

# 特別休暇制度 導入事例集 2023

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 東京大学 名誉教授  
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2024年2月現在。



厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、特別休暇制度に関連する参考資料、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/>

多様な特別休暇制度についての解説記事を以下で掲載しています。  
是非ご覧ください。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/article/01.pdf>



## 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】 2024年2月

### 【著作権について】

「特別休暇制度導入事例集2023」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。

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

# 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やむなく積み立て、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。ただし、年次有給休暇の取得が促進されるに繋がって、積み立てられる休暇は減ることが考えられます。年次有給休暇の取得率は、年々上昇傾向にあり、令和5年の調査(令和4年の状況)では62.1%でした(厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」)。

年次有給休暇の取得の促進も図りながら、予測できない事情に備えたい場合には、積立休暇とは別に特別休暇を設定することも検討しましょう。

### 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 年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

年次有給休暇とは別に有給で設けられていることで、体調不良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特別休暇

- 例) ● 病気休暇(有給) ● 家族の看護等のための休暇(有給) 等

### 2 予測できない事情に備えた特別休暇

予測できない事情や思いがけない事態などが生じた際に、安心して休めるようにするための特別休暇

- 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 ● 家族の看護等のための休暇 等

### 3 従業員の多様な活動を支援する特別休暇

従業員のボランティアや地域活動、自己啓発などを後押しする、もしくはそのきっかけづくりとなる特別休暇

- 例) ● ボランティア休暇 ● ドナー休暇 ● 自己啓発休暇 等

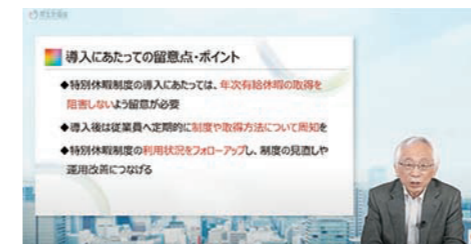
を中心に取り上げています。

## 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あたっては、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。

### 特別休暇制度の導入のポイント ~解説動画のご紹介~

- 厚生労働省のYouTubeチャンネルでは、特別休暇制度の定義・種別、導入の意義、導入にあたっての留意点・ポイント等について整理した解説動画をご用意しています。
- また、「病気休暇」「犯罪被害者等の被害回復のための休暇」の導入事例を、企業インタビュー動画とあわせて紹介しています。



#### 特別休暇制度についての解説

(講師: 東京大学 名誉教授 佐藤博樹氏)

<https://www.youtube.com/watch?v=kkyQ5AdDMr4>



#### 病気休暇の導入事例

(有限責任監査法人トーマツ)

<https://www.youtube.com/watch?v=r3l2jYiZeec>



#### 犯罪被害者等の被害回復のための休暇の導入事例

(有限責任監査法人トーマツ)

<https://www.youtube.com/watch?v=Q860eNGJEm8>



多様な特別休暇制度についての解説記事を以下で掲載しています。是非ご覧ください。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/article/01.pdf>



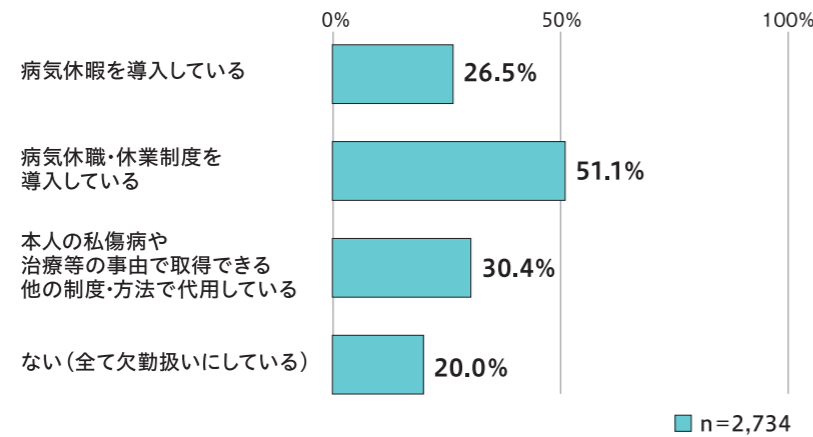
# 特別休暇制度の導入状況・導入の意義

『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(調査時点:令和5年4月1日)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

病気休暇・病気休職制度の導入状況を企業に聞いたところ、「病気休暇を導入している」企業が3割弱、「病気休職・休業制度を導入している」企業が5割強、「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3割強となっています。

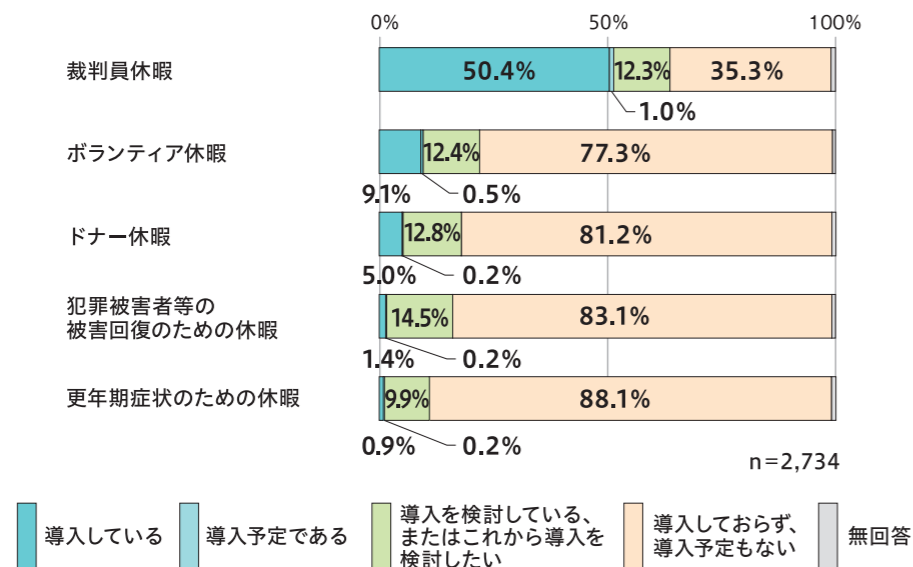
図表1 病気休暇・病気休職制度の導入状況(複数回答)(企業調査結果)



また、他の特別休暇の導入状況をみると、「裁判員休暇」を導入している企業は5割強、「ボランティア休暇」を導入している企業は1割弱となっています。

「ドナー休暇」「犯罪被害者等の被害回復のための休暇」「更年期症状のための休暇」については、導入している企業は少ないものの、導入を予定している、導入を検討している企業を含めるとそれぞれ1割強～2割弱となっています。

図表2 他の特別休暇の導入状況(単数回答)(企業調査結果)

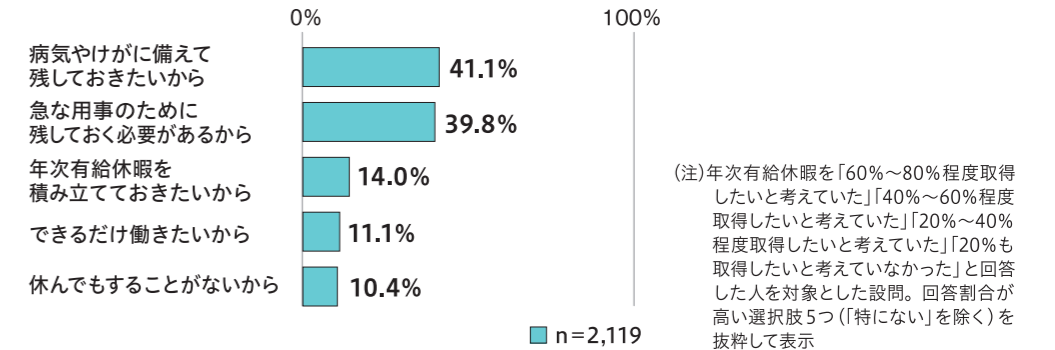


## 特別休暇制度導入の意義

年次有給休暇について、付与された日数の8割以上取得する意向がないと回答した労働者に、その理由を聞いたところ、「病気やけがに備えて残しておきたいから」が4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4割弱となっています。

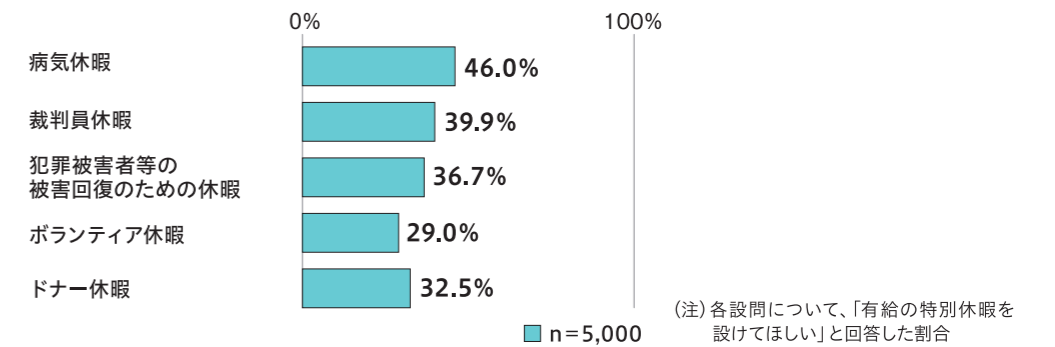
病気休暇等の特別休暇制度を設けることで、このような理由での取り残しを防ぎ、年次有給休暇の取得促進につながる事が期待できます。

図表3 年次有給休暇を取り残す理由(年次有給休暇を80%以上取得する意向がなかった理由)(複数回答)(労働者調査結果)



また、年次有給休暇とは別に、どのような特別休暇があってほしいと思うかについては、「有給の特別休暇を設けてほしい」と回答した割合は、「病気休暇」が5割弱、「裁判員休暇」「犯罪被害者等の被害回復のための休暇」がいずれも4割弱、「ボランティア休暇」「ドナー休暇」がそれぞれ3割弱～3割強となっています。

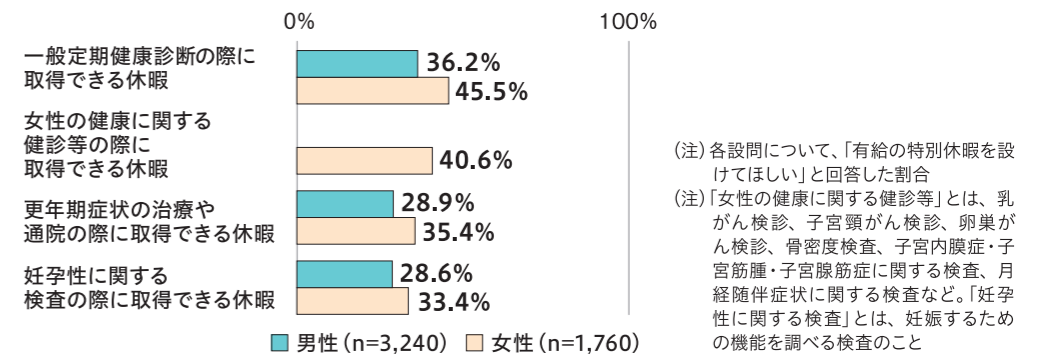
図表4 どのような特別休暇があってほしいか(有給の特別休暇を設けてほしい割合)(労働者調査結果)



健康に関連する休暇についてみると、「有給の特別休暇を設けてほしい」と回答した割合は、「一般定期健康診断の際に取得できる休暇」は男性の4割弱/女性の5割弱、「女性の健康に関する健診等の際に取得できる休暇」は女性の4割強となっています。

同じく、「更年期症状の治療や通院の際に取得できる休暇」は男性の3割弱/女性の4割弱、「妊孕性に関する検査の際に取得できる休暇」は男性の3割弱/女性の3割強が「有給の特別休暇を設けてほしい」と回答しており、こうした休暇に対するニーズも男女ともにあることがうかがえます。

図表5 どのような特別休暇があってほしいか(健康関連)(有給の特別休暇を設けてほしい割合)(労働者調査結果)



# 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

● 予測できない事情に備えた特別休暇

● 従業員の多様な活動を支援する特別休暇

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
01 恒栄電設株式会社 東京都/建設業/100~299人	●通院治療休暇 ●骨髄ドナー休暇 ●災害休暇 ●裁判員休暇 ●ボランティア休暇	● ● ●	P.7
02 株式会社ツムラ 東京都/製造業/1,000人以上	●通院休暇 ●骨髄ドナー休暇 ●罹災休暇 ●公民権行使のための休暇(裁判員休暇)	● ● ●	P.9
03 ティーペック株式会社 東京都/サービス業(他に分類されないもの)/300~999人	●治療休暇 ●健康診断休暇	● ● ●	P.11
04 SCSK 株式会社 東京都/情報通信業/1,000人以上	●バックアップ休暇 ●ボランティア休暇 ●両立支援休暇 ●公務休暇 ●教育休暇 ●マタニティ休暇	● ● ●	P.13
05 明治安田生命保険相互会社 東京都/金融業、保険業/1,000人以上	●治療サポート休暇 ●キッズサポート休暇 ●バリューアップ休暇	● ● ●	P.15
06 株式会社鹿児島銀行 鹿児島県/金融業、保険業/1,000人以上	●ウェルネス休暇 ●ボランティア休暇 ●特別休暇 (裁判員制度に基づく裁判出席、災害時等)	● ● ●	P.17
07 株式会社大清 山形県/卸売業、小売業/~29人	●二次健診特別休暇	● ● ●	P.19
08 株式会社オガワエコノス 広島県/サービス業(他に分類されないもの)/100~299人	●災害・犯罪被害支援制度休暇 ●1/f休暇 ●ファミリーサポート休暇	● ● ●	P.21
09 とやま駅前みわ矯正歯科医院 富山県/医療、福祉/~29人	●骨髄ドナー休暇 ●エフ休暇 ●社会貢献活動休暇 ●ライフサポート休暇 ●特別社会貢献活動休暇 ●病気休暇 ●ウェルカム休暇	● ● ●	P.23
10 株式会社イオンファンタジー 千葉県/生活関連サービス業、娯楽業/1,000人以上	●ハグくみ休暇 ●ドナー休暇 ●ライフサポート休暇	● ● ●	P.25
11 株式会社ダッドウェイ 神奈川県/卸売業、小売業/100~299人	●ファミリーサポート特別休暇 ●ボランティア特別休暇	● ● ●	P.27
12 有限会社COCO-LO 群馬県/医療、福祉/30~99人	●子の参観休暇 ●介護定期受診 ●特別検診等休暇 付き添い休暇 ●介護楽しんで休暇 ●リフレッシュ休暇 ●介護すぐ取って休暇	● ● ●	P.29
13 株式会社TONOSAMA 福井県/情報通信業/~29人	●ファミリーサポート休暇 ●親孝行休暇	● ● ●	P.31
14 株式会社microCMS 東京都/情報通信業/~29人	●アディショナル休暇制度	● ● ●	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。

# 01 恒栄電設株式会社

所在地 東京都  
設立年 1955年  
業種 建設業  
事業概要 電気工事業  
従業員数 267名(時点:2023年7月31日)



## POINT

- ◆主に三大疾病に罹患した場合に、年間10日の有給休暇(通院治療休暇)を付与。さらに、退職からの復職者には復職後3か月ごとに2日ずつ、上限6日の有給休暇を追加的に付与
- ◆通院治療休暇は、年次有給休暇の残日数が足りなくなる場合のセーフティネットとして機能。従業員の安心感につながっている
- ◆通院治療休暇をはじめとして、その他の様々な特別休暇も整備。「従業員を大事にしたい」というメッセージの発信にもつなげている

## 導入背景

### 高齢になっても安心して働ける環境を整備

- 当社では長年勤務している従業員が多い。60歳の定年後、65歳までを嘱託での再雇用期間としているが、本人と会社双方の希望により、65歳を超えても仕事を続ける従業員が出てきている。
- 従業員の高齢化が進む中で、健康上の課題を抱える者も増加傾向にある。休暇取得推進や残業削減に加えて、従業員の安全・健康にも気を配り、安心して働ける環境を整備するようにしている。

