厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Walfare

2011年度版

# 社員と会社が元気になる休暇制度を導入しませんか?

## 20社分の事例紹介

清水建設株式会社【現場異動休暇、ボランティア休暇】
リンテック株式会社【裁判員休暇、社会貢献休暇など】
三菱化学株式会社【ボランティア休暇、ライフサポート休暇】
株式会社ワコール【ボランティア休暇】
ユニ・チャーム株式会社【骨髄ドナー休暇、裁判員休暇など】
大阪ガス株式会社【はぐくみ休暇、リフレッシュ休暇など】
キリンビバレッジ株式会社【リフレッシュ休暇など】
旭化成株式会社【サポート休暇、リフレッシュ休暇】
大和ハウス工業株式会社【ハローパパ休暇、ボランティア休暇など】
日本アイ・ビー・エム株式会社【フレッシュ・アップ休暇など】
ミニストップ株式会社【リフレッシュホリデーなど】
鐘通株式会社【ボランティア休暇など】
明治安田生命保険相互会社【キッズサポート休暇、子の看護休暇】
株式会社京都銀行【連続休暇、ジョイフルデー】
株式会社ツナグ・ソリューションズ【LOVE休暇、勉強休暇など】
株式会社夢テクノロジー【骨髄ドナー休暇、消滅有給休暇など】
有限会社COCO-LO【子の看護休暇など】
株式会社フォーネット社【自己啓発休暇、バースデー休暇など】
株式会社ぐるなび【ブライダルデー休暇】
特定非営利活動法人神奈川被害者支援センター

一人ひとりの活力が
企業の活性化へ
社会の元気につながる

# 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度とは

経済社会を持続可能なものとしていくためには、その担い手である労働者が、心身の健康を保持できることはもとより、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされている時間と労働時間等を柔軟に組み合わせ、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分発揮できる環境を整備していくことが必要です。

特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度とは、「労働時間等見直しガイドライン」における「特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置の例」において示されている、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、裁判員休暇、犯罪被害者の被害回復のための休暇（右記参照）など、労働者の個々の事情に対応しつつ、事業場等において労使の話し合いで与えられる休暇制度です。

## 特に配慮を必要とする労働者の例

1. 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
2. 子の養育又は家族の介護を行う労働者
3. 妊娠中及び出産後の女性労働者
4. 単身赴任者
5. 自発的な職業能力開発を図る労働者
6. 地域活動等を行う労働者
7. その他特に配慮を必要とする労働

## ボランティア休暇

「ボランティア休暇」とは、労働者が自発的に無報酬で社会に貢献する活動を行う際、その活動に必要な期間について付与される休暇で、「社会貢献活動休暇」と呼ばれることもあります。

## 裁判員休暇

平成16年に「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」が成立し、平成21年5月21日から国民が裁判官とともに刑事裁判に参加する「裁判員制度」が開始されました。「裁判員休暇」とは、裁判員に選任された労働者に対して、その職務を果たすために必要な期間について付与される休暇です。

## リフレッシュ休暇

「リフレッシュ休暇」とは、職業生涯の節目に勤労者の心身の疲労回復等を目的として付与される休暇です。例えば、勤続3年ごとに5日間の休暇を付与することなどが考えられます。

## 犯罪被害者の被害回復のための休暇

犯罪行為により被害を受けた被害者及びその遺族等に対して、被害回復のために付与される休暇です。例えば、犯罪被害による精神的ショックや身体の不調からの回復を目的として、1週間の休暇を付与することなどが考えられます。

## 目次


### 休暇制度導入企業例

建設 **4. 清水建設株式会社**
【現場異動休暇、ボランティア休暇】 東京都

製造 **6. リンテック株式会社**
【裁判員休暇、社会貢献休暇など】 東京都

**8. 三菱化学株式会社**
【ボランティア休暇、ライフサポート休暇】 東京都

**10. 株式会社ワコール**
【ボランティア休暇】 京都府

**12. ユニ・チャーム株式会社**
【骨髄ドナー休暇、裁判員休暇など】 東京都

**14. 大阪ガス株式会社**
【はぐくみ休暇、リフレッシュ休暇など】 大阪府

**16. キリンビバレッジ株式会社**
【リフレッシュ休暇など】 東京都

**18. 旭化成株式会社**
【サポート休暇、リフレッシュ休暇】 東京都

**20. 大和ハウス工業株式会社**
【ハローパパ休暇、ボランティア休暇など】 大阪府

情報通信 **22. 日本アイ・ビー・エム株式会社**
【フレッシュ・アップ休暇など】 東京都

小売・卸売 **24. ミニストップ株式会社**
【リフレッシュホリデーなど】 千葉県

**26. 鐘通株式会社**
【ボランティア休暇など】 京都府

金融・保険 **28. 明治安田生命保険相互会社**
【キッズサポート休暇、子の看護休暇】 東京都

**30. 株式会社京都銀行**
【連続休暇、ジョイフルデー】 京都府

サービス **32. 株式会社ツナグ・ソリューションズ**
【LOVE休暇、勉強休暇など】 東京都

**34. 株式会社夢テクノロジー**
【骨髄ドナー休暇、消滅有給休暇など】 東京都

**36. 有限会社COCO-LO**
【子の看護休暇など】 群馬県

**38. 株式会社フォーネット社**
【自己啓発休暇、バースデー休暇など】 東京都

**40. 株式会社ぐるなび**
【ブライダルデー休暇】 東京都

その他 **42. 特定非営利活動法人神奈川被害者支援センター**

### 休暇制度導入企業のツール類

**44. 資料：社内への周知・啓発／休暇申請書**

case 01
建設業

現場異動休暇、ボランティア休暇

## 清水建設株式会社

人事部 ダイバーシティ推進室
室長
奥村 正己さん(左)　田中 幸恵さん(右)

企業プロフィール
●事業内容：建築・土木等建設工事の請負(総合建設業)
●従業員数：11,215名(2011年4月1日現在)
●URL：http://www.shimz.co.jp

# 上司と職場が互いに協力して休暇の取得を促進

実践!

**こうすればできる!こうすればのびる!**

❶ 本人と上司に通知して取得を促す
❷ 取得しやすい休暇のネーミングを考案
❸ 休暇を制定することで社会貢献の意識を高める

### 現場異動休暇

## 休みにくい現場のために

当社は、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みの一環として、様々な休暇制度を取り入れています。

当社に限った話ではないですが、建設業は土日に作業をせざるを得ないケースや天候に左右される現場などがあり、週休2日制を導入しているとはいえ、休日出勤することもあります。さらに、一つ現場が終わったら、また次の現場に異動するため、新しい現場が始まると休みが取りにくくなるということもあります。そこで、新しい現場への異動前にしっかりと休んで、次の仕事への活力を養うことを目的に「現場異動休暇」という名称の休暇制度を作りました。1991年(20年前)に導入した休暇制度で5日間取得することが可能です。土日をつなげると最大9日となります。異動に際しては、本人および上司に異動休暇の取得対象であることを通知しているほか、各部門でも休暇の取得指示を出すなどして取得を推進しています。また、前の現場では忙しかったため休めなかった場合など、きちんと休んでリフレッシュして欲しいという気持ちから上司の理解も深まっています。現場異動休暇の取得率も徐々に高まってきており、制度として普及しています。

## 「現場異動休暇」がとれない者のため、「ひといき休暇」も制定して休暇を推進

1年以内に工事が完了するようなケースでは、毎年、現場異動休暇が取得可能ですが、ダムや橋、トンネルなどの現場は1年で完了ということはありません。このような状況への配慮として、1年以上同じ現場に勤務し異動がない場合には、最大５日間の休暇がとれることにしています。ただ、なかなか取得が進まなかったことから、定期的に行われる労働組合との話し合いの中で「ひといき休暇」という名前の休暇制度にしました。わかりやすい名前を付けたことで理解も進み、以前より取得者が増えてきていますが、それでも現場異動休暇にくらべるとまだまだ少ないのが現状です。社員の活力の維持のためにもさらなる普及促進をしていきたいと考えています。

### ボランティア休暇

企業の社会貢献が世の中で注目されるようになってきたことや、個人のボランティア活

Voice

監査部
主査
**古市 敏雄さん**
（ボランティア休暇）

## 新聞で見つけて参加

東日本大震災のボランティアを、さいたま市が募集しているのをたまたま新聞で見て関心を持ち、仕事のスケジュールが調整可能なタイミングだったので参加しました。木曜の夜に出て、金曜、土曜と作業して、土曜の夜に帰ってくるコースです。日曜を休養にあてられるのは、勤めている身にはよかったですね。今年の6月と9月に1日ずつ取得しました。川や畑の瓦礫を撤去しましたが、被災の状況が凄まじいため、30人集まってもなかなか片付かず、成果はごく限られたものだったなという思いが残っています。

当社の社内のイントラネット上に「ボランティアweb」というページがあり、被災地ボランティアに東北支店の社員が4～5人でチームを組んで頻繁に出かけているという話が出ていました。こういう情報に接したことが、自分がボランティアに参加する事に対する後押しになりましたね。社会貢献という意味でこうした活動に対して会社が休暇を導入しているのはいいことだと思います。業務を調整して、タイミングが合えば、また被災地に出かけたい、「岩手、宮城に行ったので、福島にも手伝いに行きたい！」そう思っています。

建築事業本部
**濵田 祐一さん**
（現場異動休暇）

## 建設工事が終わったあとの気分転換が図れる

工期が短い現場や土日も交代で休みながら作業を続ける現場もあるので、なかなか思うように休みがとりにくいという実情があります。個人的には、そうした環境に対するご褒美的な意味合いで、現場異動休暇の取得を糧に頑張っているとも言えます。入社して6年目になりますが、これまでに5～6回取得しました。この前まで九州支店にいたので鹿児島の霧島や指宿温泉に行ったり、最大9日間の休みを利用し、友人と予定を合わせて東京ディズニーランドに行ったこともあります。現場の終わりが近づくと、「現場異動休暇を使ってどこに行く？何したい？」という話題になるくらい、みんなが楽しみにしています。工事が終わると一つやりあげたという達成感と同時に、エネルギーを使い果たした感があります。きっと、この休暇によって、次の現場に向けて、とてもいい気分転換や充電ができているのだと思います。

---

動に対する意識も高まってきたことから、「ボランティア休暇」を平成19年度に制定しました。当社としては、ボランティア活動は基本的に年次有給休暇で対応するという考えでしたが、あえて休暇として制度化することで、社員の社会貢献に対する意識を高められるだろうと考えました。ボランティア休暇の取得にあたっては、年次有給休暇と区別するため、事前にどんな活動をするのか申請書で提出し、取得後に活動結果を報告してもらうようにしています。取得実績としては着実に増えてきていますが、今年は特に東日本大震災があり、多くの人がこの休暇を利用してボランティア活動に取り組んでいます。

case 02
製造業

保存休暇、裁判員休暇、社会貢献休暇

## リンテック株式会社

人事部
課長
尾藤 明彦さん(右)

課長代理
三井 安之さん(左)

企業プロフィール
●事業内容：粘・接着製品、粘着関連機器、特殊紙、加工紙・加工フィルムなどの開発・製造・販売
●従業員数：2,529名(2011年3月31日現在)
●URL：http://www.lintec.co.jp

# 社員が安心して働ける職場環境作り

実践!

### こうすればできる!こうすればのびる!

❶ 休暇を利用しやすい職場風土をつくる
❷ 社員のニーズを反映する
❸ 社内イントラネットや社内報等の活用で認知を高める

保存休暇

### 長期休業に対する不安を軽減

1990年に3社合併で現在のリンテックがスタートしました。社員が働きやすい環境が作れるように、「身の丈でできる範囲で」をモットーに各種の休暇制度も改善を続けています。保存休暇は3社合併時からある古い制度です。年次有給休暇の残りは翌年に繰り越せますが、繰り越せる限度を越えて毎年時効により消滅してしまう年次有給休暇を最大50日まで保存できるようにしたのが「保存休暇」です。社員自身の傷病、配偶者・子ども・親の看護や介護、家族入院時の子の養育の範囲で休暇を取得することができます。こうした長期休業が必要となるケースが万が一起きたときに、少しでも支えとなれるよう配慮をしています。

裁判員休暇

### 非日常経験による疲労に配慮

裁判員制度が2009年にスタートする以前からどのように対応したらよいかを検討していました。初めてのケースでもあるので、実際に運用されてから、どのようなニーズが発生するのか様子をみる必要もあると考えていました。休暇制度として規定されたのは2010年4月です。裁判員候補者として通知を受けると、まず裁判所に出頭しなくてはなりません。このときに休暇が付与されます。さらに裁判員に選出され、裁判に参加する場合には、必要日数が付与されます。日常とは異なる経験による、心身的な疲労を考慮して、半休などにはせず一日単位の休暇取得としました。それまでは出頭休暇というものを設けていましたが、それとは別に裁判員休暇を制度化しました。

社会貢献休暇

### 地域コミュニケーションの活性化に一役

地域活動などのボランティアやPTA活動などに参加するときに、社会貢献休暇を利用で

Voice

## 工場勤務者Aさん （裁判員休暇）

### 工場では初めて裁判員休暇を取得

裁判員の候補になったという通知が来たときは、すぐ上司や工場長に相談しました。幸いすでに休暇の仕組ができていたこと、職場のメンバーによる業務上のサポートもあり、裁判員候補としての面談や裁判員として参加した連続3日間の裁判にも気兼ねなく対応することができました。他の裁判員の中には、有給休暇を使って来ていた人もおり、当社の裁判員休暇制度の内容とその対応の早さに驚いていました。裁判では、人を裁くという責任感など厳しい部分もありましたが、いい経験になりました。反面、今までにない未知の世界に入るということは、精神的な負担もあります。休暇を取得し業務を離れて専念できたのは、気持ちの上でとても楽でした。裁判員休暇取得後、工場長の配慮により、工場内で裁判員制度について説明する機会を設けてもらいました。まだ裁判員休暇制度があることを知らない社員もいると思うので、部下から相談を受けた際、この休暇制度について上司として伝えられるようにしていきたいと思います。

吾妻工場 製造部 副部長

## 松浦 勝良さん （社会貢献休暇）

### 祭りの手伝いも大事な役目

私が住む地域では、居住地域の祭りの準備をする「祭り世話」という役割がまわってきます。私の地域には2つの神社があり、年に4～5回祭り世話の仕事があります。私のように他県から来た人間は、そういう場に顔を出すことで地域の方々とつながりを保つことができます。平日に「祭り世話」をやらなくてはいけない場合もあるため、社会貢献休暇を取得して役割を果たすことで、地元の方々とのコミュニケーションをとるいい機会を得ています。

吾妻工場 事務部

## 唐澤 順子さん （社会貢献休暇）

### 子どもの部活役員のために取得

一昨年はPTAの役員、去年は自治会の役員、そして今年は学校の部活役員をしているので、社会貢献休暇制度を活用しています。子どもが吹奏楽部に所属しており、文化祭や学校外での演奏などをサポートする仕事がいろいろあるのです。土日の活動以外に、平日に学校での打合せがあるため、このときは休暇を取得しなければなりません。年間3日ある社会貢献休暇をフルに利用して、足りない分は有給休暇を活用しています。仕事をしていると昼間家にいない分、地域の人と顔をあわせる機会がどうしても少なくなってしまいます。このような活動に参加することで、コミュニケーションを広げられるのが有り難いです。

---

きます。1年間に3日取得可能であり、各活動に専念する役員に任命された場合など、地域社会の活動に積極的に関わるケースに取得することができます。PTA活動による休暇取得者からは、「人生の中で子どものために時間をとらなくてはならない大切な時期に、こうした休暇制度があるととても助かる」という声が届いており、特に女性社員の取得率が高くなっています。今後は少子化等の影響もあり、こうした休暇制度の充実が社員に長く働いてもらう一助になってくれたらと思っています。

### 多様な手法で情報提供

当社の休暇制度を就業規則に規定しイントラネット上に掲載、CSR報告書にも制度概要を掲載するなどして社員の周知を図っています。また、当社にはリンテックグループのコンプライアンス推進を目的に企画した「リンテック りんりかわら版」があります。これは、働くことに関する倫理項目をわかりやすく、堅苦しくなく伝えるために、テーマ毎に『投稿川柳＋解説の形』で掲載しています。その中で休暇に関する題材も取り上げて休暇の大切さを伝えています。また、組合側からも休暇に関する情報提供を行うなど、会社と組合両面から社員に周知してもらうようにしています。さらに、年次有給休暇の取得率をあげるために、15日以上取得者は前年に1日プラス、10～15日取得者は2日プラス、9日以下の人は3日プラスを目標に取得してもらい、不公平感なく促進できるような取組を考えています。

case 03
製造業

ボランティア休暇、ライフサポート休暇

## 三菱化学株式会社

人事部 労制グループ
グループマネジャー
後藤 啓さん(左)　　宮本 将志さん(右)

企業プロフィール
●事業内容：機能商品、ヘルスケア、素材他
●従業員数：6,013名(2011年9月30日現在)
●URL：http://www.m-kagaku.co.jp

# ボランティアをきっかけに社会貢献の意識を育てる

実践!

