ホットライン」として、性暴力被害の相談・支援にも対応しています。

犯罪被害はいつ誰が遭うかわからない。突然生活が一変する中で、犯罪被害者等の方々には、気持ちに寄り添いながら一緒に歩いていく存在が必要

- 犯罪被害は、いつ誰が遭うかわからないものです。しかし、街頭等でキャンペーン活動をしていると自身は被害に遭うことはないという声を聞くこともあり、自身には関係がないことだという思い込みがまだまだ強いと感じます。