### 貴重な戦力であるベテラン従業員が安心して仕事を継続できるよう、通院治療休暇を導入

- 65歳までの継続雇用をする中で、三大疾病に罹患して退職する従業員も徐々に増えてきており、特に60歳以上の従業員で顕著であった。退職明けには年次有給休暇を使い切ってしまう、欠勤にならざるを得ないケースもあり、課題意識を持っていた。
- 人手不足が続く中で、ベテラン従業員は貴重な戦力である。病気になっても安心して働き続けられるよう、2019年に通院治療休暇を導入した。

## 制度・運用の特徴と効果

### 通院治療休暇は年間10日を有給で付与。退職からの復職者には、年間6日の有給休暇も追加付与

- 主に三大疾病に罹患し、通院が必要になった場合に、通院治療休暇を年間10日有給で付与している。規定上は、退職・入院を条件にはしておらず、通院だけでも利用可能である。
- 「主に」三大疾病と表現しているのは、就業規則に個別の疾病の名称を列記することが難しかったためであり、三大疾病以外にも、会社が認める疾病は対象としている。
- 取得にあたっては、当該疾病の治療のために通院していることが証明できる書類の提出を求めているが、診断書には限定していない。
- 利用者は2021年に3人おり、全員が10日取得している。取得者は中高齢の従業員が多い。
- 年次有給休暇とのすみ分けを図るため、年次有給休暇を10日取得した後に通院治療休暇を利用できるようにしている。ただし、退職を経ずに通院治療休暇を取得した従業員はこれまではおらず、退職明けには年次有給休暇を使い切っていることがほとんどであった。
- 退職すると出勤率が低下し、年次有給休暇の付与条件が満たせなくなることもある。退職明けに年次有給休暇の残日数が足りなくなる場合において、従業員が安心して働けるようにする意味でも、通院治療休暇は重要な制度であると考えている。
- なお、上記の疾病に伴う退職からの復職者には、通院休暇とは別に、復職後3か月ごとに2日ずつ、上限6日の有給休暇を追加付与しており、退職した場合はどちらも活用可能である。年次有給休暇の残日数が少ない従業員の多くはこの休暇も利用している。

### 有給の通院治療休暇の存在が従業員の安心感につながっている

- 通院治療休暇は、万が一病気になっても年次有給休暇とは別に取得できる休暇として、高齢の従業員はもちろんのこと、60歳未満の従業員にとっても、安心材料になっている。
- 会社としても、年次有給休暇は、リフレッシュなど本来の目的のために使ってほしいという思いがある。治療に特化した休暇を特別休暇として設けて取得しやすくすることで、年次有給休暇も取得しやすくなっている。通院治療休暇をはじめとする特別休暇を設けることは、「従業員を大事にしたい」というメッセージの発信にもなっている。

### 災害休暇、ボランティア休暇、骨髄ドナー休暇、裁判員休暇等も有給で整備

- 各種の特別休暇(災害休暇、ボランティア休暇、骨髄ドナー休暇、裁判員休暇等)も有給で整備している。
- 災害休暇は、重大な災害があった際には、2労働日付与される。以前よりあった休暇であり、2011年の東日本大震災の時に、被災地域では活用された。
- 東日本大震災をきっかけに、ボランティア休暇を新設した。大規模災害時に現地にボランティアに行く際に活用することを想定している。大規模災害に限定していることもあり、利用者はまだいない。
- 骨髄ドナー休暇も導入しており、検査入院のために必要な日数を付与することとしている。
- 裁判員休暇も有給で設けている。
- 新型コロナウイルス感染症が流行した際には、コロナ関連特別休暇も一時的に設けた。子どもが発熱した場合などに利用できるものとして、上限20日を有給で利用できることとした。

### 新入社員には入社時点で10日の年次有給休暇も追加付与

- 入社したばかりの従業員にも、法定の年次有給休暇が付与されるまでの期間限定で入社時3日、3か月後に7日の計10日の年次有給休暇を付与し、大型連休や夏休みの帰省等に利用できるようにしている。また、入社後半年までの間に体調不良等で休みが必要になった場合にも、欠勤になることなく、安心して休むことができる。こうした取組は、採用においてもプラスになっている。

### 年次有給休暇の取得促進や顧客との調整等により、従業員のワーク・ライフ・バランスを向上

- 労務担当者が全員の年次有給休暇の取得状況をチェックし、付与から6か月が経過した時点から、取得率が低い従業員を毎月個別にフォローするとともに、所属部署の部長からも取得を促している。それもおり、2022年度の年次有給休暇取得率は約8割弱であった。
- 「用事がなければ年次有給休暇を使わない」という意識を変えるため、社長が先頭に立ち、年次有給休暇をリフレッシュ休暇としてまとめて取得することを推奨している。工期中は年次有給休暇を取得できないことも多いため、工期が終わった後にまとめてリフレッシュ休暇を取得する風土があり、中には2週間取得する従業員もいる。
- 従業員が休暇を取得しやすくなるよう、業務を効率化したり、社長自ら顧客や元請け業者に働きかけたりと、ワーク・ライフ・バランスのさらなる向上に努めている。

## 制度利用者の声

60歳を過ぎて三大疾病にあたる病気に罹患し、10日ほど入院しました。退院後も2年間、4週間に1回のペースで通院していました。当時は制度についてあまり知りませんでしたが、年次有給休暇を使いぎってしまい、困っていたところ、会社から通院治療休暇について教えてもらい利用することにしました。

通院は、往復で2〜3時間、病院での点滴が2時間かかるため、ほぼ終日かかりましたが、通院治療休暇を取得できて大変助かりました。また、診断書がなくても通院していることを証明できる書類を提出すればよいので、負担も小さかったです。上司も快く取得に応じてくれたので、気兼ねなく取得することができました。通院治療休暇のおかげで欠勤にならずに済んだこともあり、とてもありがたく思っています。

三大疾病も様々ですが、1〜2週間程度入院した後、仕事をしながら通院・治療ができる状態になることもあります。年齢を重ねると健康上の課題がいろいろ出てきますので、同年代の同僚にも、通院治療休暇があることを知らせるようにしています。

所在地 東京都  
 設立年 1936年  
 業種 製造業  
 事業概要 医薬品(漢方製剤、生薬製剤他)の製造販売  
 従業員数 4,032名(連結)(時点:2023年3月31日)



## POINT

- ◆体調不良時に隠れ我慢をせずに、我慢に代わる選択肢を選ぶことができる社会を目指した取り組みである#OneMoreChoiceプロジェクトの一環として、社内制度(特別休暇制度等)の運用を見直し
- ◆従業員の声を受けて、法定の生理休暇の名称を「Femaleケア」に変更。利用者が限られていた通院休暇は、誰でも使いやすい制度に拡充
- ◆従業員の隠れ我慢の実態を周知し理解を深めながら、体調不良でも休みやすい風土を醸成

## 導入背景

### 労働組合と協働して働き方改革を推進。役員からのメッセージで機運を醸成

- ワーク・ライフ・バランス改善を目指し、働き方改革を進めてきた。2003年から労働組合と共同で人事労務委員会を結成し、その中の労働時間管理ワーキングにおいて、年次有給休暇取得率や労働時間について話し合いながら、働き方改革に取り組んできた。
- 年2回、勤怠状況調査を実施しているが、この取組も労働組合と共同で行っており、長らく継続している。調査実施後は、結果を各現場にフィードバックするとともに、何を労働時間に含めるべきかといった考え方や留意点を従業員にアナウンスする機会としている。
- 2014年から2016年にかけて、労働組合とともに、当時の役員全員に対して、ワーク・ライフ・バランスに関するインタビューを実施した。インタビュー結果については会社のイントラネットに掲載し、従業員に向けて情報発信を行った。インタビューの中では、役員自身のワーク・ライフ・バランスの取り方や、残業時間削減の重要性、メリハリのある働き方によって休暇を取得してほしいというメッセージ等が語られた。従業員にとっては、役員の考え方や働き方改革の重要性を理解する機会となり、働き方改革の気運をさらに高めることになった。
- 所定の夏休みや年末年始休暇もあり、年間所定休日は128日(2023年度)となっている。しっかりと休む風土があり、2022年度の年次有給休暇取得率は8割弱となっている。

### #OneMoreChoiceプロジェクトで従業員の声を聞きながら、特別休暇制度を柔軟に変更

- 体調不良など様々な事情で仕事を休まなければならない従業員をサポートするための通院休暇や、骨髄ドナー休暇、公民権行使のための休暇(裁判員休暇)など、多様な特別休暇制度を設けている。2021年からは、隠れ我慢<sup>1)</sup>のない社会を目指す#OneMoreChoiceプロジェクトの一環として、従業員の健康課題解決にも取り組んでおり、従業員の声を聞きながら、特別休暇制度の運用も柔軟に変更している。また、健康への意識を高める取組や、辛いときには無理に我慢しない大切さを発信する中で、我慢に代わる選択肢として、様々な社内制度の周知や利用促進を進めている。

## 制度・運用の特徴と効果

### #OneMoreChoiceプロジェクトを通して、従業員が健康に働くための施策を検討

- 2021年から#OneMoreChoiceプロジェクトを始動し、「誰もが不調を無理に我慢することなく、心地よく生きられる健やかな社会」を目指して、社会全体に向けた情報発信を行ってきた。その一環として行った、20代~50代の女性を対象としたアンケート調査では、不調を感じるときでも我慢して仕事や家事を行う女性が8割に上ることが分かった<sup>2)</sup>。この結果を踏まえ、対外的な活動に加えて、社内においても「隠れ我慢」をせずに多様な選択ができる企業を目指し、2021年4月からは社内向けのワーキンググループを立ち上げ、制度の見直しや環境づくりを進めてきた。
- ワーキンググループには、人事部のみならず複数の部門から、様々な性別・年代の従業員が20人程参加し、どうしたら隠れ我慢をせずに、健康を大事にしながら働けるのか話し合いを重ねてきた。その中で従業員から提起された様々な課題や提案については、#OneMoreChoiceアクションと位置付けて、関係部門で調整を行い、労働組合にも説明しながら制度に反映してきた。
- 特別休暇制度の名称や運用の変更から、定期健康診断における婦人科健診の充実など、制度の変更は多岐にわたる。特に婦人科健診の充実では、子宮頸がん検診や乳がん検診について、希望する従業員全員が費用負担なく受診できるようにしており、2023年にはHPV検査も対象に加えた。婦人科の検診を意識することで自分の健康について知識を得る機会になるとともに、検査を受けようと思う女性の背中を押すことにもつながり、従業員の健康促進につながると期待している。

### 従業員の声を受けて、生理休暇の名称を「Femaleケア」に変更

- #OneMoreChoiceプロジェクトを進める中で、特に男性の多い部署の女性などから、「生理休暇という名称だと、休暇を申請しづらい」という声があがった。そこで、2022年から、法定の生理休暇の社内名称を「Femaleケア」に変更した。取得は、PCの勤怠入力画面から選択するだけで可能となっている。
- 生理休暇の社内名称変更については、#OneMoreChoiceプロジェクトの活動で情報発信したり、社内報の中で取り上げたりして紹介し、従業員向けに周知を図った。男性管理職が多い職場があることも念頭に置き、女性が隠れ我慢をしながら就労していることがあるという事実や、どのような不調があるのかといったことを伝えるようにした。
- こうした取組によって従業員の間で理解が広がり、Femaleケアの取得日数は2021年度の138.5日から、2022年度には216日まで増加している。

### 通院休暇は年12日まで、通院時や体調不良時に、診断書なしで利用が可能

- 通院休暇は、様々な体調不良のために年12日まで無給で取得できる休暇である。取得単位は半日単位で、取得にあたって診断書の提出は不要としている。
- 通院休暇は、もともとは障がい者雇用促進のために導入された制度であった。定期的な通院に対応できるよう、毎月1回・1日取得できる無給の休暇であり、取得時は個別相談を踏まえ、人事部が通院休暇の対象になるか否かを判断していた。そのため、利用者はごく少数に限られていた。
- 労働組合から、不妊治療に対応できる休暇制度の導入について要望があったことを機に、通院休暇の見直しを行うことにした。制度見直しにあたっては、公平性を重視して様々な事由での取得を認め、症状や病気の種類に関わらず、不妊治療やその他の通院、風邪、更年期障害等、体調不良全般に対して、診断書があれば誰でも利用できるようにした。また、毎月1回という制限も廃止し、年12日を上限に、無給の休暇を年間通して柔軟に取得できるように運用を変更した。
- 2022年には、#OneMoreChoiceプロジェクトの社内活動の一環として「#OneMoreChoiceアクション」を施行。この取組の中で、通院休暇をより使いやすい制度とするために、診断書の提出も不要とした。現在は、上司に取得事由を相談のうえで申請することとしている。通院等の事情を人に知られたくない従業員がいることも考慮し、人事部では取得事由を聴取しないことにしている。申請はシステム上で行うが、利用する休暇を選択するだけで、取得事由を記載する必要はない。
- 通院休暇の見直しについては、会社のイントラネットや、#OneMoreChoiceプロジェクトからの情報発信で周知を図った。2022年度には158人が利用している。ただし、無給の休暇制度であるため、年次有給休暇から先に利用する従業員が多い。通院休暇は、年次有給休暇を全て使い切った後でも安心して休めるようにするための、セーフティネットの役割を果たしていると考えている。

### 骨髄ドナー休暇、罹災休暇、公民権行使のための休暇(裁判員休暇)など様々な特別休暇を有給で設け、従業員をサポート

- 骨髄ドナー休暇は、原則年14日まで有給で取得できる。骨髄バンクへの登録から各種検査、事後健康診断までの一般的な日数をもとに14日としているが、入院日数等が増えた場合も相談のうえで取得を認めている。実際にドナーに選ばれて利用する事例は今のところないものの、骨髄ドナーの検査のために取得する人はみられる。就業規則の中で、骨髄ドナー休暇制度として規定しており、そこで定められた申請書に必要事項を記入し申請を行うこととしている。
- 罹災休暇は、罹災の状況に応じて1事案につき3日を有給で付与するが、状況によってはそれ以上の日数も取得可能である。取得には証明書の提出を求めている。2022年は豪雨など災害も多かったため、利用者は増加している。
- 公民権行使のための休暇(裁判員休暇)は、就業規則の中で「公民権の行使の場合は有給で特別休暇を与える」と定めており、この規定を適用して、必要日数を有給で付与することとしている。また、裁判員に選ばれる前の選任手続きについては年次有給休暇を取得することとしている。これまで、裁判員に選出された従業員がいなかったため、利用者はまだいない。

### #OneMoreChoiceプロジェクトの取組を進め、従業員が隠れ我慢をしない環境づくりを

- 体調不良のときに無理に我慢しない風土を醸成するために、#OneMoreChoiceプロジェクトをさらに進め、社内での周知、啓発にも積極的に取り組んでいく。現在は、従業員向けの研修をパイロット的に行っているが、研修を受ける時間がない従業員もいるため、休憩時間などに気軽に見られるような動画を作成し、周知を図る予定である。
- また、#OneMoreChoiceプロジェクトのワーキンググループでは、女性特有の健康課題に向けたセミナーを開催するといった提案も出ている。体調不良時には休んでもよいといったメッセージを発信するだけでなく、従業員一人ひとりが自分の健康に意識を向け、健やかに働くことができるよう、幅広い取組を進めていきたい。

1) 隠れ我慢:心身の不調を無理に我慢して仕事や家事をすること。ツムラが定義。 2) 「隠れ我慢に関する実態調査」、株式会社ツムラ、2021年

# 03 ティーペック株式会社

所在地 東京都  
 設立年 1989年  
 業種 サービス業(他に分類されないもの)  
 事業概要 電話による健康相談ほか、  
 医療関連サービスおよびEAP関連サービス  
 従業員数 547名(時点:2023年8月)



## POINT

- ◆治療休暇は、継続的な通院が必要な場合に月に1日～2日、半日単位で取得でき、病気を抱えた従業員の就業継続をサポート。定期健康診断時に有給で利用できる健康診断休暇も設けており、従業員の健康維持を支援
- ◆こうした特別休暇があることで、従業員の健康への意識を高めるだけでなく、年次有給休暇の取得率向上にも寄与
- ◆従業員の課題意識を受けて法定の生理休暇をウェルネス休暇に名称変更。併せて女性の健康に関するセミナーや研修も実施