### こうすればできる!こうすればのびる!

❶ 社員の自発的な意志を尊重
❷ ハードルを下げて参加しやすくする
❸ 企業文化として積極的に推進する

ボランティア休暇

### 会社側で基本的なアレンジ

東日本大震災が発生したときは、社内で支援のためのボランティアを募りました。ボランティア休暇制度を活用した社員による自主的な被災地支援です。CSR(企業の社会的責任)の観点から、当社の掲げる経営指標に含まれる、社会貢献を具現化した形です。今回のような事態を目の当たりにすると、「何か支援をしたい」という気持ちが起きる人も多いでしょう。しかし個人で支援に行くのは不安もあり、初めての人にはハードルが高いと思います。そのため活動場所の選定、交通手段等の手配など、現地で活動しているNPOと連携を取りながら、ある程度会社が準備、計画を策定しました。2泊3日で被災地に行き、NPOの方々とともに3日間の活動に取り組みます。1チーム最大8人で編成し、これまでに136名の社員が参加しました。

### 年次有給休暇の積立制度を活用

被災地支援という意味では、このボランティア休暇を5日までと決めているのですが、それを超えるケースが出た場合に、年次有給休暇積立制度を利用できるようになっています。使用されなかった年次有給休暇のうち、失効してしまう部分を最大40日まで積立てることができる制度で、ボランティア休暇以外にも本人の私傷病、家族の看護などにも活用できます。ボランティア休暇は年5日間という制限があるため、これから個人的に2回目、3回目の被災地支援に行かれる人たちの中には、この制度を使う人も出てくると思います。

Voice

**高原 寿人さん**
（ボランティア休暇）

## 初めてのボランティア

被災地支援活動を行っているNPOを通じ、岩手県陸前高田市でボランティアを行いました。報道等で被災地の状況は見ていましたが、市街地の中心から360度どこを見回してもがれきの山という状況に改めて震災の被害の大きさを実感しました。従事した活動は、支援物資の衣料品の仕分けと配布です。衣料品を、家庭毎に事前にアンケートで確認した結果に基づいて仕分け、仮設住宅に住む方々に配布をしました。年配の方が多いことや、周囲の店舗は大きな被害を受けていることから生活にかなり苦労している様子であり、衣料品を届けると感謝の言葉をいただき、ボランティアに参加し、被災者の方々のお役に立ててよかったと感じました。現地では、支援物資は届くのですが、実際に最前線で配る人の手が足りないという状況でした。

仮設住宅に移り、当面は落ち着いた生活ができているものの、今後の不安を抱えており、報道では見えない、現地の実状を理解する貴重な体験でした。

## 会社が支援内容や交通手段等を用意していたので参加しやすかった

被災地支援といっても、どこに行ったらいいのか、どこに宿泊したらいいのかわからない中で、会社がボランティア先を設定し、交通手段等を手配してくれたのは大変有り難かったです。また会社では仕事だけのつながりだった人たちと、同じ思いを持って同じところに行き、同じ部屋で布団を敷いて寝るという合宿のような経験をしたことで、仲間と深いコミュニケーションを得るよい機会になりました。

## 社内報で体験談を紹介

ボランティア休暇制度を活用した社員による自主的な被災地支援を始めた今年の7月の当初は出足が鈍かったのですが、月を追うごとに参加者が増えていきました。社内報でも大々的に、ボランティア活動でこんなことがあったとか、現地の状況はこうだったなど体験談を紹介してPRしたのも効果があったように思います。また、実際に会社からの派遣となると、同じ部署から何人も参加すると業務に支障がでてしまうので、部署内に希望者が複数いる場合は部署内での人選と業務の調整を行い、いろいろな部署から1人2人と参加することになります。そうすると、ボランティア活動を通じて普段出会う機会のない初対面の社員同士に一体感が生まれ、社員間のコミュニケーションの活性化にもつながりました。

### ライフサポート休暇

このライフサポート休暇は、心身のリフレッシュや仕事と生活の調和等を目的に制度導入したものです。連続休暇を取得するように制度化したものであり年次有給休暇を年1回2日以上連続して取得する際に、おまけとして1日付与されます。なお、30歳、35歳、40歳、45歳、50歳、55歳の社員はおまけとして年間3日付与されます。節目ごとに休むだけではなく、毎年休んでもらっていいのでは？という思いがベースになっています。3日休むと土日を合わせれば5連休。節目のときは9連休になるので、海外旅行にも行けます。この休暇の取得率は現在約70％ですが、ライフサポート休暇のさらなる取得促進のために、年度始めの4月に、各部署に働きかけ、社員の皆さんに予定を立ててもらい、計画的に取得してもらっています。

ボランティア休暇、ライフサポート休暇など制度があっても活用されないのでは意味がないと考え、社内イントラネットに人事制度関連のガイドブックをいつでも閲覧できるよう掲載、「社内報」を活用して社員の皆さんにPRしたりなど様々な取り組みも進めています。

case 04
製造業

ボランティア休暇

## 株式会社ワコール

人事部人事企画課
課長
**萩原 直樹さん**

企業プロフィール
●事業内容：繊維製品製造業
●従業員数：17,094名（2010年3月末現在）
●URL：**http://www.wacoalholdings.jp**

# 社員が自発的に取り組む活動を支援

実践!

## こうすればできる!こうすればのびる!

❶ 社会貢献の一環としてとらえる
❷ 休暇を利用しやすい職場風土をつくる
❸ ワークライフバランスの確立に配慮する

ボランティア休暇

### 東日本大震災を機に新設

当社には従来「ボランティア休暇制度」はなかったのですが、東日本大震災を契機に、CSR（企業の社会的責任）という観点から企業として何ができるかということを検討する中で支援物資の提供や義捐金の拠出とともに、トップダウンでこの「ボランティア休暇制度」を導入することとなりました。導入に当たって、規定等を準備する必要があるため人事部で制度内容を検討し、震災発生後の3月24日に休暇制度を制定しました。

被災地の支援活動を対象に、2011年4月1日から8月末までの期間限定で、連続した1期間に限り最大20日の取得が可能となっています。その後、制度利用者がいることもあり、翌2012年の3月末まで延長しました。2011年10月の段階で4名の社員が休暇を取得しています。活動先はそれぞれ社員が運営を行うボランティア団体を探し、応募して参加する形です。

当社は本社、営業所とも関西が中心ということもあり、ボランティア団体の説明会は東京で開催されることが多く、また現地入りする場合も東京起点でバスが出発するので、日帰りや1～2日で行って来るというわけにはいかないという実態もあり、取得期間を長く設定しています。

### 阪神・淡路大震災での支援も経験

阪神・淡路大震災のときは地元であったということもあり、こういった休暇はなくても、被害を受けていない地域に住んでいる人は、日帰りでボランティアに行くという活動を行っていました。特別休暇がなくとも自主的に活動ができたのです。車だと道路が混んで動きが取れない所でも、原付バイクなどで動くことができましたから、簡易的に応援に行った社員はかなり多くいました。大阪でも大きな被害を受けていない場所からは、すぐに被災地に赴くことができました。ところが今回の震災の被災地である東北地域は、関西からは距離があるので、休暇を取得しないと行きにくいという実態がありました。

### 活動の結果は人事部に報告

ボランティア休暇制度を導入したということもあり、人事部として今後の制度設計に活かすためどのようなボランティア活動をした

Voice

総合企画室 広報・宣伝部
部長
**猪熊 敏博さん**
（ボランティア休暇）

## ボランティア休暇で被災地の子どもたちを支援

東日本大震災を契機に新設されたボランティア休暇を取得して、津波被害に遭った岩手県大船渡市に出かけました。被災後しばらくたって、炊き出しなども普通に行われるようになった頃です。現地の知り合いから要望があり、子ども会などのイベントもなくなっているため、明日に向けるようなエッセンスを盛り込みながら、夢を持てるようなことがしたいということでした。以前にアート活動を担当していた関係で、アーティストなどの仲間に声をかけ、子どもたちと遊んだりお絵描きをしたりするイベントを開催しました。実は、このときボランティア休暇の申請はしませんでした。3回目のイベントに出かけるときに「部長である自分が取得することに意味があるのでは？」と思い申請しました。ボランティア休暇として3日間申請し取得しました。職場のメンバーに迷惑をかけないよう、仕事も引継ぎ等が発生しないように調整しました。がれきの除去作業とかではなく、子どもたちと遊ぶということなので、一般的な震災ボランティアとは性格が異なりますので会社がどう受け止めるかわかりませんでした。しかし、今回申請を受理してくれたということは、「社会貢献という観点からこのような活動もある」と認めてくれたことでもあります。こうした活動内容を社内の人たちに見てもらえる機会を増やすと、ボランティアの理解や幅が広がるかもしれません。

## 休暇制度の周知も大切

震災ということでは、今回初めて身近なこととして受け止めました。自らも帰宅困難者となって歩いて帰ると、自宅も何らかの被害があり、東北エリアには身近な人も多くいました。命を亡くした人はいなかったのですが、それなりに皆さん大変な目に遭っていました。ボランティ休暇があろうがなかろうが、何らかの形でお手伝いに行ったとは思います。同様の人も多いのではないでしょうか。とはいえ制度があるのだから、積極的に活用して、支援したい気持ちがあるなら行った方がいいよと、話してあげることも大事かなと思っています。制度の周知をどう進めていくかは大事なこと。イントラネットの掲示板に載っていたのを見たとしても、時間がたつとニュース欄に出てこなくなるので、知られる機会が減ってきます。僕らも宣伝部なので、コミュケーションのあり方を考えなくてはいけないですね。

---

のか報告をしてもらいました。

休暇取得者の報告書を見ると、ぜひみんなもやって欲しいと書いている人が多いことに気付きました。このような報告内容を社員に見てもらうのも社会貢献という観点から大事なのではと感じました。今回は社内への公表を前提で書いてもらったものではないので、社内報などで取材する形を取るのもいいのではと考えています。

このように震災や台風被害など、被害が目に見えると誰しも何かしたくなる気持ちはあるけれど、そこに一歩踏み込むのはなかなか難しいですよね。だからこそ、そこに踏み込もうとしている社員がいたら、後方支援的なことを行い、ボランティアに対する意識を高めることにつなげることも必要ではないかと思います。周囲が積極的にサポートしようという意識を醸成するためにも、今後は東日本大震災の被災地支援活動に限定したものとは別に分けてボランティア休暇制度を設けてもいいのではと感じています。

case 05
製造業

社会的責任の達成、骨髄ドナー休暇、裁判員休暇、積立保存休暇 震災特例措置

## ユニ・チャーム株式会社

グローバル人事総務本部 人事グループ
マネージャー
大竹 英俊さん(左)　小野 宏さん(右)

企業プロフィール
●事業内容：ベビーケア、フェミニンケア関連製品等の販売
●従業員数：1,229名(2011年9月現在)
●URL：http://www.unicharm.co.jp

# 社員の意志を尊重し、社会的責任を達成する

実践!

**こうすればできる!こうすればのびる!**

❶ 社員の意見、提案をすくいあげる
❷ 仕事に専念できる環境を整える
❸ 社員の意志を尊重し、きめ細かい対応をする

### 社会的責任の達成

当社では企業理念として社是を定めており、その中に「企業の成長発展、社員の幸福、及び社会的責任の達成を一元化する正しい企業経営の推進に努める」という言葉があります。企業として出来ることは何か、どの範囲までできるのかということを考え、休暇制度の充実を図っています。

社員の多様性確保のために、育児・看護・介護の支援制度、裁判員・検察審査員休暇制度、積立保存休暇制度、骨髄ドナー休暇制度、バースサポート制度、積立保存休暇の震災特例措置など社員の意見を吸い上げ、制度の拡充を図り、社内報なども活用しながら周知を図っています。2010年度からは提案制度も設け、積極的な意見収集も行っています。

### 骨髄ドナー休暇

## 職場での理解が得られるように

骨髄ドナー休暇は、グローバル人事総務本部での検討も進めていましたが、社員側からも制度導入の提案が出ていました。骨髄ドナーとはどういうものなのか？　いろいろ調べてみると意外に拘束される日が多く、しかも飛び石で休まなくてはならないということがわかりました。この休暇の取得について職場の理解を得るには、「会社として全面的に支援する」という体制を整備し会社の姿勢を見せる必要があると感じました。社員にわかりやすく、会社の姿勢も見えるようにするため、あえて独立した休暇制度にしようということで「骨髄ドナー休暇」という名称で、最大7日間特別有給休暇を付与するという積極的に支援する形にしました。社内イントラネット等で利用者の声を伝えるなどの工夫も必要だと感じています。

### 裁判員休暇

## 社員が安心して裁判に専念できるように配慮

社員が裁判員に選任されたときに、職場の理解と協力を得て積極的に参加できるような環境を作ろうと考えました。特別有給休暇扱いにすることで職場の上司も後押しをしやすくなるため、裁判に従事する期間中しっかりと安心して専念できるように、休暇日数に枠は設けずに、必要な日数が取得できるようにしました。休暇申請は、まず書類・Web勤務票で予定期間を申請し、実際に裁判に従事したら、期間確定届を提出してもらうことにしています。

Voice

グローバル開発本部 ニュープラットフォームセンター
チーフテクノロジスト
**大庭 徹さん(右)**
(骨髄ドナー休暇)

## ドナー登録はごく自然な成り行き

私の親族が病気になったことがドナー登録のきっかけでした。身近な人が病気になったこともあり、「自分の骨髄を提供して助かる人がいるならば」という思いが芽生え、ドナー登録はごく自然な成り行きでした。

ドナー登録後、しばらくして移植対象患者と適合するかもしれないとの連絡がきました。骨髄提供に関するコーディネータから説明を受け、ステップを踏んで骨髄提供へ進んでいきました。実際には、入院して骨髄を採取するなど一日がかりの対応となる正味3日間を骨髄ドナー休暇として申請、取得しました。

最初の連絡を受けてグローバル人事総務本部や上司に報告をしていたので、休暇申請は余裕を持って行うことができました。

しかし、海外出張という仕事上の調整が一番大変でした。骨髄採取の1ヶ月前は海外渡航禁止という決まりになっているのです。「病気をしてはいけない、ケガをしてはいけない」とコーディネータからも説明を受けていました。最終的には、海外出張を退院日から1週間後に変更し、無事出張できました。

## 休暇の提案が実現

実は、骨髄ドナー休暇をグローバル人事総務本部に提案した一人なのです。「素晴らしいことだからぜひやろう」ということで提案を検討いただき制度化されました。ドナー登録は決して特別なことではないのですが、育児休暇などと違い自分に関係のあることと思えないためドナー休暇のことを知らない人は多いと思います。まず、社内に休暇制度を広めて皆さんに知っていただきたいですね、そしてドナー登録が増えるといいなと思っています。

## 主人を見て、自らドナー登録(大庭 あゆみさん)

主人の骨髄提供に関する入院・採取については、移植コーディネータの方から詳しい説明を受けていたので、特に不安はありませんでした。骨髄バンクとかドナー登録などやはり自分にとっては他人事だったのですが、主人の骨髄提供までの経過を見ていて考えるきっかけになったのは確かです。自分もやってみようという気持ちになり、主人の退院の日にドナー登録してきました。骨髄提供の知らせがきたら、ぜひ協力したいです。

---

## 周知を図るためにeラーニングを実施

制度導入時、裁判員になった場合しっかりと安心して専念できるように、裁判員制度と当社の休暇制度についてeラーニングを実施しました。学習が終わってから、理解できたかどうかの簡単なテストも行いました。実際に誰が履修したかを追跡し、部門ごとに履修率を見られるようにするなどして周知情況を把握しました。ほぼ100%の社員が修了しました。また、社内イントラネットに制度のQ&Aを掲載し、いつでも見られるようにしています。

積立保存休暇　震災特例措置

## 東日本大震災への対応として適用範囲を拡大

当社の福島工場が被災したこともあり、会社主導の被災地支援として早くからマスク、おむつなどの提供をしていました。しかし個人の自発的な被災地支援ボランティア参加による積立保存休暇の適用拡大については、社員からの声（提案）が元になっています。震災から2ヶ月ほどして、被災地の状況が一般の我々にもわかるようになり、ボランティアが社会的に認知されてきた頃でした。社員の提案を受け、人事グループで急ぎ適用拡大を検討し、6月1日から社員の自発的なボランティア活動参加を支援・奨励することを目的として、積立保存休暇として取得できるようにしました。実際には、すでにボランティア活動に参加している社会貢献の意識の高い社員も多くいましたので、そういう社員は遡って休暇申請ができるように調整をしました。休暇の申請にあたっては、公式に活動を証明できるボランティア団体に所属して参加することが前提条件になっています。

case 06
製造業

はぐくみ休暇、コミュニティ休暇、リフレッシュ休暇

## 大阪ガス株式会社

人事部 人事企画チーム
遠山 容子さん

企業プロフィール
●事業内容：ガスの製造、供給および販売等
●従業員数：5,800名（2011年3月31日現在）
●URL：http://www.osakagas.co.jp

# 無理なく自然に ワーク・ライフ・バランスを実現

実践!