## 導入背景

### 健康経営を軸に、働き方改革を推進しメリハリのある働き方を実践

- 2013年頃から、全社をあげて健康経営に積極的に取り組んでいる。根底には、疾患を抱えたお客様をサポートするためには、まずは従業員自身が健康であるべきという考えがある。こうした考え方のもとで、働き方改革にも積極的に取り組んできており、しっかりと休みを取りながらメリハリをつけて働く風土ができています。ワーク・ライフ・バランスを考慮して所定労働時間を7時間としているほか、年次有給休暇はすべて取得する人が多く、2022年度の年次有給休暇の取得率は9割強であった。
- 2016年頃に、「健康経営優良法人 ホワイト500」の認定を目指し、社長を中心に、人事部門、営業部門、企画部門が集まって、従業員が健康でいきいきと仕事ができる環境づくりを議論するための会議体を発足させた。この取組は現在も継続しており、健康経営のために部門を越えて協働するプロジェクトとして、月に1度、施策の提案や検討を行っている。会社をあげて継続的に健康経営に取り組んできたことで、2017年から7年連続で「健康経営優良法人 ホワイト500」に認定されている。

### 治療休暇の対象拡大、生理休暇の名称変更など、柔軟に制度を見直し・改善

- 2009年から定期健康診断に利用できる健康診断休暇を導入している。また、がん検診などのオプション検査の費用も会社負担としているため、定期健康診断の日にかん検診を受ける従業員も多い。
- 2011年に、定期健康診断を受診した従業員にかんが見つかった。手術は成功し、無事に職場復帰を果たしたものの、手術が終わった後も放射線治療や抗がん剤治療を継続して受けなければならず、そのたびに仕事を休む必要があった。そこで、がんの通院治療時に利用できる治療休暇を導入した。
- 2020年には、治療休暇の見直しを行い、がん以外の疾患でも利用が可能となるように、制度を変更した。継続的な通院が必要な疾患であれば、人事委員会が個別に承認し、治療休暇を利用できる。
- また、健康経営のプロジェクト会議の中で、様々な休暇制度についても議論しており、その中で挙げた意見を受けて、法定の生理休暇の名称をウェルネス休暇に変更するなど、従業員の声を聞きながら、柔軟に制度の見直しを行っている。

## 制度・運用の特徴と効果

### 治療休暇は継続的な通院が必要な疾患を対象に、月に1日～2日、半日単位、有給で利用可能

- 治療休暇は、導入の経緯からがんの通院治療のみを対象としていたが、従業員ががん以外の病気に罹患した場合でも、安心して働き続けて欲しいという思いから、2020年には治療休暇の取得事由をがん以外の疾患にも拡大した。
- 治療休暇は、がんの治療の場合には月に2日まで、がん以外の疾患の場合には月に1日まで、有給の休暇を半日単位で取得できる。取得事由としては、がん、糖尿病、脳卒中等、継続的な通院が必要になった場合を対象としている。制度の利用時には、上司と相談の上で、社内システムで申請を行い、人事委員会で制度利用の適否を判断している。また、申請時には医師の意見書の提出を求めている。
- 制度の変更時には、厚生労働省の「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を参考に検討し、就業規則も変更した。また、就業規則上では、具体的な疾患名の例示を行った後に、「その他」も併記しており、制度変更時には想定できなかった疾患等には個別に対応する体制としている。なお、制度の変更については健康経営のプロジェクトの中で実施している会議でも報告し、賛同を得た上で改正した。

- 2022年度の治療休暇の取得者は6人。うち5人ががん、1人がその他の疾患によって治療休暇を利用している。個人差もあるが、数か月に1回通院している方が多く、その際に治療休暇が活用されている。
- 制度の周知には新入社員研修などの機会を活かしており、人事制度を紹介する際に治療休暇についても説明するようにしている。
- また、治療と仕事の両立のサポートとして、人事部に就労相談窓口を設けることで治療と仕事の両立についても相談にのっている。そのほか、自社で運営している健康相談サービスや、セカンドオピニオンの受診を支援するサービスを、従業員でも利用できるようにしており、従業員が治療を受けながら働き続けられるよう、様々なサポートを行っている。
- 治療休暇があるため、病気に備えて失効年次有給休暇を積み立てるような制度は設けていない。年次有給休暇をリフレッシュのために利用するという風土が醸成されており、年次有給休暇を年度内に使い切る従業員も多いが、その背景として治療休暇がセーフティネットとして機能していることで安心して年次有給休暇を取得できていることがある。

### 健康診断休暇は年に1日定期健康診断時に取得でき、従業員の健康をサポート

- 2009年から、年に1度の定期健康診断を受ける際に、特別休暇を利用できるよう、定期健康診断の受診対象者には全員に健康診断休暇を付与している。健康診断休暇は定期健康診断の日にかん検診が取得できる(年に1日)。なお、35歳の従業員と、45歳以上5歳毎の従業員には、法定の定期健康診断も兼ねて人間ドックを受けてもらっているが、その際にも健康診断休暇を取得できる。ただし、2次検査が必要になった場合には、年次有給休暇を取得してもらっている。
- 健康診断休暇を導入したのは、年に1日、健康診断の日には自分の健康を意識して過ごしてほしいという考えからである。こうした考えから、特別休暇の付与に加えて、様々な任意検査項目についても、会社で費用を負担し、受診を推奨している。具体的には、人間ドックの対象でない従業員に対して、希望すれば、肺がん、胃がん、大腸がんといったがん検診を会社負担で受診できるようにしているほか、女性従業員には、乳がん検診や子宮頸がん検診もオプション検査の対象としている。会社によっては健康診断を業務時間として受診することになっている場合もあるが、そうすると受診後に仕事に戻ることを考えて、オプション検査を控えてしまう可能性も考えられる。そのため、健康診断の日には健康診断休暇で1日休めるようにすることで、安心して様々な検査を受けてもらえるようにした。
- 健康診断休暇を有効に活用してもらうため、特に若年層で罹患が多い、乳がん、子宮頸がんについては、早期発見のために定期的な検査が有効であることを周知している。また、前年度にこれらの検査を受けていない女性には、個別にメールと文書で通知し、積極的に受診するように呼び掛けている。健康に関心の高い従業員が多いという背景もあり、定期健康診断の受診率と併せて、乳がん検診、子宮頸がん検診をはじめとする任意検査の受診率も非常に高く、健康診断休暇も対象となる従業員のほぼすべてが利用している。

### 従業員の声を受けて、生理休暇の名称をウェルネス休暇に変更、併せて女性の健康に関して周知啓発

- 営業部が女性の健康に関する外部向け研修を企画する中で、女性従業員から、生理休暇という名称だと休暇を申請しにくいという課題が指摘された。こうした課題意識が、2023年の始めに健康経営プロジェクトの会議でも共有され、6月には法定の生理休暇の名称をウェルネス休暇に変更した。
- 名称変更は社内のイントラネットで周知した。通知の中では、名称変更の目的についても併せて記載し、丁寧に説明した。さらに、ウェルネス休暇の周知だけでなく、PMSや生理痛についての周知啓発を行うため、同時期に女性の健康をテーマに全社向けセミナーを実施した。他にも、管理職向けの研修の中で、生理痛や更年期障害など女性の健康について伝えている。
- 女性の健康に関するセミナーの開催後には、ウェルネス休暇を使いやすくするためには、日頃からつらいときに相談できる関係作りをしておくことが重要であるという声も聞かれた。制度の名称を変更するだけでなく、セミナーや研修を通して、女性の健康に関する知識や、コミュニケーションのポイントを伝えることで、女性が相談しやすい環境づくりを進めている。
- 今後は、更年期障害や不妊治療に利用できる休暇制度の整備を検討している。引き続き、従業員が健康に働くために必要な支援を考えていきたい。

所在地 東京都  
 設立年 1969年  
 業種 情報通信業  
 事業概要 BPO、ITハード・ソフト販売、ITマネジメント、  
 ITインフラ構築、コンサルティング、システム開発、検証サービス  
 従業員数 15,328名(連結)(時点:2023年3月)



## POINT

- ◆年次有給休暇の取得率を100%に近づけるための仕組みとしてバックアップ休暇を導入。年次有給休暇を使い切った後に予期せぬ理由が生じた場合に年5日取得可能
- ◆従業員の多様な両立ニーズに対応する両立支援休暇のほか、教育休暇、ボランティア休暇等も整備
- ◆バックアップ休暇も一助となり、年次有給休暇の取得率は高い水準を維持。多様な特別休暇制度は従業員にとってセーフティネットや選択の幅につながっている

## 導入背景

トップの強い意志のもと、2012年から働き方改革の取組を本格的に開始。トップダウンによる推進に加え、管理職層を含む従業員が主体的に取り組む工夫などにより、休みやすい風土を醸成

- 旧社当時は、IT技術者の仕事の特性としてシステムが24時間365日稼働していることや、優秀な技術者が難しい仕事をひとりで抱えこんでしまうことなどがあり、長時間労働となっている状況があった。
- 旧社が合併し新会社となった際に、当時のトップがコスト削減ではなく本質的に働き方を変えるべきだという思いを強く持ち、2012年より「仕事の質」と「やりがい」を高める『働き方改革』をしよう」というメッセージを掲げて働き方改革を本格的に開始した。
- 開始当初は現場からの反発もあったが、強い意志を持ってトップダウンで推進した。働き方改革を実践する際には、現場からは業績や顧客への影響を心配する声などがあがることが多い。これに対して、最終的に業績か従業員の健康のどちらかを選ばなければいけないのであれば、従業員の健康をとるべきだという考えをトップが明確に示していた。こうしたトップの本気度が伝わったことや、管理職層を含む従業員が主体的に取り組む工夫や仕掛けづくりを行ったこと等により、従業員自身も働き方改革のメリットを感じるようになり、徐々に風土が変わっていった。また、働き方改革の結果、業績が下がることはなかった。
- 2015年からは、就業規則に「健康経営」の章を新設し、「健康経営の理念」を明確化した。就業規則では、理念だけでなく、会社の責務と従業員の責務をそれぞれ示している。

### 年次有給休暇の取得率を100%に近づけるための仕組みとしてバックアップ休暇を導入

- 2012年には働き方改革の推進にあたり、まずは年次有給休暇の取得率を90%以上(2013年度からは100%)にすることを目標に掲げた。年次有給休暇は、病気になった時のためにあえて使い切らずにとっておくという人も多い。そこで、計画的に年次有給休暇を取得しつつ、年次有給休暇を使い切った後に、病気などで休みが必要になった際にも対応できるようにするため、バックアップ休暇を導入した。年次有給休暇の取得率を上げるための工夫の一つとして、スムーズに承認された。
- バックアップ休暇の制度を検討する際、名称はいくつか案があった。「安心」を意味するリリーフ休暇なども名称の候補として検討したが、IT用語でもある「バックアップ」の方が従業員もイメージが付きやすいのではないかと考え、バックアップ休暇とした。

## 制度・運用の特徴と効果

バックアップ休暇は、計画的に年次有給休暇を取得し残日数がなくなった後、予期せぬ理由が生じた場合に有給で年5日取得可能

- バックアップ休暇は、年次有給休暇を全て使い切った後、従業員本人や家族に病気や事故等の予期せぬ理由が生じた場合に有給で年5日の休暇を取得できる制度である。計画的に年次有給休暇を取得していた人が年次有給休暇を使い切ってしまうことが見込まれる1月～3月に取得できることとしており、半日単位での取得が可能である。
- バックアップ休暇の目的は、計画的に年次有給休暇を全て取得した後に、本人や家族に関する突発的な理由で休みが必要になった場合に欠勤にならないようにすることである。このため、年次有給休暇の事前申請割合が5割以上になっていることも取得要件としている。取得にあたって診断書等は不要であるが、予期せぬ理由にあたるかどうか、計画的な取得がされていたかどうか等を申請時に人事で個別確認しており、上司だけでなく人事の承認も必要としている。

- 導入当初は取得可能日数を3日としていたが、インフルエンザや他の感染症の場合には5日程度出勤できないことも考えられるため、2014年に取得可能日数を5日に変更した。
- バックアップ休暇の2022年度の利用人数は18人、利用日数の合計は31.5日であった。風邪などの本人の病気で1～2日程度利用されることが多い。また、年次有給休暇の残日数が少なくなる3月の利用が多くなっている。

### 従業員の多様な両立ニーズへの対応を視野に、両立支援休暇を整備

- 両立支援休暇は、家族の看護、中学校卒業までの子の育児に必要な疾病予防および学校行事への参加、不妊治療による通院の際に年5日、時間単位で取得可能な休暇である。
- 法定の子の看護休暇や介護休暇も有給で整備しているが、両立支援休暇は中学校卒業までの子までをカバーできるものとしているため、適宜使い分けがされている。その他、要介護状態ではない家族のケアや、学校行事など、他の休暇では対応できないものをカバーできるようにしている。不妊治療については、従業員の声を受けて事由に追加した。様々な事由に対応できるようになっており、使いやすい休暇として多くの従業員に利用されている。
- 2022年度の利用者数は758人であり、利用日数の合計は2,309日であった。

### 教育休暇、ボランティア休暇、公務休暇、マタニティ休暇も整備

- そのほか、教育休暇、ボランティア休暇、公務休暇、マタニティ休暇も合併前から導入している。
- 教育休暇は、業務に関わる自己研鑽を行う場合に、業務に支障のない範囲で、勤続年数に応じて最大年3日までを有給で取得できる。取得にあたっては、上司のほか人事の承認も必要としている。教育の内容によっては、3日以上かかる場合もあるため、状況に応じた個別判断で取得日数を多少広げる場合もある。
- ボランティア休暇は、福祉活動、災害救援活動やドナー活動等、社会貢献を目的とした活動をする場合に年3日を有給で取得できる。上司のほか人事の承認も必要としている。骨髄ドナーに関する事由で休みが必要になる場合はボランティア休暇で対応できる形にしている。
- 公務休暇は、裁判員または裁判員候補として裁判所に赴く時(所要日数又は所要時間を限度)や公職選挙の投票等(所要時間を限度)の場合に有給で取得できることとしている。
- マタニティ休暇は、妊娠中の従業員が悪阻等で就業が難しい時や、妊婦検診を受診する場合に有給で年10日利用可能である。2022年度には43人が利用した。

### バックアップ休暇も一助となり、年次有給休暇の取得率は高い水準を維持。多様な特別休暇制度があることで従業員の選択肢の幅も広がる

- 働き方改革の取組の結果、休みやすい風土が醸成され、2022年度の年次有給休暇取得率は9割強となった。バックアップ休暇があることで、安心して年次有給休暇を使い切ることができ、従業員の安心感につながっている。バックアップ休暇は年次有給休暇取得の障壁を取り除く目的で導入したものであったが、当初の目的は達成できている。
- 多様な特別休暇制度を整備することで、活用する制度の選択肢の幅も増える。中には利用が多くなる休暇もあるが、従業員の自主性・自律性を高め、両立のためのオプションを増やしていくことを重視している中で、従業員が希望するときに利用できる制度があることはセーフティネットの観点からみても重要である。
- 2024年1月には、1月1日に発生した能登半島地震を踏まえ、同月中にバックアップ休暇と両立支援休暇を「風水害、火災、地震等の災害に被災した家族を支援するとき」にも適用できるように制度を急遽改定した。必要とする人が必要とするときに活用できるよう、迅速な対応を行っている。
- 今後は育児に参画したいと考えている男性がためらうことなく休暇を取得できるようにするために、男性の育児のための休暇制度なども検討している。



# 05 明治安田生命保険相互会社

所在地 東京都  
設立年 1881年  
業種 金融業、保険業  
事業概要 生命保険業  
従業員数 47,385名(うち営業職員36,546名)(時点:2023年3月末)

## 明治安田

### POINT

- ◆かねてより育児や自己啓発を支援する特別休暇を整備していたほか、近年では疾病治療と仕事との両立や女性の健康支援に関する施策を展開することで、全体での効果を追求
- ◆施策の一環で、失効年次有給休暇の積立休暇を活用して、重度疾病による継続的な治療や不妊治療、更年期障害で取得可能な治療サポート休暇を導入
- ◆治療と仕事の両立支援策を拡充するため、治療経験者ネットワーク「ピア・サポート・ボンド」も創設。特別休暇制度だけでなく、「ワーク・ライフ・マネジメント」関連施策の拡充も図る。

## 導入背景

### 「育児」「介護」「治療」「女性の健康課題」の 카테고리を設定し、「ワーク・ライフ・マネジメント」関連施策を推進

- 一人ひとりが「仕事」と「生活」のハーモニーによる好循環を重視する働き方を目指し、上司もそれを支援し組織全体として取り組むことにより、生産性の向上を図る「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進している。
- 2022年には、「ワーク・ライフ・マネジメント」関連施策を拡充し、従来の「育児」「介護」「治療」に「女性の健康課題」を加えた4つのカテゴリーに重点的に取り組むことを決め、多様な施策を展開している。

### シニアの活躍や女性の健康にも注目し、疾病治療と仕事との両立や女性の健康支援に関する施策を拡充

- 近年は50歳以上の従業員の割合が高くなってきていることから、女性活躍推進に加え、シニアの活躍推進に着目した施策も実施している。治療をしながら働き続けるケースが増えていくことを想定し、2022年に「疾病治療と仕事との両立支援」を拡充した。その一環として、失効年次有給休暇の積立休暇を活用した治療サポート休暇を導入した。また、働きながら不妊治療を受けやすくなるようにするため、不妊治療の際にも治療サポート休暇を活用できることとした。
- さらに、2023年には、女性の健康支援をきっかけとして、性別を問わず更年期障害でも治療サポート休暇を活用できることとした。

## 制度・運用の特徴と効果

### 疾病治療と仕事との両立や不妊治療の支援の一環として、治療サポート休暇を導入

- かねてより、治療等で職場を長期離脱する際には、積立年次有給休暇を活用できる制度(失効年次有給休暇の積立制度)はあったが、月に1回といった形で継続的に治療が必要な従業員のための更なる支援が必要であると考え、2022年に治療サポート休暇を創設した。
- 治療サポート休暇は、回復・継続的な治療を必要とする重度疾病や、不妊治療のために入院する際に、積立年次有給休暇の残日数の範囲内で最大で年20日利用可能な制度である(2023年に更年期障害による入院を事由に追加。詳細後述)。時間単位での取得も可能としている。
- 治療サポート休暇は、年次有給休暇の残日数が5日以内になった場合に利用できることとしている。年次有給休暇の取得率は7割弱であり、使い切れなかった年次有給休暇が積み立てられているため、これを活用している。
- 導入直後で利用者はまだ多くはないが、2022年度には20名が申請した。
- 「治療サポート休暇」と総称することで、重度疾病や不妊治療等で休む際に、周囲に休む理由がなるべく分からないように配慮している。申請にあたっては、都度の申請ではなく、利用する旨を最初に申請することになっている。事由が発生した際に本人から所属長を経由し、人事に申請を行う。
- 治療サポート休暇を導入した際には、上司や周囲の理解を促進するため、セミナーでの啓発やマネジメント層の教育を丁寧に行った。さらに、復職サポートや、周囲からのサポート促進の取組等も実施しており、治療と仕事との両立支援に関するハンドブックの作成等を通して、制度を使いやすい風土づくりにも努めている。また、治療経験者ネットワーク「Peer Support Bond(ピア・サポート・ボンド)」も創設した(詳細後述)。

### 女性特有のがんの予防や健康相談等の取組と併せて、治療サポート休暇の対象に更年期障害による入院を追加

- 女性従業員の更なる活躍を後押しするため、近年は女性の健康支援策を拡充している。具体的には、女性がん検診の受診とHPVワクチンの接種に対する費用補助を開始したほか、社内の診療所に婦人科外来を新設し、更年期障害を含めて相談できる場を設けるとともに、対面での相談を躊躇される方であっても気軽に相談できるよう、SNSや電話による外部の相談窓口を新設した。
- こうした取組と併せて、更年期障害による体調不良の際に安心して仕事を休めるよう、2023年には、治療サポート休暇を更年期障害による入院でも取得できるように制度を改定。更年期障害は男女ともに発生するため、性別を問わず利用できることとした。
- 「ワーク・ライフ・マネジメント」関連施策のうち、休暇制度の整備だけでなく、疾病治療と仕事との両立や女性の健康支援に関する施策を拡充することで、あまり認知されていなかった生理休暇や、更年期障害等で利用できる治療サポート休暇についても、認知が広まった。
- リテラシー向上のための動画や研修を全社的に展開したことの効果もあってか、2022年には女性がん検診の受診率が前年から倍増し、6割を超えた。2023年度は社内イントラネットにおいて、女性の健康に関するリテラシー動画を公開しており、今後も周知・啓発に努めていく。

### 治療経験者の交流を目的としたピア・サポート・ボンドは、活動規模を拡大

- 2022年から年に2回、治療経験者の交流会を実施し、両立体験談の共有等を行う取組として、ピア・サポート・ボンドを開始した。
- 開始当初は、社内向けに行った任意回答の両立実態調査において、治療と仕事の両立経験があると回答した従業員に案内をした。ピア・サポート・ボンドへの加入も交流会への参加も任意である。
- 2023年8月に行った今年度1回目の交流会では、がんをテーマとして、人事部から会社の両立支援に関する制度説明の後、社内で実際に治療と仕事を両立している従業員から両立経験について話してもらった。2回目はがん以外の重度疾病をテーマとして実施を予定しており、個人情報保護しつつも当事者の意見を気兼ねなく聞けるように、ビデオ会議ツールを活用し、顔を出さずに匿名で交流できるように工夫している。
- 参加者からは、身近に同じような状況の人がいない場合であっても、社内で両立を頑張っている人とコミュニケーションを取ることができて良かったとの声があった。また、治療サポート休暇についても、自分が重い病気で仕事を両立していることを上司や同僚に言いづらい中、治療サポート休暇という名前で休みを取ることができ、具体的な病名を伝えなくて済むのは助かるという声が聞かれた。
- 2022年度の参加者は30名程度であったが、2023年度からは全従業員が閲覧する社内イントラネットに掲載し、治療経験がある人に幅広く参加を呼び掛けた。2023年10月現在で50名を超える従業員が参加を表明している。

### キッズサポート休暇やバリューアップ休暇等、従業員の育児や自己啓発を支援する特別休暇も整備

- キッズサポート休暇は、小学校3年生までの子どもの検診や予防接種、学校行事に参加するために年5日の有給休暇を取得できる制度である。2008年の導入以来、幅広く利用されてきた。
- 従業員の自己啓発をサポートするバリューアップ休暇も整備している。バリューアップ休暇は、各種資格取得のための学習・受験等自己啓発を目的とした休暇で、年2日有給で取得できる。社内でも比較的認知度が高い休暇である。

### 特別休暇制度だけでなく、「ワーク・ライフ・マネジメント」関連施策を拡充することで、周知・啓発や使いやすさの向上を目指す

- 治療サポート休暇の利用者はまだ多くないため、気兼ねなく使ってもらえるように、使いやすさや認知の向上を引き続き図っていく。
- また、特別休暇制度だけに着目するのではなく、疾病治療と仕事との両立や女性の健康支援に関する施策を拡充することで、職場の理解促進と風土醸成を追求していきたいと考えている。

# 06 株式会社鹿児島銀行

所在地 鹿児島県  
設立年 1879年  
業種 金融業、保険業  
事業概要 銀行業  
従業員数 2,098名(時点:2023年3月末、正社員のみ)



## POINT

- ◆生理による体調不良、不妊治療、健康診断・人間ドックの再検査を事由に取得できるウェルネス休暇(有給)を導入
- ◆性別を問わず取得できる休暇にすることを意識して設計。当事者ヒアリングを経て使いやすさを考慮し、時間単位の取得も可能としている
- ◆「まずは導入してみよう」という姿勢と配慮が、従業員にも好意的に捉えられている

## 導入背景

### 多様な人材を採用し、誰もが働きやすい環境づくりを積極的に推進

- 働き方改革には早くから取り組んでおり、組織に考え方が浸透している。特に2017年に19時以降の残業を原則禁止にしてから働き方改革の取組が加速した印象がある。働き方改革に取り組む前は、部署によっては遅くまで働いていた時期もあったが、現在は、緊急対応が必要な業務以外の深夜労働はなく、残業もほぼ発生していない。年次有給休暇取得率も8割弱であり、働き方改革は従業員にとっては当たり前のことになっている。
- 多様な人材の採用を進めており、誰もが働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいる。

### プラチナくるみのプラス認定制度をきっかけに、ウェルネス休暇を導入

- 2017年にプラチナくるみの認定を取得。2022年に「プラス」認定制度ができた際に、不妊治療を受けている従業員への配慮の必要性を踏まえ、不妊治療を事由とした休暇制度の新設について検討を始めた。
- あわせて、既存の生理休暇についても、名称が直接的で取得しづらいとの声が以前からあったため、同時に見直しを行うことにした。
- 生理休暇は対象が女性に限定されるため、男女平等および健康経営の観点から、健康診断・人間ドックの再検査受診も休暇取得事由に追加し、これらをウェルネス休暇として一本化することで制度の汎用性を高め、2023年4月から運用を開始した。

## 制度・運用の特徴と効果

### ウェルネス休暇は生理による体調不良、不妊治療、健康診断・人間ドックの再検査受診に利用可能

- ウェルネス休暇は、性別を問わず、事由に該当すれば、定められた日数を取得できる制度である。
- 取得事由と取得可能日数は、「生理により就業が著しく困難な場合」(所要日数)、「不妊治療もしくはそれに関連する検査などで通院が必要な場合」(年間5日)、「健康診断・人間ドック受診後に再検査の指示があった場合(再検査受診)」(年間1日)としている。
- 法定の生理休暇には取得日数の上限が定められていないこともあり、生理に起因する事由の場合は、ウェルネス休暇でも取得日数の上限を設けていない。また、ウェルネス休暇への改定前から、生理休暇は有給としていた。取得が多い従業員でも、取得日数の実績は年間10日程度である。不妊治療の日数については、法定の介護休暇と子の看護休暇が5日であることに倣い5日とした。
- 以前は、健康診断・人間ドックの受診をもともと有給の特別休暇(名称なし)としていたが、再検査受診は対象外で、年次有給休暇を利用するか、土日に対応するしかなかった。しかし、年次有給休暇を利用しなければならなくなると、再検査に消極的になる従業員もいたため、再検査受診をウェルネス休暇の取得事由の1つとした。
- ウェルネス休暇は、時間単位での取得も可能にした。制度設計にあたり、不妊治療をしている従業員から、通院のために数時間程度だけ仕事を抜けることができればありがたいとの話を聞いた。また、生理の場合も、午前中は元気に出社したが、昼過ぎから体調が悪くなるという場合もあるため、時間単位で取得できるほうが制度の利便性が高いと考えた。
- 申請は勤怠管理システムで行うため、取得時に上司に事由を直接伝えなくても、システム上で識別できるようになっている。また、取得にあたっての診断書等の提出は不要としており、再検査を事由とする場合も、受診の証明は求めている。

### 「まずは導入してみよう」からスタートし、当事者ヒアリングを経て詳細を検討

- 2023年4月に15年ぶりに人事制度を改定した。ウェルネス休暇もそのタイミングでスタートさせたいという強い思いがあり、導入に至った。全く新しい休暇制度ではなく、生理休暇から派生する休暇であったこと、また新しい人事制度のスタートに間に合わせるというゴールが明確であったことから、組織内の意思決定もスピーディーに行われた。日数や事由は、運用開始後でも見直しができるため、「まずは導入してみよう」というところから始めた。
- 制度設計にあたって留意した点は、男性も取得できる休暇にすること、また、目的がわかりにくならないようなネーミングにすることであった。特にネーミングについては、「不妊治療休暇では取得しづらいのではないかと」という意見があったほか、生理も不妊治療も再検査も、「健康管理」というキーワードで束ねることができるという考えから、最終的に、ウェルネス休暇と名付けた。
- 取得の心理的なハードルを下げるために、管理職研修や役付者の研修などで、休暇を取得しやすい環境を作るよう、繰り返し伝えている。ここ数年、男性育休や産後パパ育休の創設など、世の中でも休暇取得によるワーク・ライフ・バランスを推進する風土や意識が醸成されている。とはいえ、地域や年代によっては、浸透しにくいこともある。そのため、上司が誰でも休暇を取得しやすい雰囲気づくりを今後も継続する必要があると考えている。

### 組織として第一歩を踏み出したことが従業員にも好意的に捉えられている

- ウェルネス休暇の導入後、不妊治療をしていた従業員から、「不妊治療に配慮してもらえたのは嬉しい」との声を聞いた。組織として第一歩を踏み出したことが、従業員にも好意的に捉えられているようだ。
- これまでは、不妊治療をしている従業員の把握が難しかったが、ウェルネス休暇を新設したことで把握が可能になり、仕事と治療の両立により配慮した取組の検討も可能になると考えている。
- 最近ではワーク・ライフ・バランスへの関心が高い学生が多く、新卒採用においては、休暇がどの程度取得できるかという質問が非常に多くなっている。そのため、休暇制度やその取得状況は、従業員の定着や採用に大きく影響していると考えている。

### その他の特別休暇として、ボランティア休暇や、取得事由を限定した特別休暇を複数導入

- その他の特別休暇として、ボランティア休暇や、裁判員制度に基づく裁判への出席時、災害に被災した際などに利用できる特別休暇を導入している。
- ボランティア休暇は、1997年に導入したボランティア活動を事由として取得できる休暇で、原則として月に5日まで、年間12日を上限としている。2016年に熊本地震が発生した際には、多くの従業員がボランティアに行き、その際にボランティア休暇が活用された。
- 裁判員制度ができたタイミングで、特別休暇の取得事由に裁判員制度に基づく裁判への出席を含めた。有給に必要な日数を付与しており、上限は設けていない。
- 災害時に取得できる特別休暇も有給の休暇である。鹿児島県は台風が多く、家の浸水等により出勤できない場合等、災害による被害を受けた際に必要な日数を取得できる。
- その他、法定の子の看護休暇及び介護休暇を有給としている。
- 特別休暇は取得事由が限定されているため、特別休暇制度が増えたとしても、年次有給休暇の取得率が下がることはない。事由があてはまる場合には特別休暇を取得し、年次有給休暇はリフレッシュ等に活用する傾向があると考えている。

## 制度利用・担当者の声

当社では健康経営に取り組んでおり、健康診断受診率は100%ですが、再検査の受診率が伸び悩んでいました。私自身が健康経営推進の担当者でもあるため、社員への啓発の意味も込めて、健康診断の再検査受診を目的に、ウェルネス休暇を率先して取得しました。当日の検査だけではなく、例えば大腸検査など事前準備の段階から体力を消耗してしまう検査もありますが、検査当日に休暇を取得したことで、検査後に十分な休養を取ることができました。また、社員の中には、県内の遠隔地に赴任していても、検査はかかりつけの鹿児島市内の病院で受けたいという人もいます。その場合は移動にかなりの時間を要するケースもありますが、休暇を取得したことで、検査後急いで仕事に戻る必要がなく、精神的にも余裕を持って再検査に臨むことができたと思っています。今後も、多くの従業員にウェルネス休暇をはじめとした様々な休暇制度を活用してもらいたいと考えていますので、引き続き企業と従業員双方について健康に対する意識を高めるために、社内の啓発活動にも積極的に取り組んでいきたいと思っています。

# 07 株式会社大清

所在地 山形県  
 設立年 1953年  
 業種 卸売業、小売業  
 事業概要 建設資材、機械工具等の販売  
 従業員数 29名(時点:2023年5月1日)