**こうすればできる!こうすればのびる!**

❶ 男性の育児参加のきっかけを与える
❷ 社内に周知するユニークな方法を考える
❸ 取得推進のために声かけ、フォローをする

はぐくみ休暇

### ワーク・ライフ・バランスの推進

当社では、社員が「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活や社会とのかかわり」をバランスよく調和させて、能力を最大限に発揮できる風土づくりを目指し、2008年度から労働組合と連携して「ワーク・ライフ・バランス労使推進委員会」を設置しています。この委員会では、社員が必要としている支援策の制度化と制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでおり、男性の育児参画、総労働時間の短縮などをテーマに開催しています。

### 男性の育児参加を促すために

男性社員の一層の育児参加を推進することを目的として、「はぐくみ休暇」を2009年4月に導入しました。男性社員にとって育児休業はハードルが高いと思うのですが、休暇であれば「ちょっと取ってみようかな」と、育児参加のきっかけになるのではと考えました。この休暇のネーミングは、みんなに親しんでもらえる名称にしたい、社内に広く認識してもらいたいという狙いもあり、社内募集しました。結果的には約450件もの応募があったこと、2009年と2010年の休暇取得率が80%を越えていることから、休暇制度の認識、職場の理解が進んだと考えています。

### 取得推進のためのフォロー

「はぐくみ休暇」は、子どもの誕生から3ヶ月以内に1日の特別有給休暇を付与するものです。付与日数については社内で議論を重ねたのですが、育児参加のためにまずは休暇を取ってもらうことが大事と考え、取得しやすい1日に設定しました。土日とあわせて3連休にするケースが多くなっています。

また、当社には繰り越しができず消滅してしまう年次有給休暇を年5日以内で30日を上限として積立ができる「保存有給休暇」制度があり、この取得要件に「育児」を入れることで、制度を有効利用した連続休暇を取得できるよう会社として推奨しています。

当社では、子どもが誕生すると社内のイントラネットで申請することになっており、社員が申請すると「はぐくみ休暇を取得してください」というメールが申請者に自動送信される仕組となっています。申請後、総務部門が状況を確認、休暇未取得であれば「3ヶ月以内に取ってくださいね」と声かけをしています。労使の推進委

Voice

人事部 人事企画チーム

**扇谷 英樹さん**

（はぐくみ休暇）

## 出産後すぐに休暇を取得、そして新たな発見

今年の4月28日に3人目の子どもが産まれました。職場の理解やサポートもあり、GWの連休、はぐくみ休暇、5日間の育児休業制度を合わせて約2週間育児に専念できました。長男長女が産まれたときは、はぐくみ休暇の制度はなかったので、今回の取得が初めてでした。長男の小学校の都合もあり今回は妻の実家に里帰りできず、帝王切開の影響がまだまだ残る妻の負担を減らすため、育児や家事を積極的にサポートする必要がありました。

育児をしていて気付くことも多くありました。子どもにミルクを２時間おきに与える大変さ、家事を効率的にこなすための段取りの重要性、兄弟の日々の成長など、普段から目にしているはずのことについて育児休業を取ることによって再発見できたことも多く、非常に勉強になりました。

## 休みやすい環境を整える

休みに入る前に自分で片付けられる業務は済ませ、休暇中の業務の対応をマネジャー含めて周囲のメンバーにお願いしました。たとえ1週間という期間でも、自分の業務がブラックボックスになっていると、メンバーに対応をお願いすることが難しいと感じました。休暇を取得するために、普段自分が何をしているのか、この案件にどんな対応をしているのかなど情報共有をしておくことで、「業務の見える化」が進みます。この見える化が業務の生産性向上につながるとともに、メンバー間で業務を補完し合えることが可能になります。補完し合える環境が、さらに休暇を取得しやすい環境になる好循環を生み出すのだと実感しています。

---

員会で取り入れた制度ですので、組合も定期的に取得状況をみてフォローしています。

コミュニティ休暇

### 社員の地域貢献活動を支援

地域貢献活動を行う際には、時間的・経済的な負担が伴います。このような活動を行う社員に対して時間的な支援をするために1991年10月に導入した制度です。会社が認めたボランティア活動や地域活動等に参加するときに利用できます。地域活動にはいろいろありますが、地域団体の役員や、地域のスポーツや各種行事の世話役として活動するといった場合を想定しています。特別休暇として年間最大で5日、さらに保存有給休暇から5日間取得することができ、最大で10日まで使える制度になっています。

リフレッシュ休暇

### 心身をリフレッシュし、自分の人生をじっくり振り返る契機に

リフレッシュ休暇は、社員が45歳のときに連続10日間の特別有給休暇を取得できる制度で、心身のリフレッシュを図ることを目的としています。あわせて、これまでの会社生活を振り返り、その後の自分の生き方を考えるサポートをする集合研修を実施しています。参加者からは「今までの業務経験を振り返ることで、自分の軸がどこにあるのかを知るきっかけになった」などの声も多く聞かれます。

case 07
製造業

リフレッシュ休暇、保存休暇、育児支援制度

## キリンビバレッジ株式会社

人事部 人事担当
部長代理 髙橋 総子さん(右)　主任 髙田 達也さん(左)

企業プロフィール
●事業内容：清涼飲料の製造および販売
●従業員数：4,438名(連結)(2010年12月現在)
●URL：http://www.beverage.co.jp

# ライフの充実で グループ内をリード

実践!

### こうすればできる!こうすればのびる!

❶ 社員の生活の充実をベースに考える
❷ 社員の声を参考にする
❸ 社員の身に立った対応をする

#### リフレッシュ休暇

当社では、「仕事を進める上では社員が健康でなければ、生産性の向上も望めない。そこに力を入れてやって欲しい」という社長の意志を受け、働く人にやさしい会社を目指し、ワーク・ライフ・バランスのライフ部分を充実するという基本方針を人事部として確立しています。

「健康管理と私生活が充実しないと仕事もうまくいかない」人事部の部長がこのような考えの持ち主ということもあり、「ライフの充実はグループ内でリードしていこう！」という気概をもって取り組んでいます。もちろん、ライフを充実させるといっても社内の雰囲気をいきなり変えるのは難しいため、基本方針を軸に人事部部内で議論を積み重ねて休暇制度を少しずつ改善しています。

### 連続して休んでもらいたい

1991年、キリンビバレッジ株式会社に商号を変更した際に制定したリフレッシュ休暇は、一定の勤続年数に達した社員に対する福利厚生の一環として作られました。「お疲れさま」の気持ちを込めてリフレッシュしてもらうだけでなく、休みの間に広く内外に見聞を広げて新しい知見を得る、教養を高め自己啓発を促進する、そして新たなアイデアを会社で活かしてもらうことも期待しています。このような意図もあり、必ず連続して休みを取ることを条件に支援金も支給しています。

勤続10年、20年、30年を節目として、10年では7日の休暇（内　特別有給休暇3日）、20年では14日の休暇（内　特別有給休暇6日）、30年では21日間の休暇（内　特別有給休暇9日）とそれぞれ支援金が支給されます。勤続30年の場合9日間が特別休暇として付与され、残りは年次有給休暇もしくは積立保存休暇を活用します。指折り数えて楽しみにしている社員も多いようです。人事部から対象者の部署に文書で連絡、そして休暇申請書と休暇の説明資料をセットで上司に送付します。休暇取得・申請にあたっては、職場のリーダーと休暇取得時期や業務調整について相談していただきます。業務は個人で調整するだけでなく、職場内でも調整するように準備をしてもらいます。

#### 保存休暇

### 年次有給休暇の有効活用

失効した年次有給休暇を積み立てて、本人

Voice

マーケティング本部
市場リサーチ室
主任
**藤井 栄一さん**
（育児休業、積立保存休暇）

妻の出産が決まり育児休業を取得するつもりでいたところ、ちょうど制度の改善があり期間が延ばせるようになったこともあり3週間休みました。上司に相談すると「ぜひ取るように」と応援してくれ、その代わり仕事のことは周りと共有し、きちんと引き継ぎの準備をするようにと言われました。休業中の業務の取りススメ（進め方）については、チームメンバーと共有していたので、違和感なく仕事に復帰できました。復帰してからも何かあったらすぐ帰っていいよと言われるなど、メンバーやリーダーが気遣ってくれるのは、とてもありがたいですね。

営業本部 法人営業部
主任
**山本 亜紀子さん**
（育児休業、時短勤務）

育児休業のあと、育児時短勤務をしています。人事部が休暇制度や時短について、取得者にいろいろ聞いてくれて、以前は3月末までだった時短期限を4月末までに改善してくれるなど、親身なフォローに感謝しています。4月1日からいきなり保育園に通うとなると母子ともに負担がかかってしまいますが、4月末まで取れると慣らし保育の対応ができて安心なのです。復帰後は会社にいられる時間が少ない分集中して効率よく仕事をするようになりました。スケジュールを立て、期限のあるものは前倒しでやってしまうなど、効率的に段取りをつけるようにしています。

また2011年4月には育児時短勤務の対象期間が小学校就学前から小学校3年生の年度末まで延長され、制度を利用しやすくなりました。

の私傷病、家族の看護に使用できるもので、積立の上限は60日です。例えば私傷病の場合は、連続して年次有給休暇を取得してから4日目以降に使用することができます。子の看護休暇、介護休暇にもプラスして使用できるようになっています。さらに汎用性を持たせて、いろいろな要件で使用できるように改善しています。上記のリフレッシュ休暇や男性の育児休業を推進するためにこの保存休暇を使用して有給期間を増やすなど、使い道を広げています。

育児支援制度

## 男性の育児参画の推進

2007年の「くるみん（次世代認定マーク）」取得にともない、男性の育児参画、女性がもっと積極的に育児に関われるような制度、復帰後の時短制度改善等の目標を掲げて行動計画を策定しています。これまで男性の育児休業を促進するために、最初の3日間は賃金支給をする制度にしていましたが、3日間の賃金支給というと皆さん3日間しか休まないのです。賃金支給期間を増やしたら取得が増えるはずと考え、従来の3日間に加えて積立保存休暇から7日を活用できるよう制度改善を実施しました。土日を含めると2週間休めることになります。2011年の4月にこの改善した制度を導入し、現在まですでに4名の取得者がいます。社員の意識も高まってきたこともあり、さらなる制度周知のために社内報で「イクメンのススメ」という特集を開始しました。休暇のメリット、休む前に準備しておいた方がいいことなどを取得者目線から情報発信し、制度の紹介もしています。

## 出産、育児をする社員をフォロー

出産や育児休業を控えた社員には、人事部が面談をして制度説明をするとともに冊子を配布しています。手当等も保険から賄えるものなどリスト化して案内し、休みに入る前の不安がないようにフォローをしています。「育児休業中は取り残された感があって不安」という社員からの声もあり、希望する社員には、休みに入ったあとも人の異動や、規則の変更などの情報を、月に1回メール配信で情報提供しており、休んでいる間の不安にも対応しています。

case 08
製造業

サポート休暇、リフレッシュ休暇

## 旭化成株式会社

人財・労務部 人事制度グループ
森 晃亮さん

企業プロフィール
●事業内容：ケミカルズ、エレクトロニクス、医薬医療、住宅建材等9つの事業会社による活動
●従業員数：25,016名（連結）（2011年3月現在）
●URL：http://www.asahi-kasei.co.jp

# 社員の休暇ニーズを幅広くサポート

実践!

**こうすればできる!こうすればのびる!**

❶ 社員の要望に耳を傾けニーズを把握する
❷ 社員とのコミュニケーションをとる
❸ 休暇取得を側面からサポートする

サポート休暇

### 有給休暇の有効活用を図る

翌年に繰り越されてから使用されずに消滅してしまう年次有給休暇のうち、年に5日間を限度としてサポート休暇に振替保有できる制度です。保有日数は40日を限度にしています。取得要件は本人の私傷病、家族の看護、社会貢献、資格取得、定年時のリフレッシュ休暇（契約社員として再雇用される場合、定年退職月に取得できる休暇）の5つが定められています。ただし、年次有給休暇は繰り越しを含めると最大で40日間保有可能となりますが、これが20日を下回り、かつ上記の取得要件を満たす場合にサポート休暇を使えることになっています。

### 労働組合の要望で制度化

サポート休暇は1986年からある古い制度です。使用されずに消滅してしまう年次有給休暇を病気の場合などに使ってもいいのではないかという、労働組合からの要望が発端でした。これにより消滅してしまう休暇を、利用条件を限って活用できるようになりました。最初に休暇要件に加えられたのは本人と家族の療養でした。その後、社会貢献を目的とした非営利活動を条件として、ボランティア（被災地支援等）も要件に加えられました。2008年には、組合からの要望により、新たにPTA活動、スポーツ指導等の地域貢献活動のための休暇取得も可能となりました。またもともと別の休暇制度だったドナー休暇も今はサポート休暇の社会貢献の項目に入れ込み、制度の拡充を図っています。

今回の大震災をうけて人事の中で、ボランティア休暇を設けるというアイデアも出ましたが、結果的にはすでにサポート休暇の要件に含まれているので、あえて別枠で設定しなくてもいいだろうということになりました。サポート休暇は保有日数40日のうちで取得日数の制限を設けていないため、社員の自主的なボランティア活動を十分にサポートできると考えた結果でした。

### 休暇取得申請の手続きはスムーズ

サポート休暇が何日あるかは個人の出勤記録に記載されています。サポート休暇に限らず、休暇の申請はラインの上司に申告した後、休暇予定日に休暇名を入力するだけで取得することができます。休暇期間も、上司や職場と

Voice

人財・労務部
人事制度グループ 課長
**内炭 広志さん**
（リフレッシュ休暇）

## 休暇を取得しやすい雰囲気

以前に勤続15年のリフレッシュ休暇を取りました。子どもの春休みに合わせて、近郊にちょっとだけ旅行に行き、あとは子どもと遊んで過ごしました。5日間の休暇と土日を足して長期の休みが取れたので、普段できない家族サービスを、ゆっくりできて良かったという記憶があります。私の場合は職場の理解もあり、休暇をとりにくいということはありませんでした。

25年のリフレッシュ休暇というと、工場長とか部長とか上の人たちになりますよね。率先して休暇を取得する人と、忙しくて取得は無理という人とに分かれますが、率先垂範で休むことは休暇を取得しやすい環境を形成する上でもとても大事ですね。私のすぐ上の上司は何年か前に25年のリフレッシュ休暇を取得しましたが、年末の最後の10日にあてたので、12月の上旬くらいに「じゃ、良いお年を！」と颯爽と帰っていきました。上司が進んで休暇をとると、部下は休みやすくなりますね。

長期間仕事を離れるのは不安が伴うと思いますが、自分がいないときはどうなるのかと試すくらいでいいのではと思います。自分がいないときに職場がどう対応するかという、その経験をするのも大事ではないでしょうか。

---

の調整をとりつつ差し障りのない範囲で決められます。

当社では、２年に一度「満足度調査」を実施していますが、休暇の取りやすさについては満足度が高いとの結果がでています。例えば、工場部門では年次有給休暇の取得率が90％～100％ととても高くなっています。これは、交替勤務を行っているため、勤務シフトを調整するリソースマネジメントがなされていることによります。一方、東京や大阪などの事業所ではそこまでの休暇取得率にはなっていませんので、今後検討をしていきたいと考えています。

## 社員とのコミュニケーション

労働組合とはしっかりコミュニケーションをとった上で随時必要な制度改定をしています。休暇制度の周知としては、会社からの通知や社内掲示板への情報掲載、部長級の職制への通知と職場への周知、地域ごとに集まる会議体で説明するなどの周知活動を行っています。また、労働組合からも機関紙等で社員への周知が行われています。

また、両立支援つまり仕事も家庭も頑張ってくれる社員の支援にも注力しています。1993年にEO（イコール・オポチュニティー）推進室を設け、女性の採用比率の向上、女性の配置先拡大の推進活動をスタートしました。93年に5名だった女性管理職は、2009年に252名になっています。現在、出産育児関連の休暇制度に対する満足度は高いと考えており、総合職の女性で結婚退職するケースもほとんどありません。このように社員とコミュニケーションを取りながら制度を充実させています。

リフレッシュ休暇

## ゆっくり休養してもらうために

リフレッシュ休暇は、区切りの時期に一度気持ちを切り替え、気分新たに再び業務に励んでもらうことをねらいとした制度で、勤続15年では5日間の特別休暇を付与、勤続25年では表彰状とともに10日間の特別休暇を付与し、さらに祝い金として26万円を支給します。いずれの場合も、計画的に一度に連続休暇を取得することが条件になっています。人事部としても対象者には、取得するようにサポートしています。本人にメールを配信し、まず休暇計画の提出をお願いしています。休暇取得後は取得実績も提出してもらいます。旅行に行く例が多く、なかには海外旅行という方もいます。休暇中に何をするかは本人に任せており、特にレポートを課したりといったことはありませんが、勤続25年の休暇をイギリスに短期語学留学に使った人もいました。

case 09
製造業

ハローパパ休暇、ボランティア休暇、有給休暇積立制度

## 大和ハウス工業株式会社

人事部 人事・厚生グループ
グループ長
**髙野 雅仁さん**

企業プロフィール
●事業内容：建築事業、都市開発事業、海外事業、その他
●従業員数：13,482名（2011年4月1日現在）
●URL：http://www.daiwahouse.co.jp

# ワークライフバランスの意識を育てる

実践!