## POINT

- ◆定期健康診断で有所見となった従業員に、有給で二次健診特別休暇(原則半日)を付与
- ◆定期健康診断(一次健診)の結果が出てから1か月の期限付きとすることで、二次健康診断の迅速な受診を後押し
- ◆オプション検査の費用負担や、三大疾病対策保険の加入、仕事と治療の両立のサポートなども行っており、従業員の健康を大事にする社風が会社の魅力になっている

## 導入背景

**ゆとりのある人員配置で急な休みもフォロー可能。従業員の事情に配慮した勤務時間を設定し、仕事とプライベートの両立を支援**

- 日頃から残業は少ない職場で、定時になれば、仕事を終えてすぐに帰る雰囲気がある。また、季節によっては田植えや稲刈りなどで休みを取る従業員がいるため、人員の配置にゆとりをもたせて、業務量を調整し、カバーし合えるようにしている。
- コロナ禍を経て時差出勤も認めており、現在は従業員の希望に応じて3パターン程度の勤務時間がある。また、2023年の年間所定休日は120日に設定し、本社だけでなく、建設資材・機械工具等の販売を行う店舗の営業日も平日のみとしている。年に10日ほど、顧客のニーズに応じて土曜日に営業することもあるが、その際にはアンケートをとって従業員の都合を聞き、個々の事情に配慮しながら業務体制を考えている。
- 休暇を積極的に取る従業員が多く、2022年の年次有給休暇取得率は7割強となっている。数年前から、勤怠管理システムを導入したことで、それまで紙で行っていた休暇の申請や承認が簡便になった。また、従業員の年次有給休暇の取得状況もすぐに確認でき、管理がしやすくなった。

**従業員ががんになったことをきっかけに、従業員の健康の維持増進のための施策を検討。二次健診の受診促進を狙って二次健診特別休暇を導入**

- 働き盛りの従業員にがんが見つかったことをきっかけに、従業員の健康について考えるようになった。会社をあげて健康経営を進めるために、こういった取組が効果的かを考える中で、二次健診に利用できる特別休暇の事例を知った。
- 健康に問題があるときには、早期発見・早期治療が重要である。しかし、従業員の中には定期健康診断を受けた後、二次健診が必要であると指摘されても、なかなか医療機関に行かない者もあり、課題感を持っていた。そこで、二次健診に使える有給の特別休暇を導入することで、積極的な受診を促すことができなかつたかと考えた。

## 制度・運用の特徴と効果

**二次健診特別休暇は1か月の期限付きで、二次健診受診時に半日~1日、有給の休暇を取得可能**

- 二次健診特別休暇は、定期健康診断の有所見者を対象とし、二次健診を受診する際に利用できる。二次健診特別休暇を利用できるのは、一次健診の結果が出てから1か月以内としている。原則半日の有給休暇としているが、運用上では検査の種類に応じて、1日取得することも認めている。
- 制度を導入したのは2022年である。初年度は定期健康診断で指摘を受けた従業員に個別に声をかけ、二次健診特別休暇を利用して再検査を受けるよう促した。2023年度は、定期健康診断が始まる時期に、朝礼で二次健診特別休暇を紹介したほか、社内のチャットツールを利用して周知した。導入後、数名が二次健診特別休暇を利用して、再検査を受けている。二次健診特別休暇の取得申請は、勤怠管理システム上で行う。
- 導入の際には、女性が相談しにくい場合があることも懸念された。そのため、女性特有の症状について指摘があった場合には、女性の担当者に相談できるようにしている。

**二次健診特別休暇で従業員の健康への意識も高まり、二次健診の早期受診にも寄与**

- 二次健診特別休暇を導入したことで、従業員が定期健康診断の結果を意識するようになった。また、二次健診特別休暇には1か月の利用期限を設けている。これにより、再検査を先延ばしせず受診してもらうことができ、万が一病気になったときにも早期発見につながるかと考えている。
- 他にも、定期健康診断ではオプション検査の費用を補助する取組も行っている。具体的には、子宮頸がんと乳がんの検査について、会社で費用を負担し、対象の従業員には、原則受診してもらおうようにしている。
- また、定期健康診断で指摘を受けなかった従業員を表彰する制度も設けている。朝礼時に健康のために気を付けていることを発表してもらったりなど、従業員の健康意識を高める取組を行っている。

**従業員の健康を大事にする社風が会社の魅力に**

- 健康経営を目指して、二次健診特別休暇の導入以外にも様々な取組を行っている。
- 従業員には会社負担で、がん・心筋梗塞・脳卒中の三大疾病対策保険に加入してもらうことにしているほか、治療中には仕事と治療が両立できるよう、勤務時間や業務内容も柔軟に調整し、サポートしている。
- 日々のメンタルチェックも実施しており、気になる場合には上司から声掛けを行ったりして目を配っている。また保険会社から提供される健康情報誌の回覧も行っており、食事や、睡眠のポイントなど、健康に生活するための知識を学ぶ機会としている。
- 健康に関する様々な取組を行い、会社ホームページ上でも発信することで、従業員の健康を大事にする会社であることを知ってもらうことができている。こうした社風を魅力に感じ、入社を希望する人もおり、採用活動での強みにもなっている。

## 制度利用者の声

2023年の定期健康診断で要精密検査と指摘された項目があったため、二次健診特別休暇を利用して検査を受けました。定期健康診断の時期に、社長から二次健診特別休暇について案内があったため、有所見になれば利用したいと考えていました。2022年から導入された新しい制度ではありますが、年次有給休暇と同じシステムで申請ができるので、申請時に迷うことはありませんでした。二次健診の受診時に年次有給休暇を使うということも可能ではあるのですが、子育て中の従業員などは家庭のために年次有給休暇を使い切ってしまうこともあります。自分の健康のために使える特別休暇が別にあることはありがたいと思っています。また、年次有給休暇を取得して対応する場合、仕事の状況などを見ながら受診のタイミングを計ろうと思うと、つつい受診が後回しになりがちですが、二次健診特別休暇は1か月以内に取得しないといけないため、早めに受診することにつながります。

定期健康診断で精密検査が必要であるという指摘を受けると不安を抱えますし、仕事を休むことへの抵抗感もあります。しかし、会社が特別休暇を用意し、受診を勧めてくれることで、背中を押される感じがして検査にも前向きになりました。また、従業員の健康を大事にする会社であることも分かり、いざ病気になったときでも、働き続けられるという安心感につながっています。

# 08 株式会社オガワエコノス

所在地 広島県  
設立年 1952年  
業種 サービス業(他に分類されないもの)  
事業概要 一般廃棄物・産業廃棄物の収集運搬・  
中間処理・RPF(石炭代替燃料)製造等  
従業員数 251名(時点:2023年4月)



年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

## POINT

- ◆災害や犯罪被害に遭った際に利用できる特別休暇として、災害・犯罪被害支援制度休暇を導入。原則として必要日数を有給で付与
- ◆女性専用の1/f休暇を導入。周囲から休暇の取得事由を知られずに済むようにするため、生理痛や更年期症状等、複数の事由で取得できる制度として設計
- ◆そのほか、ファミリーサポート休暇など多様な特別休暇制度も導入し、従業員が安心して「治療と仕事」「社会生活と仕事」「家庭と仕事」を両立できるように支援

## 導入背景

### 「治療」「社会生活」「家庭」という3つの領域と仕事の両立を掲げ、従業員が安心して働ける環境を整備

- 「治療と仕事の両立」「社会生活と仕事の両立」「家庭と仕事の両立」という3つの方針を掲げ、2018年に「両立支援規程」を制定した。「両立支援規程」として明文化することで、会社として両立支援に本気で取り組む姿勢を示している。
- ダイバーシティの観点から個々の従業員が抱えている事情は様々であることを考慮し、仕事との両立が困難な状況に直面した従業員が「会社を辞めなくては行けない」という不安を抱えずに済むよう、安心して働き続けられる組織風土づくりにつながっている。

### 従業員の意見を反映しながら、多様な特別休暇を導入

- 両立支援規定の制定とあわせて、2018年に従業員の育児・介護との両立を支援するためのファミリーサポート休暇や、治療と仕事の両立を支援するための長期療養休暇・治療支援休暇・おすそ分け休暇、社会生活との両立を支援するための災害・犯罪被害支援制度休暇など、様々な特別休暇制度を導入した。
- 既存制度の見直しや新たな制度の導入にも積極的に取り組んでいる。元々は「10日以上入院・通院を要する私傷病」に限って利用できる制度であった長期療養休暇について、2021年以降に「入院・治療を要する」という条件を撤廃し、自宅療養する従業員も対象とすることでより利用しやすい制度へと改定したほか、2022年4月には女性の健康課題に対応するための1/f(エフぶん)のいち)休暇を導入した。
- こうした各種休暇制度には、従業員の意見も積極的に反映している。例えば「おすそ分け休暇」は、年次有給休暇・長期療養休暇・治療支援休暇を取得しきった従業員に対し、会社全体で前年度に失効した年次有給休暇の日数を上限とし、有給休暇を必要日数付与する制度だが、これは実際に治療と仕事を両立する従業員に対し、「自分たちの年次有給休暇をおすそ分けしたい」という従業員の想いを受けて生まれた制度である。

## 制度・運用の特徴と効果

### 災害・犯罪被害支援制度休暇により、いざというときに従業員をサポート。制度上は個別稟議としつつも、必要日数を有給で付与

- 災害・犯罪被害支援制度休暇は、従業員やその家族が災害や犯罪被害に遭った際に、必要日数の休暇を取得できる制度である。犯罪被害については、心身治療のための通院や裁判への出廷・傍聴等を休暇取得の目的として想定している。
- もともと制度を導入した当初は取得事由として災害のみ認めており、2018年に起きた西日本豪雨災害の際には、実際に制度を利用した従業員もいた。このとき、予測できない事情に見舞われても安心して働き続けられるという観点から、いざという時の備えになる休暇の必要性を再認識した。重大な事件に関するニュース等を通じ、従業員が犯罪被害に遭うことも無縁ではないと意識したことから、予測できない事情の一つとして犯罪被害も想定し、休暇の取得事由に追加することとした。
- 災害・犯罪被害ともに、被害の内容や何日で仕事に戻れるかは個別のケースごとに大きく異なる。制度に柔軟性を持たせて様々なケースに対応できるようにするため、個別稟議で給与の取扱いを判断することとしている。ただし、多くの従業員が利用する制度ではないことから、基本的には必要な期間、有給の休暇を取得できるようにすることを想定している。取得期間が長期化する可能性はあるが、数人の従業員が長期間休んでも立ち行くようにすることは経営の役割であり、従業員に安心して働いてもらうことが重要と考えている。
- 犯罪被害に遭った際に利用する場合は、特に情報の取扱いに留意が必要と考えている。これまでのところ犯罪被害を理由とし

て制度を利用した従業員はいないが、本人や家族が何らかのトラブルに見舞われて休暇や就業調整が必要になった場合、原則として本人の所属長、人事部、経営トップのみで情報を共有し、制度の適用を判断できることとしており、情報共有の範囲は最小限にとどめるよう慎重を期している。

### 新たに女性専用の1/f休暇を導入。複数の事由で利用できることで、取得事由を周囲に知られずに済む効果も

- 大手企業などにおいて、女性の健康課題に対応するための特別休暇を導入する事例がみられることや、従業員からの意見を踏まえて、2022年4月に1/f休暇を導入した。制度名は癒しとヒーリングをもたらすといわれる「1/fのゆらぎ」(自然界にあふれている波の音など不規則なリズム)が由来である。
- 生理痛や妊娠期の悪阻、不妊治療、更年期症状等のため、月2日、年間で最大10日まで、有給で取得することができる。制度の対象者は女性従業員のみとし、年次有給休暇を5日取得した後に利用できるとしている。制度を導入した2022年度は7人が利用し、取得日数は平均6日であった。利用者は増加傾向にある。
- 制度導入時は、女性従業員から「男性にも更年期症状等があるのではないか」という意見もあった。一方、以前から「法定休暇である生理休暇が取得しづらく、別の制度にしてもらえないか」との要望もあったため、女性の健康課題のための休暇として制度化することで、1/f休暇を取得しても周囲の従業員から取得事由が分かりにくくなるようにした。また、様々な事由が含まれることで年代を問わずに広く利用できるというメリットもある。
- 1/f休暇の運用は女性従業員のみで構成される事務系部門の部長(女性)に一任されており、取得事由も柔軟に判断することとしている。例えば、生理中や妊娠中の体調不良時等での利用のほか、子宮頸がんや乳がんなどの検査の際に取得することもできる。取得者の機微な情報が含まれる可能性もあるため、特定の管理職に制度の運用を任せることにより、情報管理の徹底にもつながっている。

### ファミリーサポート休暇などの様々な特別休暇も導入。特別休暇制度のみならず、働き方改革を通じて年次有給休暇の取得促進にも取り組む

- そのほか、家族の看護・看病や骨髄等の提供のために利用できるファミリーサポート休暇も導入している。年間10日まで、1日もしくは半日単位で取得できる有給休暇であり、2022年度は6人が利用し、取得日数は平均5日であった。過去には骨髄等の提供のために利用した従業員もいる。骨髄等の提供も利用目的に含めることで、会社として骨髄等を提供したい従業員の想いを受け止め、支援するという姿勢を発信することにもつながっている。
- 前述の長期療養休暇・治療支援休暇・おすそ分け休暇や、消防団活動等で利用できる公務活動休暇、裁判員活動やボランティア活動のために利用できる社会貢献休暇等、様々な特別休暇も導入している。
- 多様な特別休暇を導入している一方で、本人のリフレッシュのために年次有給休暇を利用できるよう、働き方改革を通じて休暇を取得しやすい環境整備も進めている。具体的には、年次有給休暇の付与日数のうち半分について、部署ごとに年間の休暇取得計画を立てたり、手順書を作成するなど業務の標準化を進めたりしている。従業員の多能工化も進めており、女性従業員で構成される部門横断の事務統括部門では、工場事務を担当している従業員の休暇取得時に、営業事務を担当している従業員がカバーできるような体制を整えている。こうした取組により、年次有給休暇の取得率は約7割となっている。
- 国が特別休暇制度の導入を推奨している中、企業として積極的な対応を進めてきた。今後も新たな制度導入や既存制度の見直しを図り従業員が働きやすい職場環境の整備を通じて、従業員が「いきがい」を持ち、社会から信頼される「いい会社」への成長を目指していく。

## 制度担当者の声

営業事務・工場事務を担当する事業統括部の部長として、1/f休暇の運用を所管しています。女性従業員が1/f休暇を利用する際は、私に休暇申請を申し出てもらい、休暇の承認を含めて取得の手続きを行います。所属部署の上司には具体的な理由まで伝える必要はなく、「休暇を取得する」ということだけ連絡すればよいと、休みやすくなっていると思います。

休暇申請を受け付ける際には、同じ女性ということもあって、制度のことだけではなく症状に関する相談を受けることもあります。その時に、1/f休暇の制度の詳細を伝えたり、長期の通院などが必要になりそうな場合は次回以降の手続きについて相談に乗ったりすることで、仕事との両立を支援しています。なお、休暇の取得事由や従業員から寄せられる相談内容は、個人の健康状態に関わる機微な情報なので、基本的に電話でのやり取りとすることで情報管理に注意しています。

1/f休暇の導入時には、従業員からも、「健康面で不安がある従業員をサポートしたい」という声が聞かれました。会社として多能工化やフォロー体制の構築に取り組んできた中で、「体調が悪いときにはしっかりと休んで、健康な状態で働く」という意識がより強くなったように感じています。また、休暇を取得した従業員から「定期的な通院が必要な場合でも、1/f休暇があることで、年次有給休暇の残日数を気にすることなく受診できる」といった声が聞かれるようになり、これまで以上に安心して働けていると思います。

# 09 とやま駅前みわ矯正歯科医院

所在地 富山県  
設立年 2021年(開業1923年)  
業種 医療、福祉  
事業概要 矯正歯科治療  
従業員数 11名(時点:2023年12月)



## POINT

- ◆心身ともに長く健康に働けるよう、生理・月経前症候群(PMS)・更年期による体調不良時に取得できるエフ休暇や、病気やけがの場合に取得できる病気休暇等、多様な特別休暇を整備
- ◆骨髄ドナー休暇や特別社会貢献活動休暇、サステナビリティ賞等を院長自ら発案し、従業員の社会貢献活動を後押し
- ◆日々の業務のなかで汲み取った従業員のニーズを、スピーディに制度等に反映することを重視している

## 導入背景

### 創業100年の歯科医院として地域医療を支える役割を果たすため、女性が就業しやすい環境整備を推進

- 歯科診療所は女性従業員が多数を占める職場の特性から、性別による仕事の差は全くない一方、結婚・出産・育児等、様々なライフイベントを機に継続就業を諦める女性従業員が多くいることを課題と感じていた。全国的にみても、歯科衛生士の資格保有者のうち実際に就業しているのは約半数で、出産・育児等のために継続就業できていない状況がみられる。
- 創業100周年を迎える歴史の長い歯科医院であるため、親・子・孫の3世代にわたって通院しているご家族もおり、地域に密着した医療を行っている。長年担ってきた地域医療を支える役割を次代につなげるためには人材確保が重要であり、そのことが働きやすい職場環境づくりや女性の活躍推進に取り組む背景となっている。

### エフ休暇、ライフサポート休暇等の健康に関わる特別休暇や、骨髄ドナー休暇、社会貢献活動休暇等の社会貢献のための特別休暇を導入

- 従業員が心身ともに健康に働けるよう、生理・月経前症候群(PMS)・更年期による体調不良の際に取得できるエフ休暇、不妊治療のために取得できるライフサポート休暇、病気やけがの場合に最大90日間、無給で取得できる病気休暇など、健康に関わる様々な特別休暇を導入している。
- また、一社会人として社会に貢献する活動に従事してほしいとの思いから、骨髄ドナー休暇や、ボランティア活動のために取得できる社会貢献活動休暇、歯科医療の技術を活かした特別社会貢献活動休暇、裁判員休暇を導入している。
- このほか、働き始めの新入社員をサポートすることを目的として、入社時にウェルカム休暇を3日付与している。入社から年次有給休暇が付与されるまでの半年間の間に、有給かつ時間単位で取得でき、対象者全員が取得している。

## 制度・運用の特徴と効果

### 心身ともに健康に長く働けるよう、エフ休暇、ライフサポート休暇、病気休暇等を導入

- エフ休暇は、法定の生理休暇を、月経前症候群や更年期症状による体調不良でも取得できるよう事由を拡大したもので、女性の健康のための休暇として設けている。無給の休暇であり、年間の取得日数に上限はなく必要な日数を取得できる。
- 従来の生理休暇がほとんど活用されていなかったことから2021年に制度を見直し、その際に名称を生理休暇からエフ休暇に変更した。取得事由を拡大した理由としては、若年層から更年期にかかる年代まで、幅広い年代の従業員が働いており、誰にとっても取得しやすいものにしたかったためである。小さな職場ということもあり日々のコミュニケーションのなかで、更年期症状のために大変な思いをしている従業員がいることも院長にすぐ伝わるため、そうした従業員のニーズを制度に反映している。
- ライフサポート休暇は、不妊治療に伴う通院や体調不良の際に、男女問わず取得することができる。エフ休暇と同様、無給の休暇で年間の取得日数に上限はなく、必要な日数を取得できる。
- また、病気やけがの場合に、無給で年90日取得できる病気休暇も導入している。これら健康に関わる特別休暇はいずれも無給のため、体調不良等で休みが必要になった場合は、年次有給休暇から先に取得する従業員が多いが、特別休暇が導入されていることは「こうした場面をサポートする」という会社としての意思表示になると考えている。

### 骨髄ドナー休暇や、社会貢献の活動を促す仕組みを院長自ら発案。骨髄ドナー休暇は導入翌年に取得事例も

- 骨髄ドナー休暇は、ドナーとなるための検査・入院等のため、無給で必要な日数を取得することができる。制度設計にあたって、どのくらい日数が必要なのか悩んだが、様々なケースが想定されることから必要日数を取得できるようにすればニーズをカバーできるだろうと考えた。
- 制度を創設した当初は利用する従業員がすぐにいるとは思っていなかったが、導入の翌年、家族に骨髄移植をするためにドナーとなった従業員がおり、骨髄ドナー休暇を2日間取得した。
- 入社して間もない従業員だったため最初は遠慮していたが、家族のためにしっかり休んでほしいと伝えた。医療職という観点から、患者の立場で医療を受ける機会は本人にとっても貴重な経験であり、自身の成長にもつながると考えている。職場としてもドナーとなる従業員を応援したいと考え、シフト調整等は職場全体で協力した。
- 社会貢献活動休暇はボランティア等の活動を行うため、無給で年5日取得することができる。2021年の東京オリンピックを契機に導入したもので、医療の専門知識を生かしたボランティアでなくても、例えば自然環境保護や福祉に関する活動、地域の子どもの健全育成、町内会活動なども取得事由に含まれる。
- 社会貢献活動休暇のさらに上位のものとして、特別社会貢献活動休暇を設けている。被災地での歯科保健活動や被災医療機関の支援を行うため、有給で年5日取得できる。院長自身、大きな災害が起きた際に歯科医師が身元確認(亡くなられた方が誰であったのかを特定すること)を行う活動に従事するため、災害現場に赴くことがある。歯科医療の専門知識・技術を活かして、職員が被災地での活動に従事してほしいと考え、導入している。
- このほか、職員から寄せられた社会貢献活動報告のなかから、影響力があり革新的でインスピレーションにあふれる社会貢献活動を選んで、院長が表彰する「サステナビリティ賞」を設けており、受賞者には有給の社会貢献活動休暇を1日付与(プレゼント)することとしている。従業員に日々社会貢献を意識して活動してもらうことが狙いである。

### 従業員のニーズを踏まえたスピーディな制度導入を重視

- 新たな休暇制度を導入する際には、最初から完全なものを導入しようとするのではなく、まずは導入してみて、実際の利用状況等を確認しながら利用しにくい点があれば、柔軟に変更すればよいと考えている。
- コロナ禍では子の看護休暇のニーズが高まり、対象となる子どもの年齢を法定の小学校就学前までから18歳までに拡充したが、制度改正のタイミングが少し遅れたことで、利用したいときに利用できなかったケースもあったのではないかと考えた。そうした経験もあり、従業員のニーズ把握から導入に至るまでのタイミングやスピード感を重視するようにしている。
- また、休暇を取得しやすい環境づくりとして、職員が相互に仕事をカバーできるよう、業務の属人化を防ぐためのマニュアル作成や業務の標準化、積極的なICT活用等を進めている。もともと残業はそれほど多くなかったが、近年は年次有給休暇の取得率も上昇してきており、直近では6割程度となっている。

### 一人ひとりが「どう働くか」「どう社会と関わるか」を主体的に考え、自分らしく、いきいきと生きる「ウェルビーイングの向上」を目指して

- これまで特別休暇の制度整備を進めてきたが、ただ制度が用意されているからそれを利用する、ということではなく、個々の従業員には、自ら「どう働くか、どう休むか」を主体的に考えてもらいたいという思いがある。誰も生活のために働いているが、働くことで精一杯になってしまい、かえって生き方の選択肢や視野を狭めることにつながっているとすれば、とても残念だと思う。
- 社会貢献活動のための多様な休暇やサステナビリティ賞などの取組の背景には、一人ひとりが社会にどのように貢献していけるか、社会との関わり方にも目を向けてもらいたいということがある。医院の診療理念として「私たちはあなたとともに変化に挑み笑顔あふれる未来を創造します」を掲げているが、職員とともに変化に取り組み、その結果、患者さんの笑顔にも働く人の笑顔にもつながる歯科医院を目指していきたいと考えている。

# 10 株式会社イオンファンタジー

所在地 千葉県  
設立年 1997年  
業種 生活関連サービス業、娯楽業  
事業概要 ショッピングセンター内「アミューズメント施設」及び「プレイグラウンド」の運営  
従業員数 7,432名(時点:2023年2月期中平均、連結)



## POINT

- ◆ 配偶者が出産した際に取得できるハグくみ休暇やドナー休暇を有給の特別休暇として導入
- ◆ 不妊治療、更年期障害、通院・治療、家族の体調不良の場合に取得できる休暇を新たに導入し、従来からあった休暇制度を含む特別休暇の総称をライフサポート休暇に改称。年10日(月2回)を上限に性別を問わず取得可能
- ◆ 不妊治療や更年期障害で体調が悪い場合や、特別な事情が生じた際には特別休暇を活用して安心して休める環境を整備

## 導入背景

### 安心して働き続けられる環境づくりのため、特別休暇を含む独自の施策を積極的に導入

- こどもと家族をターゲットとした事業を展開しており、「こどもたちの夢を育み、「えがお」あふれる世界をつくる。」をパーパスに掲げている。ライフステージが変化しても安心して働き続けられる環境づくりのため、特別休暇を含む独自施策を積極的に導入している。
- 2022年には従業員の声も取り入れながら、配偶者が出産した際に取得できるハグくみ休暇や、骨髄または末梢血幹細胞の提供をする際に取得できるドナー休暇なども導入した。
- 2023年にサステナビリティ推進に取り組む部署横断型チームのひとつである「従業員がいきいきと働ける組織づくり」倶楽部(以下、倶楽部)からの提案により、ライフサポート休暇(無給)の適用範囲を不妊治療、更年期障害、通院・治療、家族の体調不良に拡大した。
- その他、時短勤務制度の適用範囲を拡大し、育児や介護以外でもライフスタイルの変化に合わせて選択できるようにした。また、特別休暇以外にも育児休業取得時に最長3か月分、取得前の給与の13%相当の支援金を支給するハグくみ支援金の制度の新設なども行っている。

## 制度・運用の特徴と効果

### ハグくみ休暇は配偶者の出産から1年以内に連続5日間を上限に有給で取得可能

- 2022年7月に、男性従業員の配偶者が出産した際に、出産から1年以内に連続5日間を上限に取得できる有給の特別休暇として、「ハグくみ休暇」を導入した。「育休を取得したいがタイミングなどの事情があわずに難しいかもしれない」「出産直後に使える休暇があるとありがたい」という男性従業員の声もあり、労働組合と協議をした上で導入に至った。
- 制度の検討にあたっては、長期間休暇をとるのであれば育児休業を取得すればよい、短すぎると里帰り出産の場合などには足りないなど、様々な議論があったが、必要な日数は個々によって異なり、取得を強制するのもそぐわないと考え、連続5日間を上限に取得できる制度とした。また、従業員に安心して取得してもらえるよう有給休暇とした。
- 法定の産後パパ育休(出生時育児休業)と合わせると、産後に男性が育児を目的とした休暇(年次有給休暇等を除く)を計3回取得することもできる。理想的には出産直後から中長期にわたって育児休業を取得してもらいたいという思いもあるが、難しい場合には、ハグくみ休暇を活用することで、従業員が育児やパートナーのフォローに携わられるようにしたいと考えている。
- 2022年7月に導入し、2022年度は対象者6人中、取得実績は6人であった。取得者の多くが5日間取得している。産後まもなく取得するケースが多く、ハグくみ休暇を取得後に育児休業を取得している従業員もいる。

### 従業員からの声をきっかけにドナー休暇も有給で導入。2022年には活用実績あり

- 2022年7月に導入したドナー休暇は、骨髄または末梢血幹細胞の提供をする際に取得できる。以前ドナーになる経験をした従業員から「ドナー休暇があればよかった」との声が労働組合を通じて寄せられたことがきっかけであった。

- 骨髄や末梢血幹細胞の提供の過程においては、複数回の検査があり、受診・入院などに必要な日数は状況によって異なるという。そのため、どのような制度であれば柔軟に対応できるかを考え、取得可能な日数に上限を設けずに必要と認める日数を有給で取得できるようにした。提供に至らない場合でも、提供を目的とした検査などのために取得することもできる。取得後は検査などを行った証明書を提出してもらっている。
- 2022年度に1人の従業員が4日間取得した。事前にドナー休暇が活用できるかどうかの相談が人事にあった。本人からは「制度があったことで安心して休むことができた。同じような状況の方には是非活用してもらいたい」との声を聞いている。特別休暇制度があることによって、従業員がこうした活動に参加することに配慮しているという会社のメッセージにもなっている。

### 従前の特別休暇の対象に、不妊治療、更年期障害、通院・治療、家族の体調不良を追加し、ライフサポート休暇に改称

- 従来から法要のためや子の看護(小学校3年生までが対象)のためなど、様々な目的に応じた休暇制度をまとめて特別休暇と総称して運用していた。2023年6月に、特別休暇の取得要件として不妊治療、更年期障害、通院・治療、家族の体調不良を新たに追加し、既存および新設の無給の特別休暇の総称をライフサポート休暇に改称した。名称については、不妊治療や更年期障害など個別の取得事由がデリケートであることを踏まえて、気兼ねなく取得申請ができるようにとの考えにより決定した。
- 不妊治療、更年期障害、通院・治療、家族の体調不良の場合には、これら4種の事由を合わせて年10日(上限月2回)取得できる形としている。いずれも性別を問わず取得することができる。
- これまでにも、つわりなどで就業が困難な場合に使用できる特別休暇はあったが、倶楽部において、従業員が様々な事情にあわせて柔軟にいきいきと働ける環境整備について議論する中で、不妊治療や更年期で体調が悪い場合にも安心して休めるようにしたいという意見があり、こうした事情にも対応できる特別休暇制度の提案に至った。
- 更年期障害については、更年期の症状があり、就業が困難な場合に取得可能としている。「更年期障害」の診断の有無にかかわらず、更年期による体調不良や通院・治療のために取得できる。女性が多い職場であり、今後更年期を迎える従業員が多い。倶楽部において、将来、更年期症状でつらくても言い出せないのではないかとの声や、女性活躍推進の観点から女性の健康問題にも注目していかなければいけないという声などがあったことから、明示的に更年期障害に対応する休暇であることを打ち出した(男性でも取得可能)。なお、更年期症状でつらい場合には、「更年期障害」でも「通院・治療」でもどちらの事由でも取得できることとしている。
- 通院・治療については、家族のケアだけでなく、自身の通院や治療でも取得できるよう新設した。
- 家族の体調不良については、新型コロナウイルス感染症の流行を機に、家族の看護に対応できるようにする必要があると考えたことが背景にある。なお、「家族」には同居で看病者がいない内縁、同性パートナーも対象となることとした。
- 制度を気兼ねなく利用してもらうため、健康状態を示すための診断書の取得や提出は不要とし、自己申告で申請できるようにしている。

### いざという時に活用できる休暇があることは従業員の安心につながる。休暇を含めた福利厚生の見直しを引き続き検討

- 2022年の社員の年次有給休暇取得率は8割弱であった。年次有給休暇については、従業員がそれぞれ気兼ねすることなく自由に使ってもらいたいという思いがある。特別な事情が生じた際には、年次有給休暇を使わなくても安心して休めるようにしたいと考え、特別休暇制度を導入している。いざという時に活用できる休暇があることは従業員の安心につながる。
- 新卒採用においては、福利厚生の内容に関心が高い学生も多い。子どもと家族をターゲットにする会社として、ずっと長く働ける会社であることは採用活動でもアピールポイントとなる。
- 特別休暇をより取得しやすい制度にできるよう、また安心して長く働いてもらえることにつながるよう、従業員の声聞きながら福利厚生制度全体を引き続き見直ししていく。

## 制度利用者の声

2人の子がいる父親で、日々、仕事と育児の両立に励んでいます。子どもが生まれた時は、どちらの子についても育児休業を取得しました。また、2人目の子どもが生後1年を迎える直前に、子どもとゆっくり向き合う時間を作ればということと、妻のリフレッシュになればという思いからハグくみ休暇取得することを決めました。ハグくみ休暇を5日間取得したことで、家族と向き合うことができ、自分自身のリフレッシュにもなりました。子育ての負担は大きいと実感しており、こうした休暇を通じて男性が家族と向き合える時間を作れることは意義あることだと感じています。