**こうすればできる!こうすればのびる!**

❶ 手軽に取得できる有給休暇をつくる
❷ 職場の理解を得やすくする工夫をする
❸ 社会貢献活動を積極的に支援する

ハローパパ休暇

### 有給休暇取得のための見直しと改善

当社は、2005年の創業50周年を機に、少子化問題、2007年問題等に起因した労働人口減少という社会問題に向き合い、次世代を見据えたワークライフバランスの推進、女性の社会進出のサポートに取り組んでいます。

住宅業界は労働集約的な側面があり、労働時間が長く、有給休暇も取得しにくい傾向があります。これを是正するための取り組みの一環として、休暇制度の見直しと改善を行っています。この見直しと改善には、全社員を対象にしたアンケートを実施し、社員から要望を吸い上げるなど「社員の声」も活用しています。

有給休暇を取得しやすくする工夫として、いくつかの取得促進に向けた支援制度を設けました。例えば、計画的に年次有給休暇を取得するために3ヶ月に1日の休暇を義務づける「ホームホリデー休暇」があります。これは、子どもの参観日や家庭サービスあるいは自身のリフレッシュなどを目的としています。未取得者には、人事部から本人に社内イントラネットでメッセージが送られます。

また、別の制度として「時間単位有給休暇」があります。これは、1時間単位で有給取得でき、育児や介護などの事情に応じて使用することができるため、よく活用されています。

有給休暇の取得は、社内イントラネット上の勤怠システムで申請し、上司と相談の上承認を得るというシンプルな形にしています。

このような取り組みは、ワークライフバランスについての意識を育てるとともに、有給休暇を取得しやすくする環境を作ることを目指しています。

### 親しみやすい名称で有給休暇取得を促す

「ハローパパ休暇」とは、子どもの出生後5日間の連続休暇取得が可能な、男性社員の積極的な育児参加を支援するための休暇制度です。周囲の理解を得やすくする工夫として、親しみやすい「ハローパパ休暇」というネーミングにしています。

男性社員の場合、出産時は分娩休暇を取得して立ち会うのですが、退院のときなど奥様のサポートが必要になるケースが出てきます。一方職場では、「ハローパパ休暇」を取得した男性社員の仕事を分担して、サポートしなくてはという意識が生まれてきます。

Voice

広報企画室広報グループ
主任
**天鷲 克史さん**
（ハローパパ休暇、ボランティア休暇）

## 育児サポートのために取得

昨年9月に子どもが生まれ、子どもの1ヵ月検診で「ハローパパ休暇」を利用しました。妻に付き添い、車で病院に行きましたが、妻も負担が減りとても助かったと喜んでくれました。

休暇の申請は社内イントラネット上の勤怠システムで入力し、上司の承認を得ます。もちろんその前に、休暇中に業務が滞らないように調整をしますが、広報企画室は記者発表や取材対応など対外的な業務が多いため、休暇取得前に業務の一部をメンバーに引継ぎました。また、同じグループのメンバーになるべく負担をかけないようにするため、休暇後の業務を前倒ししました。

休暇の取得自体、職場の理解があり、周囲のメンバーのサポートもしっかりしていたため、休暇後もスムーズに業務を行うことができました。

## 高まる社会貢献の意識

「ボランティア休暇」を活用した活動について声を集めてきたのでご紹介します。2008年から始まった「吉野山の桜を保護する活動」では、社員の自主的な参加を募ってヤマザクラの植樹を実施しています。これは昨今の急激な環境変化の影響を受け、保全の必要性が高まっているためです。この3年間の活動で、桜は再生の道を歩み始めました。

また、滋賀支店では、琵琶湖の在来種減少の一因とされているブラックバスやブルーギルなどの外来魚を釣りによって駆除しようという大会を開催し、多くの社員が参加しました。これらの活動には、ボランティア休暇を取得して参加するケースが多いですね。強制するわけではなく、皆で地域の支援をしようという気運が醸成されています。

## 次世代育成を強力にバックアップ

積極的に次世代の育成を支援するために「次世代育成一時金制度」を設定しています。子どもが誕生した場合、100万円が支給されます。双子の場合は200万円になります。

これまで毎月5,000円の家族手当を支給していましたが、子どものためというより家庭の生活の中に埋没していました。まとまったお金を出産時に支給することで、子どものための貯金など計画的に運用することができます。家族手当と出産祝金など複数あった制度を廃止、次世代育成一時金に一本化し、社員にわかりやすく、また次世代育成を意識してもらうよう努力をしています。

ボランティア休暇

## 社会貢献意識の向上

「ボランティア休暇」とは、社会貢献活動を行う場合、年次有給休暇とは別に1年間につき5日間の取得が可能な特別休暇制度です。もともと社会貢献に対して意識の高い社員が多いのですが、CSR推進室が取り組みを推進するようになってから、社会貢献に対する社員の意識が高まっています。企業人であり、かつ、一市民として、地域活動に参画し貢献することは、ひいてはその地域での事業の支援者を増やすことにもつながります。富士山の清掃登山や、吉野山の桜の植樹、事業所周りの清掃など取得要件は特に問いません。支店では事業所単位で社会貢献活動を行うことも多く、今まで顔を合わせていないメンバーとも一緒になって、支店の連帯感が生まれる良さもあります。

有給休暇積立制度

## 最大100日まで積み立てられる有給休暇

「有給休暇積立制度」とは、通常は時効消滅する年次有給休暇を最大100日まで積み立てられる制度です。連続して5日間以上休まなければならない、ボランティア活動、病気療養、出産・育児（不妊治療含む）、介護、自己啓発といった理由の時に活用できるようにしており、社員の状況に応じて他の休暇制度を補完するものとなっています。

case 10
情報通信業

ボランティア・サービス休暇、フレッシュ・アップ休暇、ワークフォース・ダイバーシティを推進

## 日本アイ・ビー・エム株式会社

人事.労務
次長
平林 正樹さん

企業プロフィール
●事業内容：情報システムに関わる製品、サービスの提供
●URL：http://www.ibm.com/jp/ja/

# 社員の多様性を尊重し、自立と自律を促す環境を作る

実践!

## こうすればできる!こうすればのびる!

❶ 制度を充実させ、社員が自ら活用
❷ 長期休暇でモチベーションアップ
❸ ワークフォース・ダイバーシティを推進し長く勤務できる環境作り

ボランティア・サービス休暇

### 年間12日の長期休暇を付与

当社では20年以上前、1991年という早い時期から導入していた休暇制度であり、アメリカの本社でも既に導入されていた制度です。社会貢献に対して積極的に取り組んでいこうとする先進的なスピリッツは、IBMがIBMらしくある部分でもあります。教育、社会福祉、環境保全、国際交流などの分野で活動する社員に対し、年次有給休暇の他に年間12日の特別有給休暇を付与するというものです。12日という日数を設定することで定期的な活動ができるよう積極的に支援することが目的です。休暇は連続で取得することも、分割して取得することも可能です。2010年度は74人の社員がこの休暇を取得しています。

フレッシュ・アップ休暇

### 節目の長期休暇で、モチベーションアップ

社内でも注目されているのがフレッシュ・アップ休暇制度です。会社への貢献期間の節目に連続休暇を取得することにより、社員が心身ともにリフレッシュし、仕事と個人生活に新たな活力を生み出す一助としてもらうことを目的としています。以前は勤続25年で付与されるものだったのですが、若手社員からの要望にこたえて、勤続10年、15年、20年でも取得できるように2000年に制度を改定しました。勤続10年、15年、20年では、特別有給休暇2日、年次有給休暇3日と合わせて連続1週間以上の休暇が取得できます。勤続25年では、特別有給休暇15日、年次有給休暇5日と合わせて連続4週間以上の休暇となります。また、勤続25年の節目には、表彰もされます。表彰と休暇申請がパッケージになっていますので、「いつ取得するの？」と周りから聞かれたり、休暇取得後は「どこに行ってきた？」など職場のコミュニケーション活性化にも一役買っているようです。昨年度の実績はこの休暇全体で2,474人であり、多くの社員が取得している休暇です。

ワークフォース・ダイバーシティを推進

### 働き甲斐のある仕事環境を作る

グローバルにビジネスを展開している当社は、ワークフォース・ダイバーシティ（人材の多様性）をビジネス戦略として重視しています。多様な人材の活躍を支援する環境を整

Voice

政策渉外
次長
**紀 多恵子さん**
（フレッシュ・アップ休暇、育児休暇）

## 指折り数えて待つ「フレッシュ・アップ休暇」

休暇取得者の声を集めてきましたのでご紹介します。フレッシュ・アップ休暇でいちばん休暇日数が多いのは勤続25年目であり、年次有給休暇と組み合わせると連続して4週間以上の休暇が取得できます。私も取得しましたが、仕事から1ヶ月離れるのは入社以来なかなかないことなので、社内の皆が楽しみにしています。1ヶ月という長期休暇には家族や友人も驚くらしく、優越感に浸って休んでいるようです。長年苦労をかけた奥様や家族と旅行に出かける例が多いのですが、中学生の息子さんと父子海外留学をしたケースもありました。父親と子どものそれぞれが別のクラスで4週間学び、1週間だけホームステイ体験をしてきたそうです。ゆっくり休んで、新しい経験をしながらリフレッシュ。職場に戻ってから、いきいきと休暇体験談を語ってくれたのが印象的でした。

## 休暇中でもe-ラーニングでスキルアップ

育児休暇は、女性はもちろんのこと、男性で1年以上取得した者もいるほど、定着している制度です。休暇を取得するには引き継ぎが必要ですが、自分の仕事を見直すよいきっかけになったという声も多くあります。他社から転職してきてすぐに育児休暇を取得した女性社員は「1年経って復職したのに、きちんと仕事に戻れたのが嬉しかったです。他の会社だったらキャリアを諦めなくてはならなかったと思います」と話していました。そして、休んでいる間でもネットワーク環境が整備されているため、ネットを介して自宅に会社の環境を作ることができ、いつでも仲間とコミュニケーションを取れるということが安心感を生む要素になっています。例えば、イントラネットにアクセスすれば、各種用意されたe-ラーニングのプログラムで学習することもできます。休暇中でもスキルを磨くことができるので、仕事やスキルの遅れを気にすることなく安心して休んでいられるのです。e-ラーニングには、部門から研修費が出るものから無料で受けられるものまで山ほど揃っています。スキルを得るためのプログラムを選び、上司の承認があれば受講できます。身についたスキルは自分の履歴に記入することもでき、自己アピールにもなります。

---

える一環で、仕事と個人生活の双方の充実を支援するための施策に積極的に取り組んでいます。これは、「働く時間と場所に柔軟性のある働き方」「社員満足度の向上」という考えの下で、障がいがあったり、育児や介護などの事由によって、働く時間や場所に制約のある社員であっても、一人ひとりの能力を十分に発揮できるように制度や環境を整備しています。女性でも男性と同等かそれ以上に働くというのは、当社に根付いている文化なのですが、仕事だけではなく、女性も男性もそれぞれのライフステージに応じて、育児や介護、地域ボランティアなどの個人生活も大切にしながら勤務できる環境作りも、大事な施策です。企業内保育園の開設、育児休職者向けの復職応援セミナーや、男性の育児参加を応援する啓蒙セミナー、介護セミナーの開催なども行っています。1日のすべて、または一部を自宅で勤務する「e-ワーク制度」、育児や介護を支援する「短時間勤務制度」なども導入してフレキシブルな働き方支援として幅を広げています。

---

case 11
小売・卸売業

ダイバーシティ推進、リフレッシュホリデー、うっきうきホリデー

## ミニストップ株式会社

管理本部 人事部
人事チームマネージャー
**板東 功太郎**さん

企業プロフィール
●事業内容：コンビニエンスストア
●従業員数：897名（2011年2月末現在）
●URL：http://www.ministop.co.jp

# ゆっくり休める環境を作る

実践!

**こうすればできる!こうすればのびる!**

❶ 気兼ねなく休める環境作り
❷ 取得したくなるような休暇を作る
❸ 休暇を取得＝モチベーションアップと考える

### ダイバーシティ推進
### 会社全体で業務改革

数年前、「SA業務改革」の名称の元、会社全体の業務改革に取り組んでおりました。その業務改革の一環として、「ゆっくり休める環境を作る」ことを目的として「休日と残業を何とかする分科会」ができました。その中で、営業の現場であるストアアドバイザー職が長い休みをとれていない、一方で営業地区によってはしっかり休みをとれていることがわかりました。これは現場による繁忙度ではなく、制度や管理に課題があるのではないかということで、気兼ねなく長く休めるような仕組みを作ることになり、分科会の中で議論を重ねていきました。まずは、親しみやすいネーミングの「うっきうきホリデー」を設けて休暇取得の促進を図る、あるいは勤続年数に応じた特別休暇「リフレッシュホリデー」の取得を促進しています。

さらに、SA業務改革の中で発足していた「ウーマンズ☆パワー分科会」が「ダイバーシティ推進委員会」に移行し、その中で次世代育成支援に関連して、育児勤務者にどのように活躍してもらうか、実際に育児勤務者の状況を確認しながら進めているところです。実際に3〜4年前から女性の採用を増やしていることもあり、いろんなステージにある女性が増えてきている状況です。

このように、ダイバーシティの推進、休暇制度の拡充を進めています。また、各種制度を「Lifestyle NAVI」という冊子にまとめ、社内のイントラネットに掲載をして周知を図っています。

### リフレッシュホリデー

「リフレッシュホリデー」は、昔からある制度であり、勤続10年ごとに10日の休暇を付与し、取得してもらうものです。10年に一度、ゆっくり体を休めてリフレッシュしてもらう、あるいは普段できない事にチャレンジして見聞を広めてもらうなど自己啓発を目的とした制度です。休暇取得推進の流れの中で、原則として連続10日の取得を推進しています。実際にこの休暇取得を楽しみにしている社員が多いです。各職場では、せっかくの休暇制度なのだからということで、期首にまず計画を立てるように促して、取得を推進しています。休暇の申請は社内イントラネット上で行うのですが、各自が仕事を前倒しするなど、計画的に休暇を取得できるよう職場の上司やメンバーと事前に調整しています。

Voice

CVS商品本部
米飯・デリカ商品部
全国商品開発チーム
**山﨑 俊治さん**
（リフレッシュホリデー）

## 決められた休暇は率先して取得することが大事

私はかつて人事部に所属していたこともあり、休暇の取得には積極的です。上の者が進んで休まなくては、皆が休めるようにはなりません。仕事の自己管理ができていれば休みは取れるのです。勤続30年のリフレッシュホリデーでは10日間の休暇と土日を入れて合計16日間をかけて西日本を巡る旅行を楽しみました。

実は、この休暇を取得するために半年先まで商品企画を決めて準備をしていたのですが、部署間の異動により商品の担当が変わってしまったのです。とはいえ商品企画もこれからスタートするところでもあり、休暇を新しい商品担当分野の情報を集めて新規商品開発に活かすと心に決め、思い切って休むことにしました。もちろん、休暇取得後に腰を落ち着けて仕事に取り組めるように事前に仕事の段取りをつけて休暇に入りました。

食品の商品開発に関わっていることもあり、日頃から食べ歩くなどして情報を集めるのが性分になっています。リフレッシュホリデーも、自己啓発そして新規商品開発のために積極的に食べ歩きました。こうした経験や収集した情報の積み重ねが、いい商品を生む元になると思っています。休暇でリフレッシュすることは、仕事にいい影響も与えるものだと思います。

商品戦略部
プロモーションチーム
**濱野 智江さん**
（うっきうきホリデー）

## うっきうきホリデーで旅行

保育所に子どもを預けていることもあり、普段一緒にいない分、うっきうきホリデーを活用して子どもと楽しく過ごす時間を作っています。子どもにとっては5日間でも、親と一緒にいられるのは大きな出来事になっているようです。旅行では普段見られない子どもの一面を垣間見たり、旅行の思い出を話している子どもを見るとうれしくなります。長期休暇のときは「普段できないことを家族でやる」、休暇を活用してそんなきっかけを作りたいと思っています。

## 休暇を取ると自分自身が変わる

仕事柄いろんな刺激を受けることが大事だと思っています。例えば、海外旅行に行っても、現地のスーパーや高速道路のサービスエリアなどに併設されているショップを見たり、仕事をしているのではないかというくらい見学してしまいます。現地の雰囲気を感じてくることで、気持ちもリフレッシュするし刺激を受けます。当社の業種の特徴かもしれませんが、このような社員が多いようです。

もちろん、普通の暮しがどうなのかも気になります。普段行かない時間帯のスーパーに出かけて普通の生活者と同じ日常に触れることも大事です。休暇を取り、リフレッシュし、刺激を得ることは、自分の業務においてとても重要だと感じています。

---

うっきうきホリデー

## 連続して休んでもらうのが目的

「うっきうきホリデー」は、所定休日と有給休暇取得推進のために連続休日制度として2008年9月から導入しました。これは、「休日と残業を何とかする分科会」の中で、所定休日取得推進のために、“連続休暇制度”と書くと堅苦しく感じるため、楽しくなるようなネーミングにしようという流れで「うっきうきホリデー」と決めて、会社の承認を得てスタートした制度です。休暇をとりやすい環境を作れば、モチベーション向上にもつながると考えています。

この休暇は、半期に1回5日と月度の所定休日2日をつなげて、まとめて7日間休暇を取得できるというものです。昨年の取得率は90%以上となっており、取得率が高く浸透している制度となっています。半期毎に休暇を取得して海外旅行に行っている社員もいるようです。

case 12
小売・卸売業

ボランティア休暇、出産・育児・看護休暇（次世代育成支援）

## 鐘通株式会社

管理部
主任
田中 豊久さん

企業プロフィール
●事業内容：電線・制御機器・電子部品の専門商社
●従業員数：205名（2011年3月現在）
●URL：http://www.kanetuu.co.jp

# 家族を大切にし、安心して働ける職場作り

実践!