# 11 株式会社ダッドウェイ

所在地 神奈川県  
設立年 1992年  
業種 卸売業、小売業  
事業概要 ベビー・キッズ用品・おもちゃ・雑貨等の輸入代理店業並びに企画・開発、卸売業、店舗運営(物販・飲食)、アフタースクール、レッスン教室、フルフィルメントサービス、輸出入代理業  
従業員数 290名(時点:2023年10月)



年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

## POINT

- ◆育児や介護などのために取得できる特別休暇を導入後、徐々に見直しを行い、家族や子どもの有無に関わらずに様々な目的で取得可能な有給の特別休暇に改定
- ◆事業を通じて支援をしてきた被災地とのつながりを継続できるよう、従業員のボランティア活動に対する支援としてボランティア特別休暇も導入
- ◆年次有給休暇のほかに様々な理由で取得可能な有給の特別休暇が充実していることで、休みやすい風土が醸成できている

## 導入背景

### 2008年以降、育児や介護などのために取得できる特別休暇を導入

- ベビー用品やキッズ用品を取り扱う会社であり、従業員にも子育て世代が多く在籍していたことから、従業員の家族構成やライフステージに合わせて一人ひとりのニーズに対応できるように休暇制度を整えてきた。
- 育児のために年次有給休暇を取得していると、残日数が足りなくなってしまうという声を踏まえて、2008年に育児のための特別休暇の検討を始めた。その後、介護のための休暇に関するニーズもあったことなどから、2014年には、2親等以内の親族への育児や介護に対して年6日の休暇を付与し、さらに子どもが18歳になるまでは子どもの年齢に応じて1~4日の休暇を追加付与する休暇制度を整えた(当時の名称はファミリーサポート休暇)。
- ファミリーサポート休暇のほか、年4日、いつでも取得できる有給の特別休暇として、ハッピーホリデーという休暇制度も設けていた。

### 家族の有無によらない、従業員の様々な背景に寄り添える休暇となるよう制度を見直し

- ファミリーサポート休暇の導入以降も従業員の様々な背景や事情に寄り添える休暇となるよう、徐々に見直しを行ってきた。特に2019年以降は、家族や子どもの有無によって取得可否や取得可能日数が変わることの不公平感をなくしたいと考え、家族構成によらずに誰もが休暇を取得できるよう、対象者や取得理由、取得可能日数について見直しが図られた。
- そうした見直しの結果、2022年までに、ファミリーサポート休暇とハッピーホリデーは「ファミリーサポート特別休暇」に統合され、家族や子どもの有無に関わらず、(正社員で週5日勤務の場合)最大年9日の有給休暇を時間単位で取得できる休暇へと更新された。

## 制度・運用の特徴と効果

### 家族や本人のために有給の休暇を時間単位で取得可能

- ファミリーサポート特別休暇は、育児や介護、看護など家族のために休む目的のほか、冠婚葬祭、誕生日(本人含む)、災害・事故等による被害の復旧、取得者本人の通院・治療、取得者本人のリフレッシュなど、様々な目的で取得することができる有給の特別休暇である。家族のために休む場合の家族の範囲には、2親等以内の親族のほか同居人や同居するペットも含まれる。
- ファミリーサポート特別休暇は、毎年3月に付与される。また、年度途中に入社した場合は、入社後すぐに付与されるため、中途入社する方の安心感につながっている。
- 取得可能日数は勤務日数に応じて付与するという考えから、正社員で週5日勤務の場合は年9日が付与され、これらの日数分の休暇を全て時間単位で取得することができる。未取得分の繰り越しはできない。取得にあたっては、労務管理システム上で取得理由を記載のうえ申請を行い、上長が承認を行う。
- ファミリーサポート特別休暇を取得するためには、年次有給休暇を当年度に5日以上取得していることを要件としている(ただし、誕生日を理由とする取得については年次有給休暇を5日以上取得していなくても可)。
- ファミリーサポート特別休暇は、従業員のおよそ4割程度が活用しており、取得者あたりの取得日数は4.6日となっている(2022年度)。利用目的は、子どもの通院・お迎え関連がもっとも多く、他に子ども以外の家族の通院・看護、本人のリフレッシュ、誕生日を目的とした利用が多い。前身となるファミリーサポート休暇は子育て世代の声から創設されたことや、2019年以降の改定では、家族の有無によらずに取得できることが目指されたことを踏まえると、趣旨に見合った利用がされている。

- 一方で、新型コロナウイルス感染症の流行を機に在宅勤務の普及など働き方が柔軟になったことで、ファミリーサポート特別休暇を必ずしも必要としない人も増えてきている。現在は最大で9日付与としているが将来的には見直しの余地があると考えている。

### ファミリーサポート特別休暇は他の従業員へのプレゼントが可能

- ファミリーサポート特別休暇のプレゼント制度は、病気や入院で長期の休みが必要になった際に、社内に公募をして他の従業員からファミリーサポート特別休暇の日数をプレゼントしてもらうことができる制度である。付与されている日数以上の休暇を必要とする人が公募する仕組みになっている。
- 公募にあたっては、年次有給休暇やファミリーサポート特別休暇の取得可能残日数がすでにない、または、なくなることが想定されており、プレゼント(ファミリーサポート特別休暇の日数)を必要とする理由について、会社が承認していることを条件としている。なお、認められる理由として、従業員本人の病気などだけでなく、従業員の家族の病気などのために従業員本人が長期の休暇を必要とする場合も対象にしている。
- 公募は1つの事由につき1回のみ、プレゼントをもらう人(ファミリーサポート特別休暇を分けてもらう人)については受け取り可能日数は公募につき最大2か月分まで、プレゼントをあげる人(ファミリーサポート特別休暇を分け与える人)については提供できる日数は公募1件につき1日までとしている。
- 失効年次有給休暇の積立制度を導入していないこともあり、休職には至らないものの一定期間の休みが必要な場合にプレゼント制度が機能している。過去には、50日程度のファミリーサポート特別休暇がプレゼントされ、大きな病気から復職するまでの間を年次有給休暇とプレゼントによるファミリーサポート特別休暇で休むことができたという例もある。

### ボランティア特別休暇は激甚災害地での支援のためのボランティアの際に取得可能

- ボランティア特別休暇の対象は、国が激甚災害と認め、また事業責任者が特別休暇の付与対象と認めた災害に関するボランティアのみとしている。大きな地震があった際に現地を支援する活動を想定しており、災害に関連しない地域の清掃活動などは対象としていない。
- 東日本大震災後に、業務として被災地での読み聞かせ活動などの取組を行っていたが、事業が終了してからも希望する従業員が被災地との交流を続けられるように検討した結果、こうした場合に従業員が行うボランティア活動に対して有給のボランティア特別休暇を付与することとした。
- ボランティア特別休暇は勤続6か月以上の者が対象で、取得にあたっては上長の承認が必要となる。取得可能日数は雇用形態によっても異なるが、最大年5日、最短1日としている。

### 休みやすいことは当たり前。次は休まなくても働ける柔軟な職場環境へ

- 年次有給休暇の取得率は7割を超えているが(2022年度)、年次有給休暇のほかに、様々な理由で取得可能な有給の特別休暇が充実していることで、より休みやすい風土が醸成できている。何かあった時に「休みます」という風土ができあがっている。
- 新型コロナウイルス感染症の流行後、在宅勤務のほか、フレックスタイム制における中抜けの整備など柔軟な働き方ができる環境を整えてきた。ファミリーサポート特別休暇などにより休みやすい職場となっているが、今後は、従業員が個々の事情に応じて働き方を選べるようにするなどして、働き方の柔軟性を高めることで、休まなくても働くことができる環境を整えていきたいと考えている。

## 制度利用者の声

2歳の子どもの子育てをしつつ、フルタイムで働いています。保育園のお迎えの時間に合わせてファミリーサポート特別休暇を時間単位で取得したり、発熱などで急なお迎えが必要になった際に利用したりしています。入園当時は急なお迎えが必要になることが多く、月に2~3回程度の頻度で取得していました。子育てをしていると、取得できる残りの休暇日数などを気にしなければいけないことがストレスになると感じますので、年次有給休暇のほかに9日間休めることは安心につながっています。時間単位で取得できるため、子どもを病院に連れていきたい時や、自身の通院などに取得できる点もありがたいです。また、制度が見直されて誰もが同じように利用できるようになったことで、子どものいる従業員にとっても利用のハードルが下がり、ますます使いやすくなっているように思います。

# 12 有限会社COCO-LO

所在地 群馬県  
設立年 2005年  
業種 医療、福祉  
事業概要 訪問看護・通所介護・居宅介護支援  
従業員数 91名(時点:2023年10月)



年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

## POINT

- ◆子どもの行事等で使える子の参観休暇は、有給で取得可能
- ◆介護事業者として、家族が緊急で入院や手術をする際に利用できる介護すぐ取って休暇等、介護関係の特別休暇も充実
- ◆多様な人材が長く働き続けられるように、個々のニーズに合わせて選択できる勤務形態を整備し、新たな特別休暇も積極的に試行

## 導入背景

会社立ち上げ当初の人材確保で苦労した経験から、従業員の仕事と家庭の両立支援を充実させ、長く働いてもらえる環境を整備

- 会社を立ち上げた際に人材の確保に苦労した経験から、働く意欲があるにもかかわらず子育て中で就業継続や、育児休業後の職場復帰が難しいという方々の存在を知り、仕事と家庭を両立しながら長く働き続けられるように、特別休暇制度や勤務形態等の整備に取り組んできた。
- 小学生以下の子や介護を要する同居家族がいる場合、フルタイム勤務よりも勤務時間が短い「短時間正社員」や「準社員」を選択することができ、「正社員」も始業時間を3パターンから選択できるようにしている。
- 休暇制度はニーズを把握しながら柔軟に変えていくべきだと日々考えており、これまでも新たな休暇制度を試行したり、ニーズの変化を踏まえて制度を見直したりと、利用状況を見ながら検討を重ねてきた。
- 従業員の約9割が女性であるが、近年は共働き世帯が非常に多く、男性従業員は産後パパ育児休(出生時育児休業)や育児休業等を積極的に取得している。また、コロナ禍でも男女かわからず、子どものいる従業員の多くが新型コロナウイルス感染症のための特別有給休暇を取得しながら仕事と家庭を両立していた。

子どものための休暇や、介護のための休暇等、多様な休暇制度を整備

- 子どもが4人ほどいる家庭も珍しくなく、子育てに関する特別休暇制度を充実させている。特に、子の参観休暇は入社直後であっても有給で取得することができ、最初の半年間は年次有給休暇が付与されない新入社員であっても安心して働くことができる。
- そのほか、介護事業者であることから、介護関連の休暇(介護すぐ取って休暇、介護定期受診付き添い休暇、介護楽しんで休暇等)も整備しており、他にも不妊治療のための特別検診等休暇、リフレッシュ休暇等、多様な休暇を導入している。

## 制度・運用の特徴と効果

仕事と育児の両立を支援しており、子どものための特別休暇は入社直後から有給で利用可能

- 子どもが4人以上いる従業員も多く、子どもの学校行事のためだけで年次有給休暇が無くなってしまおうという声が多く聞かれた。そこで、子の参観休暇を導入し、年間で子ども1人につき6時間、授業参観や三者面談、運動会等の学校行事に参加するために、子どもが高校3年生まで有給で取得できるようにしている。
- 年次有給休暇は入社後半年から付与されるが、子の参観休暇は入社直後から使える。特に4月は入学式や保護者会、授業参観等の行事が集中するため、新年度に入社した方でも入社半年までの間に取得が可能である。新型コロナウイルスの収束とともに学校行事が盛んになり、ニーズが高まっている。保育園では発表会や遠足、学校では保護者会や授業参観、運動会といった様々な行事があり、保護者が平日に学校に行く機会が多い。また、PTAの会議に参加するためにも取得されている。
- 年次有給休暇との関係では、年次有給休暇は余った場合、翌年に繰り越せるが、特別休暇は繰り越しができないため、子の参観休暇から先に取得するケースが多い。子どもがいる従業員に広く活用されている。
- このほか、子の看護休暇は法定では無給であってもかまわないところを一部有給としており、さらに日数も法定より多く付与している。子どもが1人の場合は年6日が付与され、そのうち3日は有給、残りの3日は無給である。子どもが2人以上いる場合は年12日が付与され、無給の部分が9日となる。対象は、子どもが中学校に入学するまでである。

介護事業者として介護関係の特別休暇も充実させ、従業員の仕事と介護の両立を支援

- 介護は終わりが見えないことに疲れを感じる従業員も多く、従業員が年齢を重ねる中で今後は介護者も増えると考え、介護関係の特別休暇を導入した。また、働き盛りの従業員が介護に直面した事例があり、介護をしながら就業継続してもらいたいと思ったことが導入のきっかけとなった。
- 介護関係の特別休暇のうち、現在特にニーズの高い「介護すぐ取って休暇」は、同居・別居を問わず、2親等までの家族が緊急で入院や手術をする際に、主として世話をしなければならない従業員が年5日、有給で取得でき、時間単位での取得も可能である。
- 次にニーズのある「介護定期受診付き添い休暇」は、同居・別居を問わず、従業員が2親等までの家族の介護を主に担っており、その家族が常時介護を必要とする場合に使うことができ、何かあったときの安心感につながっている。年3日、有給で取得でき、時間単位での取得も可能である。
- 「介護楽しんで休暇」は、昨年度は利用者がいなかったが、同居する要介護者がいる場合に年3日、有給で取得でき、時間単位での取得も可能である。
- 休暇によって対象となる家族の範囲が異なっていることもあり、年度始めに各従業員に生活調査票を記入してもらい、家族構成や同居・別居の状況、子どもの人数・年齢等を把握するようにしている。これにより、特別休暇の利用が必要になった際、制度に該当するケースかどうか、スムーズに確認ができています。

不妊治療と仕事の両立を支援する特別検診等休暇やリフレッシュ休暇、ウォーキングリレー等、従業員の健康課題に総合的に取り組む

- 不妊治療をしている従業員が年々増加しており、治療にはお金も時間もかかることから、会社で何か役に立てないかと考え、特別検診等休暇を設けた。妊娠中の検査及び不妊治療のために取得することができ、1回4時間を年間5日、有給で取得できる。昨年度は数名の利用があった。
- また、今年度(2023年度)から、リフレッシュ休暇を試行的に導入している。介護事業所のため、コロナ禍では外出を自粛した従業員が多かったことから、従業員のリフレッシュにつながるよう同休暇を設けることを考えた。社長が入社順に一人ずつ取得日を指定し、連続2日間有給で取得できる。
- そのほか、従業員の平均年齢が上がってくるにつれて、健康面の課題を抱える従業員が増えることが考えられる。そのため、従業員の健康増進につながる新たな取組も行っている。

子どものために急に休む必要が生じても、ヘルプ体制を構築し、急な休みにも対応

- 子どもの体調不良や行事等で休暇を取得する場合、他事業所の従業員にヘルプを出し、人員をやりくりしている。従業員の業務用スマートフォンには、社内SNSのアプリケーションを導入しており、事業所ごとや、事業所を超えた職種ごとのグループ等が多数設けられている。休暇を取得する場合、同アプリケーションで現場の従業員が応援の依頼を呼び掛けたり、他の従業員の空き時間を確認して個々に依頼したりする形で、直接調整している。以前は管理職が休暇取得時の人員を調整していたが負担が大きかったため、社内SNSを活用することで、調整の負担を軽減している。
- また、風邪が流行する時期や学校行事等で、同じ事業所の従業員が同時に不在になることもよくあるため、他の事業所からいつでも手伝いに行けるように、人員配置は多めにしている。
- このほか、以前は介護保険関連の書類を全て手書きで作成していたが、ICTを導入し、介護記録の電子化により作業の効率化も進めている。こうした取組により残業は少なく、2022年度の年次有給休暇の平均取得率も約9割となるなど、ワーク・ライフ・バランスを確保しやすい職場環境が実現できている。

経営計画書において特別休暇を周知し、ニーズに合わせて休暇の新設を検討

- 様々な特別休暇を導入しているが、従業員は会社から支給される「働く仕組みブック」と呼ばれる経営計画書と手帳の2点を常に携帯し、制度についていつでも確認することができるようにしている。
- 「働く仕組みブック」には経営方針や制度内容が盛り込まれており、制度の新設時には必ず同ブックに記載し、年度末に翌年度の経営計画を発表する際に従業員に説明することとなっている。また制度化されていない検討中の制度を盛り込むこともあり、試行した結果ニーズがあると判断すれば、就業規則に定めて正式な制度として導入することになる。
- 現在、新たな休暇について具体的に検討しているものはないが、従業員の年齢が上がっていくことを見据えると、女性特有の病気や更年期症状に対する特別休暇や、孫に関連する休暇などを検討する余地はあるかもしれない。今後も従業員のニーズをふまえながら、柔軟に対応を行っていく。



# 13 株式会社 TONOSAMA

所在地 福井県  
設立年 2018年(創業2012年)  
業種 情報通信業  
事業概要 WEBマーケティング  
従業員数 15名(時点:2023年10月)



年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

予測できない事情に備えた特別休暇

従業員の多様な活動を支援する特別休暇

## POINT

- ◆子どもの学校行事や不妊治療等に利用できるファミリーサポート休暇を導入。年5日有給で取得可能で、男性従業員も積極的に活用
- ◆従業員からの提案により、生理休暇の名称変更や親孝行休暇の導入も実施。提案された制度を迅速に検討・導入することで従業員のモチベーションを向上
- ◆従業員やその先にいる家族のことを思って特別休暇制度を制定。制度を導入するだけでなく、制度の目的をしっかりと伝えることを重視している

## 導入背景

### 生産性を意識した働き方でプライベートの時間も確保

- 常識にとらわれず柔軟な発想をすることを大切にしており、社の行動指針でも「全員アイデアマン」を掲げている。仕事の企画やアイデアは、テレビを見たり、友人と食事をしたりする中で思いつくこともある。プライベートの時間もできるだけ確保できるように、生産性を意識した働き方を追求し、所定労働時間は7時間30分に設定している。
- 年次有給休暇は当然取得するものという風土が醸成されており、2022年度の年次有給休暇取得率は約9割であった。

### 多様性に対応できる制度が必要だと考え、ファミリーサポート休暇の導入等を実施

- 子どもがいる従業員が社内が増えてきており、運動会や遠足等のイベントや、学校・保育園からの呼び出しなどが生じる度に年次有給休暇を取得しては年次有給休暇が足りなくなってしまうのではないかと問題意識があった。年次有給休暇が足りなくなり、欠勤になってしまうと、評価・賞与などにも影響するため、こうした事態をなくしたいという思いがあった。社会全体でも、ひとり親世帯や育児休業を取得する男性等が増えてきている中で、多様性に対応できる制度が必要だと考え、代表自ら制度内容を検討し、2021年にファミリーサポート休暇を導入した。
- また、女性従業員が中心となって生理休暇の名称をヘルス休暇に変更したり、従業員からの提案で親孝行休暇を導入したりするなど、ボトムアップも含め柔軟に特別休暇制度の検討・導入を行っている。

## 制度・運用の特徴と効果

### ファミリーサポート休暇は年5日有給で付与。子どもの学校行事等のほか不妊治療でも利用できる

- ファミリーサポート休暇は有給で年5日付与される。半日単位での取得も可能であり、翌年への繰り越しはない。
- 取得した際の周囲のサポートにも配慮し、付与日数は5日程度が妥当なのではないかと考えた。名称は、家族や子どものための休暇であるため、ファミリーサポート休暇とした。
- 不妊治療をしている従業員も取得事由を言わずに休めるようにしたいという思いもあり、不妊治療も取得事由に加えることにした。現在は、①配偶者の出産(出産当日前後各4週間以内)、②家族の疾病予防又は検診(配偶者及び2親等以内の者。ただし、小学校就学前の子を除く。)、③子の学校行事への参加(保育所、幼稚園、小学校、中学校、高等学校及びこれに準ずる学校)、④不妊治療による通院等の場合に適用されることとしている。ただし、子どもが病気になった場合にも、代表の判断で個別に取得を認めるなど、柔軟に運用している。
- 取得単位については、所用が午前中のみで済む場合もあるため、半日単位での取得を可能としている。
- 制度開始後、2023年10月時点までの制度利用者は3人で、平均利用日数は4日であった。コロナ禍が収束し、学校や保育園等のイベントが活性化している中で、そうしたイベントは子どもと触れ合える良い機会であるため、男性にも積極的に活用してもらいたいと考えている。実際に、男性の従業員もファミリーサポート休暇を利用して遠足や授業参観に参加している。

### 生理休暇を取得しやすくするため、名称をヘルス休暇に変更

- 法定の生理休暇が取得しにくいのではないかと問題意識があり、女性従業員2人に、自分達が気兼ねなく口にすることができ、取得しやすい名称を考案してもらい、2022年に生理休暇をヘルス休暇に改称した。
- 従前と同様に法定通りの内容の制度であり、名称を変更したのみだが、生理休暇の存在そのものを知らなかった従業員もおり、名称を変えたことでこうした休暇があることの認知が高まった。また、「生理痛がひどい」と伝えることが不要になり、「ヘルス休暇を取得します」とだけ言えば良くなったため、取得が進んだ。
- 以前は生理休暇を利用する従業員はほぼいなかったが、ヘルス休暇に改称したことで気軽に利用できるようになり、現在は女性従業員の6~7割が利用している。

### 従業員からの提案で親孝行休暇を導入。休暇取得者には手当も支給

- 親孝行休暇は、有給で年1日、親との旅行や食事のために取得できる休暇である。
- 以前親から旅行に誘われたものの、体調不良になったときのために年次有給休暇を残しておきたいという思いから断念した経験があった従業員が、「親孝行がしたい」「感謝の気持ちを伝えたい」との思いで提案し、すぐに実現した。
- 従業員からの提案を受けて、親に「ありがとう」という気持ちを伝えるために手当もつけようと考え、取得時には5,000円の手当もつけることにした。手当をつけることで、より取得も促せるのではないかと考えた。
- 2022年の9月に創設し、2022年度には2人程度が取得した。2023年度もすでに2人程度が取得している。親孝行休暇を活用して、親と旅行に行ったり、ゴルフに行ったりしている。

### 提案された制度を迅速に検討・導入することで従業員のモチベーションも向上。制度の導入時には、導入目的をしっかりと伝えることを重視

- 親孝行休暇は提案から3日程度で導入を決定した。従業員からは、「制度を変えることのハードルが高い会社もある中で、当社のスピード感を実感した」との声があった。自身の提案が採用され、メディア等にも取り上げられることは、提案者にとっても嬉しいことである。提案された制度をスピーディーに検討・導入することは、従業員のモチベーション向上にもつながっている。
- こうした特別休暇は、従業員やその先にいる家族のことを思って制定しているものである。制度導入の目的を従業員にしっかりと伝えることを重視しており、ヘルス休暇は名称の発案者、親孝行休暇は制度の提案者、ファミリーサポート休暇は代表自らが説明をしている。テレビ局や新聞の取材を受けることもあり、取材を受けたことを社内のミーティングでも伝えることで、制度の狙い・目的が再認識されている。親孝行休暇の提案者は、会社のブログで取得事例の周知を自ら行っている。
- 管理職を魅力的なポジションだと感じてもらえるようにするため、管理職が実質的に長期間休めるようにするにはどうしたらよいかを考えている。勤続年数が長い者に一定期間付与されるような休暇も検討している。

## 制度利用者の声

私は2人の子どもの持つ父親です。ファミリーサポート休暇が導入された時には、会社がこうしたことにも取り組んでいるというメッセージを感じました。入園式等の保育園の行事や、遠足に同行する際に、ファミリーサポート休暇を活用しています。他社の友人の話や、仕事が休みづらく遠足等にはなかなか行けないこともあるようです。当社ではファミリーサポート休暇が整備されており、目的がはっきりしているため、周囲からの理解も得やすく、休みやすいと感じています。

子どものことで急に休みが必要になることもありますが、年次有給休暇とは別にファミリーサポート休暇があることで、年次有給休暇を趣味等に活用することもできています。

私はひとり親なのですが、子どもの受験にまつわる学校見学や、学校の行事、先生との面談などにファミリーサポート休暇を活用しています。ファミリーサポート休暇があることで、周囲にも理解してもらいやすく、休暇が取得しやすいと感じています。この休暇にはかなり助けられていて、家族のいる人や子どもがいる人のことを会社がきちんと考えてくれているという印象を受けています。

# 14 株式会社 microCMS

所在地 東京都  
設立年 2017年  
業種 情報通信業  
事業概要 ヘッドレスCMSの開発・提供  
従業員数 15名(時点:2023年12月1日)



## POINT

- ◆年次有給休暇を全て取得した後に利用できるアディショナル休暇制度を導入
- ◆家族構成等に関わらず公平に利用できるよう、取得事由を問わず、年次有給休暇と同じ感覚で利用できる
- ◆万が一に備えて年次有給休暇を残しておく必要がなくなったことにより、年次有給休暇の取得率は4割弱から9割以上へと大幅に向上

## 導入背景

### 「非同期ワーク」という働き方を掲げ、柔軟な勤務場所・勤務時間により生産性高く働ける環境を整備

- より集中しやすく高いパフォーマンスを発揮できるようにするため、従業員が同じ場所・時間帯で働くことを前提とせず、お互いの時間を拘束しないことを目指した「非同期ワーク」という働き方を推進している。従業員はフルリモート勤務とし、テキストや動画によるコミュニケーションを中心とし、会議の削減を図り、生産性高く働くことができる環境を整備している。
- 勤務場所の柔軟化だけでなく、フレックスタイム制により、勤務時間の柔軟化にも取り組んでいる。10時～14時をコアタイムとし、従業員のライフスタイルに応じた働き方が実現できている。こうした働き方を積極的に活用し、ワーケーションを行う従業員や、スキルアップのため副業をする従業員もいる。

### 年次有給休暇の取得を促すため、アディショナル休暇制度を導入

- 「年次有給休暇をしっかり取得してほしい」というCEOの考えをもとに、2022年9月に就業規則を施行したタイミングで、年次有給休暇を全て取得した後に利用できるアディショナル休暇制度を導入した。会社設立後、従業員の採用を開始したのは2021年からで、全従業員が中途採用で勤続年数が短いことから、年次有給休暇の付与について法定を上回る対応をしているものの、付与日数は概ね12日～14日程度の者が多い。そのため、アディショナル休暇制度を設けることで、従業員が安心して年次有給休暇を取得できるようにした。制度名はサッカーの「アディショナルタイム」をヒントとしており、制度の特徴が分かりやすく、かつ従業員に覚えてもらいやすいように配慮している。

## 制度・運用の特徴と効果

### 年次有給休暇を全て取得した後、アディショナル休暇を申請・付与。取得事由を問わないため、様々な目的で活用されている

- アディショナル休暇は、繰り越し分も含めて年次有給休暇を全て取得した後に利用できる有給休暇である。申請・付与可能な日数は最大10日だが、入社時点での年次有給休暇の付与日数が10日に満たない年度途中の入社者については、年次有給休暇の付与日数と同日数としている。なお、年次有給休暇は年度単位で管理しており、4～9月の入社者には10日、10月以降の入社者には入社月に応じた日数を入社時点で付与している。
- 年次有給休暇と同様に取得事由は問わず、病気やけがのほか、子どもの学校行事やペットの病気、レジャーなど、あらゆる目的で利用できる。一方、休暇管理の負担が大きくなるよう、翌年度への繰越や半日単位での取得はできないこととし、年次有給休暇とは一部異なる制度設計としている。
- 2022年9月の導入以降、2023年3月までに当時の従業員数12人中計6人の取得実績があり、取得日数は延べ26日(取得者のうち1人当たり平均4.3日)であった。10日取得した従業員もいれば、1～2日程度取得している従業員もいる。年度途中の入社で年次有給休暇の付与日数が少ない従業員の利用が比較的多く、特に取得事由の報告は求めていないものの、本人のリフレッシュや育児、病気やけがによる通院・療養など、様々な目的で利用されていると推察される。2023年度には、突然のけがによる通院のために年次有給休暇の残日数が想定以上に減少した従業員もいたが、アディショナル休暇制度があることでリフレッシュのための休暇も確保することができている。

### 年次有給休暇の取得控えを防止するという目的のもと、あらゆる従業員にとって公平な制度となるように制度設計

- 会社の規模拡大を見据えて就業規則を作成した際に、特別休暇の導入を検討した。従業員へのヒアリングを実施したところ、年次有給休暇を全て取得しない理由として「突然の病気やけがなど、万が一のために備えて残しておく」という回答が最も多かったため、特別休暇によってこのような不安を解消することを目指した。
- 制度設計にあたっては、他社で導入している特別休暇も参照した。他社事例を見ながら、「病気のため」「育児・介護のため」などと取得事由を限定してしまうと、取得できる機会が限られたり、家族構成等によって不公平が生じてしまったりする点が懸念されたため、事由を限定した休暇制度を導入するという判断には至らなかった。自社にとって必要な休暇制度を改めて考える中で「まずは年次有給休暇の取得が重要」という大前提に立ち返り、誰もが利用しやすいアディショナル休暇制度を独自に考え出し、導入することとした。
- アディショナル休暇を取得する際の申請フローは、年次有給休暇を取得する際と同様である。チャットツールのワークフロー機能を使い、上長宛てに休暇取得を申請すると、休暇管理のチャンネル上で申請内容が共有される。そのため、従業員からすると年次有給休暇を取得するのと同じ感覚で、アディショナル休暇を取得することができている。
- 前述のとおり、会社として「非同期ワーク」を重視しているため、アディショナル休暇制度などの各種制度について従業員向け説明会を行う機会はない。代わりに、新入社員向けに入社後に参照してほしい情報をまとめており、その中でアディショナル休暇制度について紹介している。また、オファーレターや雇用契約書に記載したり、面談時に丁寧に説明したりすることで、従業員に向けて制度の周知を図っている。

### 年次有給休暇の取得率は大幅に向上。転職に伴う年次有給休暇の付与日数減を補うことができるなど、採用におけるメリットも

- アディショナル休暇制度の導入により、年次有給休暇の取得率は約4割(2021年度)から9割以上(2022年度)へと大幅に向上した。チャットツール上で休暇取得に関してメッセージを投稿すると、他の従業員から「ナイス休暇」「お大事に」などの思いやりの気持ちを表すスタンプが送られるなど、元々休暇を取得しやすい職場風土ではあったが、アディショナル休暇制度の導入によって年次有給休暇を残しておく必要がなくなったことで、より一層取得しやすい環境が整備された。
- 採用活動においても、従業員が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいるとアピールすることができている。前職での勤続年数が長い人が転職してきた場合、入社初年度は年次有給休暇の付与日数が前職と比べて大幅に減少してしまうが、アディショナル休暇制度があることで減少分を補うことができる点もメリットと考えられる。特別休暇に限らず、今後も採用や業務の生産性向上につながる制度を積極的に導入していきたいと考えている。

## 制度利用者の声

2022年に入社し、その後まもなくアディショナル休暇制度が導入されました。制度が導入された際には、年次有給休暇をしっかり取得し、さらにアディショナル休暇も積極的に取得しようと考えました。そのため、2022年末に年次有給休暇を全て取得した後、自身のリフレッシュや育児等のため、年度末(2023年3月まで)にかけて10日間のアディショナル休暇を取得しました。1～2日単位で取得したことに加えて、5日間まとめて取得し、連続休暇を確保するためにも活用することができました。

前職では年次有給休暇が20日間付与されていましたが、転職に伴って入社初年度の付与日数が10日になりました。休暇の付与日数が減ると生活への影響も大きいですが、アディショナル休暇制度の存在によって、前職の時と同様のライフスタイルを維持できた点は大きなメリットでした。

取得事由が制限されておらず、年次有給休暇と申請方法が変わらないため、「アディショナル休暇だから」と意識することなく気軽に利用することができる点もよいところだと思います。周囲の従業員からも、年次有給休暇を残しておきたいという声を聞くことはなく、会社としても年次有給休暇の積極的な取得につながっているのではないかと感じています。