**こうすればできる!こうすればのびる!**

❶ 社員の要望に耳を傾ける
❷ 女性が働きやすい環境を作る
❸ 制度普及のために積極的に周知

ボランティア休暇

### 家族があっての仕事、社員の充足感があっての仕事

「いい仕事をするには、家族との生活も良くしなければ」というのは、当社が大事にしている考え方です。社会環境の変化に先立ち仕事環境を整えるという会社の姿勢なのです。仕事ばかりが人生ではない、家族のバックアップがあってこその仕事であり、社員の満足感や充足感がモチベーションにつながると考えています。つまり、仕事にメリハリをつけ休むことも大事ということで各種休暇制度の充実を図っています。休暇制度の周知のために、休暇制度規定を社内イントラネットに掲載、社内報を活用した情報提供だけでなく、半年に１回全国のマネージャー会議や週１回の課長会議で、休暇制度等の説明や休暇取得を啓蒙しています。

### 自主的な社会貢献をサポート

ボランティア休暇の検討が始まったのは、社長の提案がきっかけでした。社員にアンケート調査を実施したところ、多様な意見や要望が集まったのですが、ボランティアに関する積極的な意見も多く、関心の高さが伺えました。社長の考えやアンケート調査結果を踏まえ、休暇制度として導入をしたのです。休暇制度導入前は、年次有給休暇を活用し活動していたのだと思いますが、特別有給休暇として名前がつくことでより休暇を取得しやすく、活動にも参加しやすくなり、制度そのもの存在が周囲の理解を深めたようです。現在は年間2日間のボランティア休暇が取得可能です。

### 社員のボランティア活動を表彰

年に１回、「ご自身のボランティア活動を自己アピールしてください」と公募しています。社寺の清掃に携わる人、障害者の集まりを支援する人など、活動内容はさまざまです。応募者には表彰状と金一封が授与され、社内報に掲載、社内掲示板に貼り出す「鐘通ニュース」でも取り上げます。「鐘通ニュース」は海外の現地法人にも送付しており、とても周知度の高い媒体なのです。このようにしてボランティアの事例を知ることで、自分もやってみようかなという人も出てくると思います。社会貢献の意識を高めることにも役立ち、休暇制度の啓蒙にもなっています。

Voice

企画部
## 野村 徹郎さん （ボランティア休暇）

### 障害者のイベントをお手伝い

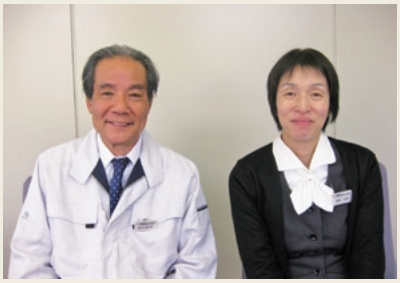
私が住んでいる市の福祉センターで、障害者のために各種イベントが開催されていますが、そのサポート役としてボランティア活動をしています。8月の夏祭り、11月の水泳大会、12月のクリスマス会が大きなイベントで、毎月１回サタデースポーツというものも開かれています。多くは土日に開催されますが、中には平日開催の場合もあるので、その折りに私はボランティア休暇を取得しています。

### ボランティア養成講座を受講

ボランティアとして活動するには毎年３月に、市が主催するボランティア養成講座というものを受講しなくてはいけません。そこで障害者の方を支援する心がけの講座や実技試験を受け、『ボランティア・カード』をいただきます。実際にボランティアを経験してみると体力的には大変ですが、勉強にもなるし、何より楽しいですね。

### 特別休暇なので取得しやすい

遊びのために年次有給休暇の申請をするよりも、ボランティア休暇の方が取りやすいですね。特別休暇として別枠の設定になっていること、ボランティア表彰制度があるなど、会社が社会貢献活動を評価してくれているので、休むことに抵抗を感じずに済みます。40年近く当社に勤めていますが、社会環境の変化にともなって、社長の先進的な考えもあり、社員の生活を考慮した制度に変化し続けています。


野村 徹郎さん（左）　岩井 久美さん（右）

企画部
## 岩井 久美さん （子の看護休暇）

### 休暇を取得しやすい雰囲気

産前・産後休暇、有給の育児休暇を取得して、職場復帰してからも社長をはじめ会社の皆さんに要望を聞いてもらっているので、安心して子育てと仕事を両立できています。

特に、子どもが水疱瘡になった時など通院や看護のために会社を休まなければならなかったのですが、「子の看護休暇制度」があったため大変助かりました。休暇制度として確立され、社内で周知されていることもあり、予防注射の日や参観日にしても、上司が休暇を取りやすい雰囲気を作ってくれること、そして職場のメンバーが業務をサポートしてくれるので助かります。職場のメンバーが同じように休暇を取得するときは、私がしっかりとサポートしてあげたいと思っています。保育所で一緒になる皆さんからも「理解のあるいい会社だね」と言われています。

### 震災ボランティア支援

東日本大震災の被災地でボランティア活動をする人のために、通常のボランティア休暇制度とは別に、期間限定で導入した制度です。今年度の新入社員と社長との懇談会で被災地支援の取組の意見として上がってきたもので、「それはいいじゃないか」という社長の判断もあり早速制度化されました。年間連続５日間の特別有給休暇を付与するとともに、ボランティア活動にかかる交通費と宿泊費も支給する制度です。連続5日間の休暇を取得し、土日も活用すれば合計９日間活動に参加することが可能です。今後、既存のボランティア休暇の見直しも検討項目として考えています。

出産・育児・看護休暇（次世代育成支援）
### 社員が専念できるように配慮

次世代育成支援のために、産前産後休暇など以外にも特別有給休暇として、子どもが生まれてから１年間は、育児休暇として５日間、子の看護休暇として５日間付与しています。また、出産立会い、退院のサポートのために２日取得できる出産休暇も合わせると子どもが生まれた１年間は12日間の特別有給休暇取得が可能な制度としています。子の看護休暇の社内周知度は上がっており、取得率も上がっています。

これらの制度は男性でも取得可能なのですが、京都市のOK（O：おやじの　K：子育て参加に理解がある）企業に認定されていますので、今後は育児休暇の拡充を図るなど、より一層男性の育児参加も推進していきたいと考えています。この一環として、社員からの声などを踏まえ、来年度から有給の育児休暇を5日間から10日間に拡充する予定です。

case 13
金融・保険業

# ダイバーシティ・マネジメントの推進、キッズサポート休暇、子の看護休暇

## 明治安田生命保険相互会社

人事部 主席スタッフ(ダイバーシティ・マネジメント推進)
片山 圭子さん

企業プロフィール
●事業内容：保険業
●従業員数：39,275名(うち営業職員<MYライフプランアドバイザー>30,185名)(2011年9月末現在)
●URL：http://www.meijiyasuda.co.jp

# 女性の活躍を後押しする環境づくり

実践!

**こうすればできる!こうすればのびる!**

❶ 職員のニーズにあった休暇をつくる
❷ 休暇を利用しやすい職場風土をつくる
❸ ワーク・ライフ・バランスの確立に配慮

ダイバーシティ・マネジメントの推進

### 女性がおもう存分、力を発揮できる環境づくり

当社では、従来から、性別によることなく職員一人ひとりが能力を発揮できる環境を整備していますが、多様な価値観・経験を活かした「新しい発想」による商品・サービスの開発を今まで以上に進め、お客さまにさらにご満足いただけるように、ダイバーシティ・マネジメント推進に取り組んでいます。

約4万人いる職員のうち、MYライフプランアドバイザーと呼ばれる営業職員は約3万人で、その9割以上が女性です。また、約1万人いる内勤職員の女性比率も4割と高く、あわせると約3万4,000人という多くの女性が活躍しています。その女性職員の意欲と能力を最大限に引き出すためには、いきいきと働ける環境をつくることが不可欠であり、ダイバーシティ・マネジメントを推進する上でも重要なことと考えています。

その一環として、育児や介護を支援する「キッズサポート休暇」「子の看護休暇」「家族の介護休暇」、仕事への活力を向上させる「パワーアップ休暇」「自己啓発支援休暇」などの休暇制度も充実させています。これらの制度の周知・活用促進のために、「ワーク・ライフ・バランス(WLB)ハンドブック」を作成し、社内イントラネットで閲覧できる環境を整えるとともに、制度の活用事例を社内報で紹介しています。

現在、ダイバーシティ・マネジメント推進の一環として、中堅女性職員が中心となり、職場で活躍するために、また仕事と家庭を両立するために何をすべきか、何をしてほしいか等について女性の視点で意見収集し、会社に対して提言を行う活動をはじめています。

今後、女性の視点からの提言をふまえ、職員のニーズにあわせて多様かつ柔軟な働き方ができるよう、よりいっそう利用しやすい制度を整えたいと考えています。

キッズサポート休暇

### 利用しやすいキッズサポート休暇

「キッズサポート休暇」は、小学校3年生までの子どもを持つ職員等が、子どもの検診や予防接種、学校行事に参加するために1年度につき年次有給休暇とは別に5日間の有給休暇を取得できる制度です。半日休暇も可能であり、午前中に入学式に出て、午後から出社するというように利用する職員も多くいます。「イクメン」という言葉もあるように、昨今で

Voice

総合法人業務部

**植木 康広さん**

（キッズサポート休暇）

## キッズサポート休暇で父親も子育てに参加

2009年に第1子が誕生したことをきっかけに、これまでに数回キッズサポート休暇を取得しています。生後初めての乳児検診のときに1日休暇を取得したことが最初でしたが、今では子どもの予防接種のときなどにも利用しています。乳児検診に行ってみると、両親揃って検診に来ているケースも多く、妻の友人の話を聞いても、父親がわざわざ休みをとって同行するケースも珍しくないそうで、「イクメン」の流れで意識が変わってきたのかなと感じています。わが家は、妻の実家が自宅から遠く、また私の親はまだ現役で働いていることもあり、子育てを気軽に手伝ってもらえる環境ではないので、できるだけ私も父親として協力しなければと思っています。

## 職場での理解が得やすく、休みやすい

私が所属する部署では休暇の取得予定が開示されています。その中でキッズサポート休暇を取得している人が、男性女性問わず多くいることに気付きました。実は私も子どもが生まれるまでは、制度の名前を知っていても内容を理解していませんでした。この休暇は取得理由がわかりやすいので、周囲の理解と協力も得やすく、利用しやすいですね。ただ私のようにこの制度について、きちんと内容を知らない人もいるかもしれないので、周知を図るためにもう少しアピールしてもいいのかなとも思いました。実際に休暇を取得してみて、この制度のありがたみをとても感じています。

---

は男性の育児参加も珍しくなく、当社でも男性職員の取得例も増えています。取得目的がはっきりしているので職場での理解も得やすく、事前に上司に申請して承認を得れば取得できるため、利用しやすい休暇制度となっています。（2010年度取得実績：内勤職員等694人、MYライフプランアドバイザー4,873人）

子の看護休暇

## 安心して子どもを看護できる制度を整備

2009年の育児・介護休業法の改正を契機に、従来からの「子の看護休暇制度」の内容を拡充しました。この制度では、小学校3年生までの子どもを持つ職員等が、子どもの負傷、疾病時に世話をするために1年度につき5日間（子どもが2人以上の場合は、10日間）の休暇を取得することができます。育児・介護休業法では小学校就学前の子どもが対象となっていますが、職員からの要望等を受け、当社では小学校3年生までの子どもを対象としています。子育て中の職員にとって、対象年齢の幅が広いことはメリットが大きいと思います。そして、万が一のときに子どもの世話に専念できるということは、何よりの安心感につながります。（2010年度：内勤職員等 552人、MYライフプランアドバイザー 5,533人）

仕事への活力向上のためには、生活の充実が必要であり、「ワーク」と「ライフ」の両方がうまく調和し、相乗効果を生みだすことで、職員一人ひとりが、よりいきいきと働き続けることができると考えています。

今後も、「ワーク・ライフ・バランス」を支える各種休暇制度等の拡充にあたっては、職員からの意見・要望をベースにいっそうの充実を目指していきます。

case 14
金融・保険業

女性キャリアサポートプロジェクト、連続休暇、ジョイフルデー

## 株式会社京都銀行

人事部長
幡 宏幸さん(右)

人事部長代理
山川 正剛さん(左)

企業プロフィール
●事業内容：普通銀行業務
●従業員数：3,218名(2011年3月現在)
●URL：http://www.kyotobank.co.jp

# 地域社会の繁栄に奉仕する

実践!

**こうすればできる!こうすればのびる!**

❶ 従業員の声を聞き分析する
❷ 人材育成と連動した両立支援制度を拡充する
❸ さらに従業員の声を聞き改善する

女性キャリアサポートプロジェクト

### 地域社会の繁栄に奉仕する

当行は、1941年に京都府下の4行が合併し「丹和銀行」として創立されました。1951年に「京都銀行」に改称し、1953年に本店を京都市に移転しました。創立以来、一貫して「地域社会の繁栄に奉仕する」という経営理念のもと、豊かな地域社会の創造と地元産業の発展に貢献することを基本的な使命とし、地元京都における最大のリテールバンクとして地域社会の皆様に質の高い金融サービスを提供、一層の信頼を深めていただけるよう日々邁進しています。

2005年以降は、経営ビジョン「広域型地方銀行」に基づき、近畿2府3県における店舗・ATMの拡充を図り、地域に密着した営業を展開、さらに2011年4月には、中部経済圏の名古屋への再出店を果たしました。

### 女性キャリアサポートプロジェクトの立ち上げ

当行では、総合職・一般職の区分を設けず、意欲・能力で昇格を決定しています。もともと女性が活躍する企業風土でしたが、銀行業務が多様化・高度化し、競争が激化するなかで、将来にわたって企業の競争力を維持・強化していくためには、女性が意欲・能力を十分に発揮して、より活躍できる職場環境の整備をすすめることが重要だとの認識のもと、総合的な支援策として2007年4月に「女性キャリアサポートプロジェクト」を立ち上げ、①両立支援②能力開発③再雇用を総合的に推進しました。具体的には、育児休業期間の満4歳までの延長、職場復帰支援プログラムの創設、育児短時間勤務制度の創設、女性管理職登用のための研修等です。

これにより、2010年3月末までに女性役席100名という数値目標も達成しました。2011年12月時点では、女性役席137名、役席予備軍である主任は313名在籍しています。2011年4月以降は、「きららプログラム」を実施し、人材活用、能力開発、女性活躍推進会議の設置の3つの施策により、女性がさらに活躍できる体制を強化していくための課題や情報収集等を行い、銀行と従業員が一体となって働きがいのある職場づくりと、従業員の満足度向上を図っています。

「連続休暇」とジョイフルデー

### 多様な休暇制度の充実

上記のような両立支援の取組と連動するよ

Voice

営業統轄部
主任
**黒木 知子さん**
（ジョイフルデー、育児休業）

## 平日休暇のメリットを活かす

ジョイフルデーを先日取得して、保育園の見学・体験をしました。子どもも時期になれば保育園か幼稚園に通わせるつもりなので、平日にしかできないこととして準備を兼ねていろいろ見学したいと思っています。実は、一昨年も0歳児保育の様子を見るために、夏にジョイフルデーを取得しました。次は休暇制度を利用して幼稚園の下見を考えています。

## 上司の協力で育児休業を安心して取得

定年まで仕事を続けたいと考えていたので、上司への育児休業の相談の際にその旨を伝えると「ぜひ取得して、同じポジションで頑張って欲しい」と理解を示してくれました。引継ぎのために職場の他のメンバーをつけてもらい、長めの引継ぎ期間を設けてもらいましたので、きちんと引継ぎした上で育児休業に入れました。

職場復帰後も「明日に回せる仕事だったら残業せずに定時で帰るように」と配慮してもらいました。自分にとっても子どもにとっても、この助走期間を設定してもらえたことは、とても助かりましたし有り難かったです。育児休業中には、何回か上司から電話をもらい、復帰に関する心配事を本音で相談でき、不安なく復帰が実現しました。

---

うに休暇制度も整備、改善を続け、子の看護休暇や子の育児休業などだけでなく多様な休暇制度を整備しています。例えば、男性も取得できる出産休暇として1日間の特別有給休暇の付与、1年間の介護休業等です。そして従業員の長期病欠や家族の看護といった事情に配慮した消滅年次有給休暇の積立も行っています。これは、消滅してしまう前年度１年分の年次有給休暇を20日まで積み立てられるものです。さらに、私傷病により長期療養を必要とする従業員のために消滅する年次有給休暇を勤続10年以上は年間20日間まで、勤続20年以上では40日間まで別途積み立てる制度もあります。このように、従業員の安心のために二重三重のセーフティーネットでサポートしています。

## リフレッシュの意味を込めた「連続休暇」と「ジョイフルデー」

当行の特徴的な取組としては、「連続休暇」と「ジョイフルデー」があります。「連続休暇」は、1週間を超えて職場離脱をする休暇制度で、当人のリフレッシュはもとより、後継者の育成や不正の防止もねらっています。1年間に1回、年次有給休暇を2日間、特別休暇を3日間の計5日間を付与する休暇です。月曜日から金曜日に取得すれば、土日と合わせて9連休とすることができるので、海外旅行等にも活用してもらっています。

「ジョイフルデー」は、心身両面にわたる健康維持・増進を図り、家庭生活や趣味の充実のために導入された休暇です。リフレッシュを目的とした制度で、1年間に1回、2日間を土日と絡めて取得するというものです。これは、ほとんどの従業員が取得しています。「ジョイフルデー」と「連続休暇」は3ヶ月以内に両方が重ならないようにし、業務に支障が出ないように工夫しています。

## 従業員の声を吸い上げる

「調査なくして企画なし」という経営の伝統的な考え方から、課題がどこにあるかを調査した上で休暇制度を企画・運用しています。例えば、従業員組合から福利厚生や職場改善等について要望を聞くだけでなく、従業員アンケートや、先ほどご説明した女性活躍推進会議から希望を吸い上げています。このように調査を行い、課題を抽出した上で企画し、施策実施するPDCAサイクルを実行することが大切です。今後も従業員の声に配慮し、休暇制度についても改善を続けたいと考えています。制度普及に関しても、行内のwebシステムで制度閲覧が可能であり、従業員組合が福利厚生制度を取りまとめた冊子を作成して補足説明してくれていますのでコミュニケーションもしっかりとれていると考えています。

case 15
サービス業

LOVE休暇、カルチャー&エンタメ半休、勉強休暇、理美容半休

## 株式会社 ツナグ・ソリューションズ

事業本部 人事総務チーム
**鈴木 綾さん**

企業プロフィール
●事業内容：採用代行業／人事活動全般における各種コンサルティング業／人事総務業務におけるコンサルティング業／アセスメント・サービス業務／人材開発・研修業務／人材斡旋ならびに紹介予定派遣事業
●従業員数：186名（2011年12月1日現在）
●URL：**http://www.tsunagu.co.jp**

# プライベートの時間を充実させることで仕事も円滑に

実践!

**こうすればできる!こうすればのびる!**

❶ 社員の意見を積極的に取り入れる
❷ 社内イントラネットを活用して結果報告
❸ 楽しく働きモチベーションアップ

LOVE休暇

## 人と人のつながりを大切にする

当社は業界初のアルバイト・パート専門のコンサルティング会社として出発しています。人材を募集するクライアントと、仕事を探している方々の間に立って調整するのが主な業務です。

クライアント、求職者双方に満足してもらう良いサービスを提供するためには、「提供する側も充足し、楽しく働く必要がある」というのがワークポリシー。社員それぞれが業務の上でこのポリシーを実現できるように、休暇制度も独自なものを取り入れています。「休むことも仕事」だということを自覚してもらうために、会社役員や上司（管理職）を含まない『YOU-9プロジェクト』を社内で発足させ、年次有給休暇の取得促進、休暇取得促進のためのマニュアル作成、新しい休暇を起案し、会社側へ提案を行っています。また、休暇の特徴や休暇のエピソード等を記載した「特別休暇促進通信」を毎週全社員に発信して制度の周知も行っています。

### LOVE休暇で周りの人と過ごす時間も大切にする

LOVE休暇は、年１回大切な人の誕生日に休暇がとれる制度です。プレゼント代として上限１万円を会社から支給します。妻や夫、親、兄弟、友人でも、もちろん恋人でも、自分にとっての大切な人すべてが対象になります。社員同様にそのご家族も大切にするというのが、当社の考えです。会社のことをよく知ってもらい、働く事を応援してくれる人を増やしたいという思いもあります。取得者は必ずイントラネットに事後報告をすることになっています。動画と一緒にコメントをのせ、それを見た他の社員からのコメントも記入できるようになっています。社員が見る機会も多いので、休暇を取りやすい環境作りや社内コミュニケーション活性化にも一役かっています。休暇を取得するには事前に上長に取得日を連絡、取得日の２日前までに申請書を総務人事チームに提出します。プレゼント代は領収書を提出することで会社から支給されます。

カルチャー&エンタメ半休

## 直感力や感受性豊かな人材の育成

カルチャー＆エンタメ半休は、右脳活性化のために、映画、演劇、スポーツ観戦、ライブ等、文化・教養に触れるチャンスを多くして欲しいという思いから作られた年に２回、半日休暇が取得できる制度です。１回につき

Voice

事業本部
人事総務チーム チーフ
**井野 香織さん**
（LOVE休暇、勉強休暇）

## 社内でも取得を楽しみにしているLOVE休暇

せっかくの制度ですからね、真っ先に使ってみたいと思って、LOVE休暇と勉強休暇は一番乗りで利用しました。最初のLOVE休暇では、親孝行も兼ねて家族といっしょに食事に行きました。このような休暇が取れること自体が珍しいのですが、プレゼント代まで出ることに、家族は驚いていましたね。「会社がこんなによくしてくれて、家族まで大事にしてくれる」と感じたようです。娘である私の勤め先についての見方も変わったように思います。今ではこの会社で働く私を応援してくれています。まさに「周りの人を喜ばせる」という当社のワークポリシーそのものの効果ですね。

## 仕事のモチベーションがアップ

以前はお客さま担当でしたので、クライアントの店頭で実習させてもらうために、勉強休暇を取得しました。実際に現場ではどのような仕事をするのか、どのくらい大変なのかを知っておくと、採用につながる効果的な原稿も作成できるのでは？、企業に関するご質問をいただいた時にすぐに回答できるのでは？、と考えたことが動機です。上司と相談し仕事の調整をした上で、ベビー服のお店で商品の陳列、レジ打ちや清掃など現場の仕事を体験しました。休暇取得後に「どうだった？」と聞かれて、職場のみんなも関心を持ってくれたのが嬉しかったですね。何よりも、クライアントとの距離も大変近くなったことが嬉しかったです。

---

上限5,000円を会社から支給します。例えば、友人と２人で映画を見に行って、プログラムを購入することもできます。この休暇の取得率は全休暇中ナンバーワン。「休日は混雑している美術館でも、平日にゆったり鑑賞ができた」「これまで触れたことのないジャンルの芸術鑑賞ができた」等、好評を得ています。

右脳の活性化をしていくことで人間力を高め、仕事に還元して欲しいという狙いもあります。

勉強休暇

## 自己啓発のチャンスを拡大する

年に１回、最高連続５日間まで休暇を取得できます。勉強休暇の申請内容は幅が広く、当社のクライアントの店舗で一日、働く側として職場体験をしたいというケースもあれば、海外にボランティアに出かけたい、資格を取得したい等、さまざまな要望があります。休暇を取得するためには、年に2回ある全社ミーティングの場を借りて勉強内容、諸経費見積、会社や社員へ還元できること等をプレゼンして承諾（参加者の2/3の承諾が必要）を受けるシステムになっています。この全社ミーティングの中で10万円を限度に勉強費の支給も決定されます。

会社としては基本的に休暇を取得させたい方向で考えていますので、ミーティングの場で理解を得られるように、全社ミーティング事務局でプレゼンの手法もサポートしています。本人にとってはプレゼンの練習にもなりますし、事務局側の指導も後々役に立つことでもあります。

理美容半休

## 街に出て情報収集をする機会としても期待

理美容半休は月１回取得できる休暇制度で、休暇の目的がはっきりしている、半日休暇ということもあり、毎月のように取得する社員もいるほど人気のある休暇です。会社からの費用補助はないのですが、空いている時間帯に理美容に行けて、リラックスできるというメリットがあります。理容室、美容室を利用する男女すべてが利用できるうえ、理容室でのシェービングや美容室でのネイルケアやヘッドスパの目的でもこの休暇は取得可能です。平日に街に出るということは、他の業種がどのような仕事をしているのかを知る機会にもなり、情報収集の役にも立ちます。ワークポリシーの一つ「周りに注意を向ける」の実践にもつながります。理美容半休をきっかけに積極的に街に出かけ、アンテナを張って仕事に還元して欲しいと思っています。

case 16
サービス業

骨髄ドナー休暇、消滅有給休暇の活用制度、育児休業

## 株式会社夢テクノロジー

取締役
管理本部長
佐藤 大央さん

企業プロフィール
●事業内容：エンジニアアウトソーシング事業、ビジネスソリューション事業他
●従業員数：671名（2011年9月30日現在）
●URL：http://www.yume-tec.co.jp

# よりよい人財を集めるために制度を充実

実践!

**こうすればできる!こうすればのびる!**

❶ 社内周知をきめ細かくフォロー
❷ 社員の実情に合わせて有給休暇活用の幅を広げる
❸ 休暇を利用しやすい体制作り

骨髄ドナー休暇

### よりよい人財を確保するために

当社は正社員（※契約期間の定めのない社員）で雇用する派遣会社です。このため、会社の規模に比べ社員が多いという特徴があります。社員の人数が多いと骨髄ドナーとなる確率も上がると思われたので、制度化しました。派遣社員の待遇をより良くし、付加価値の高い人材派遣を目指すという会社の考えから、いい人財を集めるためにも休暇制度の充実は大切だと感じています。

### 公益性の高さを考慮

「社会貢献をしたい」「誰かの役に立ちたい」という思いから、ドナーになるといっても、採取には痛みをともなったり、入院のため休まなくてはいけなかったり、簡単にできることではありません。そのような社員のために、休暇制度によってそのハードルを少しでも下げられればいいと思っています。制度としては、配偶者と2親等以外への提供に限り10日間を上限に設定しています。公益性が高いケースに休みを付与するという意図があります。派遣会社という特性上、全国各地にいる社員に制度を周知していくことは難しいという現状があります。社内にポスターを掲示したり、イントラネットに掲載して内容を確認できるようにしたり、制度制定時には給与明細に案内を同封するなど、きめ細かくフォローしています。

消滅年次有給休暇の活用制度

### 自宅待機期間を支援

派遣会社独特の考えだと思いますが、2年の時効で消える年次有給休暇を有効に活用できるようにしています。社員が派遣現場から別の現場に移るときに、仕事がない期間が発生してしまうことがあります。そうした場合はやむを得ず一定期間の研修期間後、自宅待機していただくということになります。この場合、自宅待機は休業扱いとなり、給与も減ってしまいますので、通常は有給休暇を使って対応してもらっていますが、限度があります。これは当社としても本望ではないので、時効により消滅する年次有給休暇を自宅待機期間中だけ使用できるようにしているのです。時効分は1年分使用可能です。例えば、1年目の10月1日に有給休暇を20日付与し、使用しないと2年目に繰り越しとなります。それを2年目に使用しないと消滅してしまいます

Voice

エンジニアリング事業本部
**野村 豪さん(左)**
(両立支援制度)

技術者管理担当
**戸辺 絵里子さん(右)**

## 消滅年次有給休暇の新設

次の仕事が決まるまでの自宅待機中に、年次有給休暇以外に、消滅年次有給休暇が使えるようになりました。社員が派遣現場から別の現場に移るときに、仕事がない期間に活用できるだけでなく、育児休業を取得後に、次の仕事がすぐに見つかるとも限らないので、そんなときに活用してもらえると、安心して育児に取り組めると思います。制度ができて間もないのでまだ活用されていませんが、今後この制度の活用者が増えることを期待しています(戸辺)。

## 育休を取得できたので育児に専念できた

私は3番目の子どもが産まれるときに育児休業制度を利用しました。上に子どもが2人いて、出産のため妻が入院するということもあり、その間に育児をしなくてはならない状況だったのです。就業規則を見て育児休業の存在は知っていました。男性は取得できないという話でもなかったので、「もしかしたらとれるかな?」と思い、会社に相談しました。今回はどうしようもない事情だったので、もしも制度利用できなかったら退職して、育児が終わってから就職活動をする覚悟でいました。幸い、派遣先や職場の理解、そして社営業担当や技術者管理担当の戸辺さんのサポートもあり取得することができました。前の仕事が終わって年次有給休暇を取得してから、育休に入り復職するまで約6ヶ月という長期間に渡りました。

## 時間を見てスキルアップの準備

3ヶ月過ぎたあたりから復帰のつもりでいましたが、リーマンショックもあり自分のスキルにマッチした業務が少なく復帰に若干時間が掛かりました。

これは自分のスキルアップを図る機会ととらえ、育児の合間に積極的にセミナーに行ったり、資格取得を目指して勉強したりしていました。この頃は妻も育児に復帰できていたので、仕事の準備に集中することができました。

## 育児をしてみて

1人目、2人目のときは、妻と子どもが実家に帰っていたこともあり3〜4ヶ月は一緒にいられませんでした。子どもが産まれてからの3ヶ月を一緒に過ごすのは、初めての経験でした。今回、子どもの成長を肌で感じることができました。私はワーク・ライフ・バランス重視派です。仕事が忙しく子どもの寝顔しかみられないのはさびしいので、育児には積極的に参加していきたいと思います。

---

が、その消滅分を3年目に繰り越し、3年目の自宅待機のみに限って使用できるようにしているのです。平均的に派遣先で2年程度勤務するケースが多いのですが、別の現場に移動する際に、平均すると2〜3週間の自宅待機が発生してしまいます。社員の生活を支えて行くという会社の考えもあり、消滅有給休暇を活用できるように制度化しました。

育児休業

## 両立支援を制度でフォロー

派遣社員は、お客様の職場で働いているということもあり休暇を取得しにくいのが現状です。休暇の取得はお客様から見ると業務に穴が空くことになってしまうからです。派遣社員の休暇取得のハードルを下げるために、派遣会社である当社独自の対応を行っています。例えば、代わりの人財を派遣したり、お客様の業務に差し障りがないように引き継ぎ期間を設けたりしています。そうした中で当社のように正社員で派遣している場合には、育児休業も可能になります。一般の企業では当然のことでも、派遣会社では取り入れにくい制度の代表です。これは正社員採用の社員にとってはメリットでもあります。正社員で働くことへの安心感を持ってもらうためにも、育児・介護休業制度や子の看護休暇制度など両立支援の制度をスムーズに実行できるように、取得希望者を支援していきたいと考えています。

case 17
サービス業

子の看護休暇、アニバーサリーDay 自分を愛するDay

## 有限会社COCO-LO

代表取締役
雅樂川（うたがわ） 陽子さん

企業プロフィール
●事業内容：訪問看護、デイサービス（2ヶ所）、居宅介護支援事業所など
●従業員数：45名（2011年12月13日現在）
●URL：http://coco-lo.net

# 女性が長く働き続けられる制度を拡充

実践!

### こうすればできる!こうすればのびる!

❶ 職員が働き続けられる制度の拡充
❷ 遊びの中から学ぶ
❸ 思いやりと助け合いによるサポート

子の看護休暇

### 子育てと仕事の両立をサポート

会社の設立時当初の社員が子育て中だったこともあり、休暇制度もその状況に合わせて作りました。「働いて欲しい」という強い気持ちがありますので、社員たちが安心して働けるように制度を整備しています。「やるからにはパートではなく、正社員として仕事がしたい。でも子どものこともしっかり見たい」という声を社員から聞きました。その声を実現するために、準社員制度を作り、産前・産後休暇、育児休暇、子の看護休暇などを充実させ、育児介護規定として制定しています。

入社したばかりの社員が、「子どもの熱が出た」「子どもが病気になった」という状況が頻繁に起きました。母親が職場を変えると、子どもは敏感に感じ取って体調を崩すことが多いです。特に、入社して半年未満の社員にそのようなケースが多いこともあり、勤続6ヶ月未満のため年次有給休暇がない正・準社員についてはその半年の間に3日間を有給休暇として取得できる「子の看護休暇」を制定しました。子の看護休暇によるサポートを行うことで社員の子育てを支援しています。働く社員にとって子育てと仕事の両立支援は、とても大事なことだと思います。

### 職場復帰と子育てをスムーズに

子育て中の女性が働くためには、子育て支援の充実が欠かせません。社内に託児所を作ったのは、育児中の社員に安心して職場復帰してもらうためです。具体的に、どのように支援をすれば良いのかがわからなかったので、社員の意見を聴きました。「仕事はしたいけど、子どもを保育園にあずけるのは心配」とのことでした。ちょうど同時期に当施設の利用者さんからデイサービスを作って欲しいという声をいただいていたので、施設内に社員専用の託児所を併設することにしました。

当然、職場の他の社員の仕事上のサポートも重要です。当社の社員には「お互いさま精神」が根付いており、思いやりと助け合いにより職場復帰や子育てがスムーズに進むという職場環境が形成されています。

Voice

生活相談員
## 朝倉 美香さん （子の看護休暇）

入社してすぐ子どもが病気になってしまったときに、社長から制定されたばかりの「子の看護休暇」の利用を勧められました。これまでの職場には無かった制度でしたので、素直に嬉しかったですし、大変助かりました。入社したてで休暇を取ることは気が引けたのですが、職場の周りの人たちに「お互いさまだから」と言っていただいたこともあり、安心して休むことができました。子どもが3人いると病気にかかることも多かったため、3日間ある休暇は半年のうちに使い切ってしまいました。このような休暇制度があるとともに、「お互いさま精神」が根付いているのでとても働きやすいです。

アニバーサリーDay 自分を愛するDay
## とにかく休みをとって遊んで欲しい

人は遊ぶことが大事だと考えています。遊びから学ぶことがたくさんある、だから、たくさん遊んで欲しいのです。家族の用事では休みやすいようですが、自分の用事では休みにくいようです。自分が遊びに行くとなったら尚更です。このような理由から「アニバーサリーDay」「自分を愛するDay」といった休暇を設定し、休みやすい名称にしました。「アニバーサリーDay」は、自分や家族、恋人、友達の誕生日などの記念日に取得できる休暇です。「自分を愛するDay」は、仕事に疲れた時や仕事がうまくいかないなど、気分を切り替えたい時に思い切って休もう！という気持ちで取得できる休暇です。

社員が疲れている様子を見かけたら、管理者が「休暇をとったら？」と声かけをしています。1時間2時間休むだけでも違うので、時間単位で休むことも勧めています。疲れたので休みますというより、「自分を愛するDay」を取りますという方が取りやすいのでは？と思っています。

case 18
サービス業

自己啓発休暇、バースデー休暇、育児休業制度

## 株式会社フォーネット社

総務課長
稲吉 福司さん

企業プロフィール
●事業内容：製本業
●従業員数：24名（2011年3月31日現在）
●URL：http://www.fournetsha.co.jp

# 働きやすい環境で、働く意欲を高める

実践!

**こうすればできる!こうすればのびる!**

❶ 社員の声を一人ひとり聞く
❷ 社内に合意形成の場を作る
❸ 地道な声かけで周知していく

自己啓発休暇

## 社員の笑顔が見られる会社へ

働きやすい環境を整え、働く意欲を高めるために、社長からは「1日1秒でいいから、社員の笑顔が長く見られる会社にしたい」、会長からは「社員は家族である。社員の家族も我々の家族である。ついては社員が働きやすい労働環境を構築したい」というミッションを総務課長として与えられています。

2008年からそれを具現化する一つの手法として、「ゆとりと笑顔」をテーマに、休暇制度の改善に取り組んでいます。しかし「休暇を取ろう」「ワーク・ライフ・バランスを推進しよう」といきなり言っても改善は進まないと考え、社員一人ひとりから要望を聞くことから始めました。実際に話を聞く中で、休暇をもっと取得したいと希望する社員が多い実態を把握しました。

## 休暇制度改善会議の導入

この状況を受け、社長をプロジェクトリーダーとして、営業、経理、総務部門の代表者も参画する休暇制度について考える会議体を設けました。社員の要望を踏まえ、「子の看護休暇は年間5日間を10日間取得可能にしよう」「子育て支援のため短時間勤務を導入しよう」など施策の検討を重ねました。この検討を踏まえ、保育園に子どもを預けてくる社員は、10時出社16時退社を可能とするなど、実際の生活に合う形へ、働きやすい環境に変えていきました。制度改善の際には、社員一人ひとりに直接説明を行い、理解を深めてもらいました。

## 自己啓発休暇の誕生

自己の成長は、会社の成長の大きな力となり、社会貢献にもつながると考えています。この自己啓発休暇は、「仕事の質をあげるために、研修や学習の機会が欲しい」という社員の声を反映。休暇取得日数の制限は、自己啓発内容に応じて社内で調整しています。制度の導入は、「人間的能力を高め、創造力や実行力を養うことを目的とした投資の休暇制度」として、社長や会長そして周囲の理解と後押しを得て構築しました。

社内への周知は、まず私自らが率先して取得してみせることとしました。具体的には、就業後の時間帯で、大学院への通学許可をもらい、経済動向を踏まえた労働環境と社会制度の研究をすることとしました。そして、自己啓発休暇を取得し、アメリカ、ドイツ、フランスへ労働及び社会制度研究に行きました。今後日本の経

Voice

営業部
**三原 明浩さん**
（バースデー休暇）

## 平日なので思いっきり楽しめる

昨年、一昨年とバースデー休暇を取得しました。昨年は妻とディズニーシーへ行きました。いろんなアトラクションを楽しむことができて良かったです。一昨年はディズニーランドに行ったのですが、バースデー休暇を取得した話を友人にすると、「そんな休暇はうちの会社にはない」と羨ましがられます。

## 会社が取得を勧めてくれます

私の誕生日が近くなると総務の稲吉さんから、「休暇の取得をよろしくお願いします」と言ってくれます。その前に取得を上司などにメールで促し、社内的にも休暇を取得しやすい雰囲気となっています。営業は一人でお客様を複数担当しており、自分が休暇を取得することで、部内に負荷がかかるのではないかと思うと、休みを取るのも難しいのです。

しかし誕生日に1日休めと言われると、1日だったら甘えてみようかな？という気持ちになります。仕事を調整した上で先輩方にサポートをお願いしても迷惑はかからないであろうと考え休暇を取得しました。私の場合、先輩がサポートしてくれたので、先輩の皆さんにも休暇をとっていただき、今度は私がサポートをしたいと思います。このように仕事を進めているとチームワークが生まれるという効果も出てくると思います。

---

済成長がなければ、給与の伸びる可能性が低い。であれば社員へのインセンティブの一つとして、労働環境の充実があり、休暇制度や福利厚生の整備が重要だということを学びました。

また、「EUの真似ではなく、日本の風土にあった制度を構築する」「既成概念にとらわれない、働きやすい環境を整えていくことがこれからの会社の使命」という考えに、社長、会長にも賛同していただけました。去年は、営業と製造部門からドイツ、スイス、中国へ自己啓発休暇を取得して研修に行っています。いつか全社員がこの制度を取得し、スキルアップされた自己の能力を、会社や社会の発展につなげていけたらと考えています。

### バースデー休暇
## 抵抗なく休めるように

休むことに抵抗のある社員が多かったこともあり、休暇を取得しやすい雰囲気を作る工夫として、2008年に年1日の特別有給休暇である「バースデー休暇」を導入しました。誕生日は年に一度必ず来るものです。誕生月のうち1日を休暇にすることで、皆が共通の関心を持って休暇を取得してくれると考えました。

まず総務からは「○○さんおめでとうございます。仕事の調整をしてバースデー休暇をとってください」というメールを対象者本人、上司、そして社長にも一斉に配信しています。対象者以外にも知らせて、休暇を取得しやすい、さらに業務を調整しやすい雰囲気を作るための配慮です。もちろん総務から対象者本人や上司にも直接声をかけています。仕事の都合でその月に休めなかったら、次の月で調整してもらうなど取得期間にも余裕を持たせています。こうした地道な積み重ねもあり、現在の休暇取得率は100%、今後も継続させたいと思います。

### 育児休業制度

現在、当社の育児休業制度について見直しも行っています。通常は子どもが1歳に達するまでの間、無給で育児休業取得が可能なのですが、総合職の男性社員から「育児休業を取得したいが長期に休むのは不安がある」「無給になってしまうのであれば休みたくない」などの声があがりました。現状の職場環境を鑑みて、社員が取得しやすい育児休業制度へ改善するために、社員と話し合いをしました。

結果として、子どもが1歳6か月になるまでの間、育児休業できる制度とした上で、総合職の社員については複数回の申出ができ、このうち月に2日までは有給。さらにその後も、3歳に達するまでは「チャイルド3years休暇」として、月に2日間の有給の育児休業が取得可能な制度としました。

このように、現状の職場に合う制度を確立し、男性の育児休業取得が進めば、日本における両立支援の取組みも推進すると思います。社会の変化に対応する労働環境の整備も、会社の使命だと考えています。

case 19
サービス業

ブライダルデー休暇

## 株式会社ぐるなび

管理本部 人事部門 人事グループ
グループ長
**杉山 洋**さん

企業プロフィール
●事業内容：パソコン・携帯電話などによる飲食店のインターネット検索サービスその他関連する事業
●従業員数：1,283名（2011年3月31日現在）
●URL：**http://www.gnavi.co.jp**

# 社員から関心の高いプラスワンの休暇

実践!

**こうすればできる!こうすればのびる!**

❶ 休暇を取得しやすい雰囲気を醸成する
❷ 取得期間に幅を持たせる
❸ 新入社員にしっかりと説明する

## 休暇を取得しやすい雰囲気を醸成

事業開始から16年が経つ現在、当社では2009年からの3年間を「第2創業期」と位置づけて、外食のオフィシャルサイトとして、世界に誇れる日本の食文化を守り育てることに精進しております。昼夜を問わず営業されている飲食店様がお客様であるため、時にはお店の営業が終了した後に商談のお時間をいただくこともありますが、社員一同、志を高くもって仕事に取り組んでいます。部署や担当業務によって休暇取得状況にバラツキが出やすくなりがちですので、会社としては、有給休暇の取得を奨励する日を設けるなど会社全体として休暇を取得しやすい雰囲気の醸成に積極的に取り組んでいます。

## 取得しやすいように配慮

「ブライダルデー休暇」は2005年に制定した休暇制度です。ユニークな休暇制度として当時の総務部門で検討し導入しました。

通常の年次有給休暇とは別に年間1日の休暇を取得できる特別枠の休暇です。結婚の翌年から取得でき、原則として役所へ婚姻届を提出していることが取得要件です。しかし、結婚記念日は婚姻届による入籍日と一致しているとも限りませんので、入籍日と挙式日のどちらかを選べるように配慮し、自由度を高めています。加えて、取得期間については、当日だけではなく、前後1週間の幅を持たせています。

取得状況をみると、土日とつなげ、月曜日か金曜日に取得する社員の割合が高いようです。

## 良いイメージが浸透を後押し

初回のブライダルデー休暇取得の際には、既婚であることを証明するための書類提出などがありますが、次回以降は他の休暇取得との大きな違いはありません。休暇申請はweb勤怠システムで行い、上司の承認を得て休暇取得とな

Voice

管理本部 管理部門
販売管理グループ グループ長
**飯塚 力大さん**
（ブライダルデー休暇）

## 年次有給休暇より使いやすいブライダルデー休暇

2005年に社長からブライダルデー休暇制度導入が発表された際は、ネーミングがいかにもレクリエーション的なので、「取りにくそうな休暇だなぁ」というのが正直な私の第一印象でした。結婚記念日を理由に休むのは周りに申し訳ない気持ちになるのではないかと感じたのです。ところが、私の第一印象に反して、この休暇制度の定着は早かったように思います。私自身、ブライダルデー休暇で休む社員に対し、家庭を大切にするという良いイメージを持ちましたし、愛妻家のイメージとは縁がなさそうな男性社員もしっかりと取得しているのを見て、取りにくいという印象はなくなりました。私自身も2009年に結婚してからは、必ずこの休暇を取得しています。休暇の申請をすると職場のメンバーから必ず「どこへ旅行するの」と聞かれます。少し気恥ずかしいのですが、休暇取得の話題が社内のコミュニケーションにつながるなどいい影響があると感じています。ブライダルデーにちなんだ休日の使い方をすることで、胸を張って申請しやすいですし、休む日が職場のメンバーにも事前にわかっているので仕事の調整もしやすいです。

## 記念日ならではの食事を楽しむ

独身時代は、「不公平な制度だなぁ」とも感じていたのですが、結婚した翌年から早速取得しました。毎年、金曜日にブラダルデー休暇を取得して連休にしています。せっかくの結婚記念日なので、最初の年は、式を挙げた記念のホテルで食事と宿泊をして思い出の日にふさわしい休暇となりました。妻も「いい会社ね」と喜んでいました。次の年も同じホテルでお寿司をゆっくり味わいました。記念日ですから、普段よりもワンランク上の美味しいものを食べることにしています。普段は行かないお店に行くきっかけにもなっています。そのことがリフレッシュにもなりますし、飲食店に行くことが自分自身の業務にも大変に役立っています。

---

るのですが、web勤怠システムの休暇申請のプルダウンメニューにも「有給休暇」「慶弔休暇」「特別休暇」などと並んで「ブライダルデー休暇」の項目があるため、ブライダルデー休暇が有給休暇と同じ休暇制度のひとつとして認識されているようです。同時に、プルダウンメニューを見て「こんな休暇制度があるんだ」と周知されることにつながっているのかもしれません。

また、休暇取得にあたって業務の引継ぎや調整を行う中で「この日はブライダルデー休暇をいただきます」といった会話から周知されることも少なくないようです。部署内での「今日、○○さんはブライダルデー休暇です」という報告を耳にするたび、私自身、気持ちが温かくなりますので、そのイメージの良さが社員への浸透を後押ししていると個人的に感じています。

## ユニークで関心の高い休暇

当社は中途入社の社員向けに導入研修を毎月実施しております。研修の中で、福利厚生の説明に時間を割き、必ずこのブライダルデー休暇について説明していますので、中途入社社員にもきちんと周知できていると思います。研修中もブライダルデー休暇について触れると、受講している社員から何らかのリアクションがありますし、導入研修の最終日に開く懇親会の中でも、「ブライダルデー休暇って取得している人はいるのですか？」、「今からでも取れるのでしょうか？」という質問がたびたび出ますので、社員の関心の高さを実感しています。

犯罪被害者の被害回復のための休暇

## 特定非営利活動法人 神奈川被害者支援センター

専務理事
所長
佐藤 鐵太郎さん

事業課課長補佐
犯罪被害相談員
橋谷田 清美さん

**企業プロフィール**
- 事業内容：神奈川県公安委員会指定 犯罪被害者等早期援助団体
- 相談員・支援員数：相談員37名、支援員13名(2011年12月現在)
- URL：http://www.kanagawa-vsc.or.jp

# 犯罪被害者の支援には企業の理解が必要

## 犯罪被害者の方々に休暇制度が必要な理由は

❶ 事件後生じる心身の不調から、通勤・勤務が困難になるため
❷ 刑事手続きや他の事務手続き、通院等のため
❸ 今後の生活について考える猶予が必要なため　等

### 犯罪被害者には支援が必要

犯罪の被害者や家族・遺族は、生命、身体、財産上の直接的な被害だけではなく、被害後に生じる様々な問題で苦しんでいます。事件に遭ったことによる精神的ショックから心身の不調をきたし、仕事の能率の低下や対人関係の支障が生じるなど、捜査や裁判による精神的、時間的負担も想像以上のものがあります。治療のための通院、事件や事故に伴う裁判への出廷等のために欠勤も重なってしまいます。こうしたことによって、仕事を続けたくても辞めざるを得ない状況に犯罪被害者が置かれることも少なくありません。

### 二次的被害にも注意

周囲の人々の無責任なうわさ話やマスコミの取材などによってストレスを受け不快感に悩まされることもあります。このような直接的な被害の後に生じるものを二次的被害と呼んでいます。また「頑張りなさいよ」などせっかく励ました言葉が、犯罪被害者を苦しめる言葉となって届いてしまうこともあります。この一言が犯罪被害者の回復を遅らせる、あるいは一生にわたって犯罪被害者を苦しめ続けることにもなりかねません。心に傷を負った方をサポートするには、犯罪被害者の心情や実情を理解することがとても重要なのです。

### 三位一体の支援を実施

犯罪被害者の受けた被害の早期の回復及び軽減を図るため、神奈川県、神奈川県警察、当センターが同じ部屋に常駐して、三位一体・ワンストップでサポートする体制を全国に先駆けて整えています。弁護士相談やカウンセリングが必要な場合はその手配、公営住宅の一時的な提供や民間賃貸住宅の情報提供、ま

た裁判所への付き添いなど当センターへ相談していただければ自分で探したりしなくても、済むように対応しています。

## 犯罪被害者支援に関する講座

当センターで犯罪被害者を実際にどのような点に気をつけてサポートしているのか、あるいは犯罪被害者がどのような状況に置かれているかといった理解を深めていただくためにも、犯罪被害者支援に関する講座を受けてもらえれば、犯罪被害者の心情なども理解できるのではないかと考えています。社員が犯罪被害者だけでなく犯罪被害者を取り巻く人になる可能性もあります。講座を受講後、ボランティアで相談窓口における対応まで経験してもらえれば、犯罪被害者の心情を理解でき、社内での対応に活用できるのではないかと考えています。特に企業の人事や総務を担当している現役の社員の方に受講していただければ、犯罪被害の実態を知ってもらえると同時に、企業内でも犯罪被害者支援に対する理解が広がると思います。実際に犯罪被害にあった方でも、会社に相談してとても良い対応をしてもらい、大いに助かっているといった例もあります。

## 特別な休暇制度の必要性

事件や事故の直後は犯罪被害者の方が対応すべきことが多く、例えば警察への届出、事情聴取、証拠提出などで警察へ出向かなければならず、また病院で診察を受けるなど、これらの対応で犯罪被害の直後1週間は過ぎてしまいます。この期間に休暇を取得できると犯罪被害者の負担を軽減するのに大変役立ちます。さらに、裁判が始まれば裁判所に何度も行かなくてはいけません。その間に弁護士との相談や打合せもあります。裁判では長いケースだと1年に10回以上ということもあります。犯罪被害者の休暇申請が度重なると「なぜこんなに休暇が必要なのか」「いい加減もういいのではないか」というように、犯罪被害者の方々の実態を知らないことが原因と考えられる発言が企業側からなされるケースもあります。実際に、裁判に関わる日数分休暇を取得するだけでも大変で、裁判に関われないという人もいるくらいです。そのため企業内でも犯罪被害者に対する理解を深める、そして気兼ねなく使用できる特別な休暇制度があると犯罪被害者にとって大きなサポートとなります。

## カウンセリング場所の提供

現在は警察署単位で犯罪被害者支援のネットワークができていて、警察署がカウンセリングの場所となることがあります。しかし、警察署に出入りしたくない、出入りする姿を人に見られたくないという犯罪被害者の声もあります。大きな企業でしたら、カウンセリングをしているのがわからないような、相談室を提供していただくことも犯罪被害者に対する支援になります。万が一、社員が犯罪被害者になりカウンセラーが企業に出向く場合も、カウンセリングの費用は神奈川県で負担しますので、社員の仕事への負担も少なく支援ができるのではないかと考えています。

犯罪被害者の方々が仕事を辞めることなく、精神的・身体的被害を軽減・回復できるように、会社としての犯罪被害者支援を、CSRあるいは社会貢献という観点から、一度考えてみていただきたいと思います。

**犯罪被害者等の方々が、仕事を辞めることなく、仕事を続けられるようにするため、年次有休休暇だけではなく、被害回復のための休暇制度の導入が求められています。**

そこで事業主の皆様に提案です。

### 犯罪被害者等の方々の被害回復のための休暇について検討してみませんか

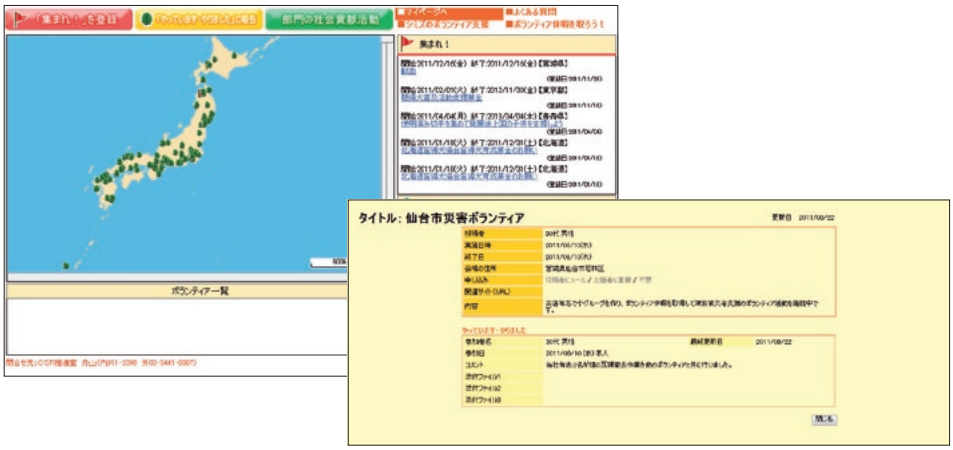
**この休暇の導入方法としては、以下のようなものが考えられます。**

1. 各企業における特別な休暇制度（ex.裁判員休暇・リフレッシュ休暇など）の一つとして「犯罪被害者等休暇」を創設
2. 既存の特別な休暇制度を活用
3. 社内広報等において、犯罪被害者等となった従業員については、それぞれのケースに応じて、必要な休暇を付与する旨を周知

# 資料：社内への周知・啓発

## (1)清水建設株式会社

●ボランティアWEB(社内イントラネットに、社員のボランティア活動情報を掲載、社員が閲覧可能)




## (2)リンテック株式会社

●リンテック　りんりかわら版(働くことに関する倫理項目をわかりやすく、テーマ毎に『投稿川柳＋解説の形』で掲載、休暇に関する題材も取り上げて、社員に配布)

## (3)キリンビバレッジ株式会社

●社内報「びばれっじ」(休暇制度のさらなる周知のために「イクメンのススメ」などを特集)

# 資料：社内への周知・啓発

## (4)ミニストップ株式会社

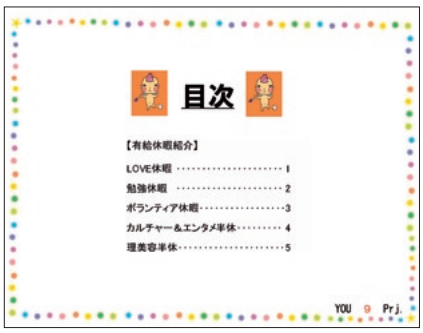
●Lifestyle NAVI（休暇の各種制度の認知を図るために作成、社内イントラネットで閲覧可能）

## (5)明治安田生命保険相互会社

●ワーク・ライフ・バランス（WLB）ハンドブック（休暇制度の周知・活用促進のために作成、社内イントラネットで閲覧可能）

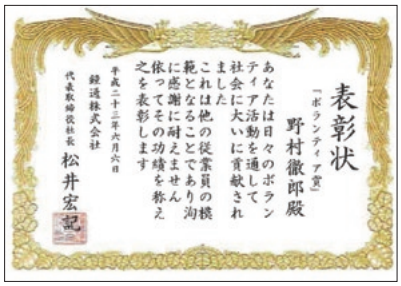
## (6)株式会社ツナグ・ソリューションズ

●YOU-9取得促進ガイドブック（特別休暇の紹介や取得方法を記載、入社時に社員に配布）



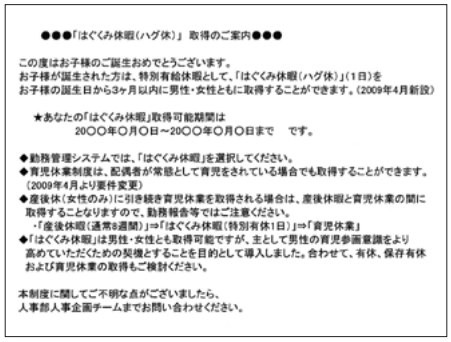
## (7)鐘通株式会社

●表彰状（社員のボランティア活動を募集し、表彰）
社内報「鐘通ニュース」（社員のボランティア活動を社内報で紹介）



## (8)大阪ガス株式会社

●はぐくみ休暇取得促進メール（休暇の取得促進のため、対象者にメールを送信）



●●●「はぐくみ休暇（ハグ休）」 取得のご案内●●●

この度はお子様のご誕生おめでとうございます。
お子様が誕生された方は、特別有給休暇として、「はぐくみ休暇（ハグ休）」（1日）を
お子様の誕生日から3ヶ月以内に男性・女性ともに取得することができます。（2009年4月新設）

★あなたの「はぐくみ休暇」取得可能期間は
20〇〇年〇月〇日～20〇〇年〇月〇日まで　です。

◆勤務管理システムでは、「はぐくみ休暇」を選択してください。
◆育児休業制度は、配偶者が常態として育児をされている場合でも取得することができます。
（2009年4月より要件変更）
◆産後休（女性のみ）に引き続き育児休業を取得される場合は、産後休暇と育児休業の間に
取得することなりますので、勤務報告等ではご注意ください。
・「産後休暇（通常8週間）」⇒「はぐくみ休暇（特別有休1日）」⇒「育児休業」
◆「はぐくみ休暇」は男性・女性とも取得可能ですが、主として男性の育児参画意識をより
高めていただくための契機とすることを目的として導入しました。合わせて、有休、保存有休
および育児休業の取得もご検討ください。

本制度に関してご不明な点がございましたら、
人事部人事企画チームまでお問い合わせください。

# 資料：休暇申請書

## (1)リンテック株式会社

●裁判員休暇取得届出書（裁判員休暇の申請、終了の届出に使用）

### 裁判員休暇取得届出書

人事部長殿

| 所属・役職 | | 社員番号 | |
|---|---|---|---|
| | | 氏　名 | |

1. 裁判員休暇規程第４条に基づき、下記のとおり届け出ます。

| | |
|---|---|
| 届け出の原因 | 裁判員等選任手続きのため |
| 管轄裁判所 | 地方裁判所　　支部 |
| 出頭日 | 年　月　日 |
| 職務従事予定期間 | 年　月　日から　　年　月　日（　日間） |
| 添付書類 | 裁判所からの呼出状 |

2. 裁判員休暇規程第５条に基づき、下記のとおり期間変更を届け出ます。

| | |
|---|---|
| 届け出の原因 | 裁判員等に選任され、裁判員としての職務を遂行するため |
| 管轄裁判所 | 地方裁判所　　支部 |
| 職務従事予定期間 | 年　月　日から　　年　月　日（　日間） |
| 延長（短縮）された場合の職務従事期間 | 年　月　日から　　年　月　日（　日間） |
| 添付書類 | 裁判所の証明書 |
| 備考 | |

※選任後、出社する暇なく裁判員の職務に従事する場合、当初の職務従事予定期間が延長された場合には、所属長は備考欄に本人からの報告内容を記載すること。

| 承認日 | 年　月　日 | |
|---|---|---|
| 人事部 | | |
| 承認 | 検印 | 検印 |
| | | |

⇐

| 申請日 | 年　月　日 | |
|---|---|---|
| 所　属 | | |
| 所属長 | 検印 | 本人 |
| | | |

※　人事部承認後、コピーを所属部門へ返送（原本は人事部保管）

### 裁判員休暇終了（取消）届出書

人事部長殿

| 所属・役職 | | 社員番号 | |
|---|---|---|---|
| | | 氏　名 | |

1. 裁判員休暇規程第6条に基づき、下記のとおり届け出ます。

| | |
|---|---|
| 裁判員休暇取得承認日 | 年　月　日 |
| 届け出の原因（いずれかに○） | 1. 選任手続きの結果、裁判員に選任されなかったため<br>2. 出頭の際、辞退の申し出が認められたため<br>3. 選任されたが、辞任の申し出を行い、解任の決定がなされたため<br>4. 3以外の事由で解任の決定がなされたため<br>5. 終局裁判が告知され任務が終了したため<br>6. 合議体が取り扱っている事件のすべてを一人の裁判官または裁判官の合議体で取り扱うこととなったため<br>7. 選任予定裁判員の選定を取り消す決定がなされたため |
| 管轄裁判所 | 地方裁判所　　支部 |
| 職務従事予定期間 | 年　月　日から　　年　月　日（　日間） |
| 実際の職務従事期間 | 年　月　日から　　年　月　日（　日間） |
| 添付書類 | 実際に従事した期間がある場合には裁判所の証明書を添付 |

| 承認日 | 年　月　日 | |
|---|---|---|
| 人事部 | | |
| 承認 | 検印 | 検印 |
| | | |

⇐

| 届出日 | 年　月　日 | |
|---|---|---|
| 所　属 | | |
| 所属長 | 検印 | 本人 |
| | | |

※　人事部承認後、コピーを所属部門へ返送（原本は人事部保管）

## (2)ユニ・チャーム株式会社

●骨髄ドナー休暇取得願（骨髄ドナー休暇の申請に使用）

ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ人事総務本部長　殿

| | ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ人事総務本部長 | 部室長 | 業務担当 |
|---|---|---|---|
| 当初捺印欄 | | | |
| | ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ人事総務本部長 | 部室長 | 業務担当 |
| 変更捺印欄 | | | |

### 骨髄ドナー休暇取得願

| 申請日 | 年　月　日 | 所属 | |
|---|---|---|---|
| 社員番号 | | 氏名 | 印 |

私は、骨髄提供のため下記の通り休暇取得を申請致します。

記

1. 取得（予定）日
　年　月　日　～　年　月　日　＿日間

2. 変更日
　年　月　日　～　年　月　日　＿日間

（変更の理由）（　　　　　）

※1. 1回の骨髄提供につき、最大稼働日７日まで取得できます（ドナー登録日は適用外）
※2. 事前に予定期間記入後、所定捺印のうえ所属長経由ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ人事総務本部へ提出→GBSにて保管
※3. 変更があった場合は、変更日・理由を記入し、所定捺印のうえｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ人事総務本部へ再提出→GBSにて保管

3. 取得の理由
　骨髄提供にかかわる次の行為
　(1)確認検査および面談
　(2)面談及び最終同意確認書作成
　(3)事前健康診断
　(4)骨髄提供のための入院
　(5)事後健康診断
　(6)その他骨髄提供のために必要と認められる行為
　（配偶者など2親等以内は対象外）

*必ず証明書の添付をお願い致します。

4. 休暇期間中の連絡先（稼働日５日以上連続して休む場合）

〒
住所
TEL
ﾒｰﾙｱﾄﾞﾚｽ

| | センター長 | 給与担当 |
|---|---|---|
| ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙﾊﾟｰｿﾅﾙｻｰﾋﾞｽｾﾝﾀｰ使用欄 | | |

## (3)キリンビバレッジ株式会社

●リフレッシュ休暇申請書（リフレッシュ休暇の申請に使用、休暇取得上の注意点も記載）

人事部人事担当　行

| 総務部・総務担当 | | |
|---|---|---|
| | | |

### リフレッシュ休暇申請書

| 所属長・申請者 | | |
|---|---|---|
| | | |

＜新規 or 再申請＞　　提出日　年　月　日

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 所　属 | | | 氏名・社員番号 | |
| 申請内容（○をつける） | | １０年 | 合計　７日間（内 特別有給休暇　３日） | |
| | | ２０年 | 合計１４日間（内 特別有給休暇　６日） | |
| | | ３０年 | 合計２１日間（内 特別有給休暇　９日） | |
| 希　望 | 年　月　日（　）～　年　月　日（　） | | | |
| 希　望 | 年　月　日（　）～　年　月　日（　） | | | |
| 希　望 | 年　月　日（　）～　年　月　日（　） | | | |

●１０年、２０年 申請

| 最終決定 | 年　月　日（　）～　年　月　日（　） | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 休暇内訳 | 特休(ﾘﾌﾚｯｼｭ) | 年休 | 保存(ﾘﾌﾚｯｼｭ) | 祝休日(会社休日含) | 合計 |
| | 日 | 日 | 日 | 日 | 日 |

●３０年 申請

| 最終決定 | 年　月　日（　）～　年　月　日（　） | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 休暇内訳 | 特休(ﾘﾌﾚｯｼｭ) | 年休 | 保存(ﾘﾌﾚｯｼｭ) | 祝休日(会社休日含) | 合計 |
| | 日 | 日 | 日 | 日 | 日 |

★３０年申請で分割取得の場合、２回目を下記に記入

| 最終決定 | 年　月　日（　）～　年　月　日（　） | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 休暇内訳 | 特休(ﾘﾌﾚｯｼｭ) | 年休 | 保存(ﾘﾌﾚｯｼｭ) | 祝休日(会社休日含) | 合計 |
| | 日 | 日 | 日 | 日 | 日 |

◎取得上の注意点
・休暇内訳は合計が７日、１４日、２１日のいずれかになります。祝休日（会社休日を含む）の書き漏れがないようご注意ください。
・３０年申請のみ分割取得が可能です。ただし１週間＋２週間、または２週間＋１週間での休暇取得となります。

　１０年申請⇒特休（ﾘﾌﾚｯｼｭ）３日＋年休 or 保存休（ﾘﾌﾚｯｼｭ）＋祝休日（会社休日含む）＝７日
　２０年申請⇒特休（ﾘﾌﾚｯｼｭ）６日＋年休 or 保存休（ﾘﾌﾚｯｼｭ）＋祝休日（会社休日含む）＝１４日
　３０年申請⇒特休（ﾘﾌﾚｯｼｭ）９日＋年休 or 保存休（ﾘﾌﾚｯｼｭ）＋祝休日（会社休日含む）＝２１日
《３０年申請で分割取得の場合の特休（ﾘﾌﾚｯｼｭ）について》
　１週間＋２週間の場合⇒１回目の１週間は特休３日、２回目の２週間は特休６日
　２週間＋１週間の場合⇒１回目の２週間は特休６日、２回目の１週間は特休３日

・申請者は原紙を各場所総務担当へ提出してください。各場所総務担当はコピーを人事部へ提出してください。
以　上

# 資料：休暇申請書

## (4)明治安田生命保険相互会社

●看護・キッズ・介護休暇取得報告書（休暇取得前に必須事項を記入し、勤務報告時に、所属長に提出、報告書の管理方法と取得上の留意点についても記載）

**看護・キッズ・介護休暇取得報告書**

| 所　属 | 氏　名（個人コード） | （いずれかに○） | 資　格 |
|---|---|---|---|
| | （　　） | 職員・嘱託・契約社員 | |

| 子の氏名（本人との続柄） | 年齢・学年 |
|---|---|
| （　　） | |
| （　　） | |

| 家族の氏名（本人との続柄） | 要介護認定 |
|---|---|
| （　　） | 有　・　無 |
| （　　） | 有　・　無 |

| 看護休暇（5日超は無給） | | | キッズサポート休暇 | | | 家族の介護のための休暇（5日超は無給） | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 休暇取得日 | 勤務状況（いずれかに○） | 所属長印 | 休暇取得日 | 勤務状況（いずれかに○） | 所属長印 | 休暇取得日 | 勤務状況（いずれかに○） | 所属長印 |
| / | 1日・午前・午後 | | / | 1日・午前・午後 | | / | 1日・午前・午後 | |
| / | 1日・午前・午後 | | / | 1日・午前・午後 | | / | 1日・午前・午後 | |
| / | 1日・午前・午後 | | / | 1日・午前・午後 | | / | 1日・午前・午後 | |
| / | 1日・午前・午後 | | / | 1日・午前・午後 | | / | 1日・午前・午後 | |
| / | 1日・午前・午後 | | / | 1日・午前・午後 | | / | 1日・午前・午後 | |
| / | 1日・午前・午後 | | | | | / | 1日・午前・午後 | |
| / | 1日・午前・午後 | | | | | / | 1日・午前・午後 | |
| / | 1日・午前・午後 | | | | | / | 1日・午前・午後 | |
| / | 1日・午前・午後 | | | | | / | 1日・午前・午後 | |
| / | 1日・午前・午後 | | | | | / | 1日・午前・午後 | |

＜管理方法等＞
・取得者は、本報告書を取得のつど起票し、事前に所属長に提出
（家族の介護のための休暇取得の際は、要介護認定を証明する書類を添付）
・所属長は、「所属長印」欄に押印し、取得者本人へ原本を返却
（取得者本人が1年間通じて原本管理）。
・所属長は、年度末に、取得者全員分の本報告書をとりまとめ3年保管
（人事部への提出は不要）

＜留意事項＞
・看護休暇（無給）は小学校3年生までの子が2名以上の場合に限り取得可
・介護休暇（無給）は要介護状態にある家族が2名以上の場合に限り取得可
・看護休暇（無給）・介護休暇（無給）は半日単位の取得は不可
・看護休暇（無給）・家族の介護のための休暇（無給）を取得した場合は、「所属長印」欄に押印のうえ、本報告書の写しを翌月5日までに人事制度G宛に提出

保存（本）3年　（支）3年　11261　2011.04

## (5)大和ハウス工業株式会社

●社内イントラネット（各種休暇の申請に使用）

## (6)大阪ガス株式会社

●コミュニティ休暇申請書（コミュニティ休暇の申請に使用、休暇取得上の注意点も記載）

**コミュニティ休暇申請書**

平成　年　月　日

組織長　殿

「コミュニティ休暇規程」の定めに従い、コミュニティ休暇の取得を申請いたします。

| | | | |
|---|---|---|---|
| 組織・チーム・グループ | | | |
| 氏名・氏名コード | （　　）印 | | |
| 職責等級 | | | |
| 入社年月日 | 昭和 平成　年　月　日 | 生年月日 | 昭和 平成　年　月　日 |
| 休暇希望取得期間 | (自) 平成　年　月　日 ～ (至) 平成　年　月　日 | | |
| 休暇の種別 | 特別休暇（　日）　保存有給休暇（　日）　計＿＿＿日<br>＊休暇の日数は、特別休暇年間最大5日と保存有給休暇年間最大5日の合計10日以内とする。（年間とは、10月1日から翌年9月末日まで） | | |
| 休暇の概要 | | | |

（組織名）

※（写）組織 ⇒ 近畿圏部いきいき市民推進チーム