

case
14

東三河ヤクルト販売株式会社

<http://mainichi1pon-yakult.jp/>

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

所在地：愛知県

設立年：1960年

業種：卸売業、小売業

事業概要：乳製品や乳酸菌飲料の販売

従業員数：247名 ※正社員・嘱託96名 / ヤクルトスタッフ151名
(時点：2021年10月20日)

・「スケジュール管理」、「チームワーク」、「プライベートライフの充実」という3つの理念を会社全体で共有し、休暇を取得しやすい職場を実現

Point

- ・家族の看護・介護のための特別休暇を制度化し、年次有給休暇の取り控えを防ぐ
- ・家族の看護・介護のために休める特別休暇を設けることで、従業員本人のプライベートの充実のために年次有給休暇を取得することを応援

導入背景・制度概要

3つの理念を掲げ、休暇を取得しやすい職場環境を整備する

- ・一人一人が働きやすい職場環境をつくることで従業員のやる気を引き出し、「人材」活用・「人材」獲得につなげることを目的に、15年前から休暇を取得しやすい職場環境の整備を進めている。取組開始当初から「スケジュール管理」、「チームワーク」、「プライベートライフの充実」という3つの理念を掲げ、年次有給休暇の取得促進を従業員に働きかけてきた。
- ・これらの理念は、年次有給休暇を取得しやすい職場の実現に向けて従業員と社長が対話をする中で、年次有給休暇を取得するための条件として挙げたものである。これらを達成することは、会社にとってもプラスになるという認識を従業員にも共有することから取組を始めた。
- ・取組を始めた当時は、まだ年次有給休暇を取ってよいものかと考える従業員がおり、休みやすいとはいえない職場環境であった。職場環境の整備を進める中で、特に子育てをしている従業員の中には、年次有給休暇を子どもの看護のために利用していたり、突発的な子どもの看護に備えて年次有給休暇を取り控えている従業員が多いたることが分かった。3つの理念の1つである「プライベートライフの充実」の実現にあたり、従業員自身のために年次有給休暇を利用してほしいという考えから、2017年より、家族の看護や介護のために利用できるファミリーサポート休暇を導入した。

従業員が利用しやすいようにファミリーサポート休暇のルールや運用を改善

- ・ファミリーサポート休暇を導入した当初は、年次有給休暇を使い切った後にファミリーサポート休暇を利用することができるルールとしていた。年次有給休暇を使い切ることを要件としていた背景は、必ずしも年次有給休暇の取得を優先させるといふ趣旨ではなく、両休暇を合わせて全体で年度ごとに休むことができる日数を増やせればよいと考えてのことであった。
- ・しかし、実際には、従業員の中には、突発的な看護に備えて年次有給休暇を取っておく意識があるために年次有給休暇もファミリーサポート休暇も取得しづらいという状況が生まれていた。従業員自らがルール変更を検討・要請した結果、現在は、年次有給休暇の残日数にかかわらず、いつでもファミリーサポート休暇を取得できるように運用を変更している。

ワーク・ライフ・バランスを保つための多様な取組とその他の特別休暇

- ・その他に進めている職場環境整備のための取組として、全事業所（9事業所）に保育ルームを併設したり、子育て等の事由により一時的に勤務時間を変更できる制度等を導入している。なお、この保育ルームは、従業員が休暇・休職中（第二子の育児休業中に第一子を預ける等）にも利用することができる。
- ・また、ファミリーサポート休暇以外には、ボランティア休暇を導入しているほか、裁判員制度を含む公務の際に、必要日数を有給休暇として取得できることを就業規則に記載している。裁判員休暇という名称をつけなかった理由としては、今後、裁判員以外の別の公務に従事する必要性が出てきた際にも対応できるようにするためである。
- ・ボランティア休暇は年1日を有給で付与している。業種の特性上、地域に密着していることから、従業員にも地域の社会参画を積極的に行ってほしいという趣旨から導入したが、取得促進については今後も検討していきたい。

取組内容と特徴

家族の看護や介護のための休暇を制度化することで従業員の不安を解消

- ・ファミリーサポート休暇は、法令に基づく子の看護休暇や介護休暇とは別の、家族の看護や介護のために取得できる特別休暇であり、年5日が有給で付与される。
- ・家族の看護のために年次有給休暇が不足してしまうのではないかと従業員の不安の解消と、「プライベートライフの充実」のために年次有給休暇を使ってもらうことを目的に導入したものである。
- ・申請にあたっては、紙媒体の申請書を上司に提出し、上司がその申請書を社長に提出する方法としている。社長は全従業員の年次有給休暇や特別休暇の取得申請に目を通している。申請書には、特に記載は必須としていないが、取得理由を記載する欄があり、休暇目的を記載する従業員に関しては、社長と従業員とのコミュニケーションの機会にもなっている。また、上司や社長が自分の事情を理解しているという従業員側の安心感にもつながっている。
- ・ルールや運用の改善もあり、導入当初に比べて利用者数は増加している。男性従業員の利用や、親の通院や入院準備等の介護を事由とした利用も一定数ある。
- ・なお、休暇取得にあたっての証跡の提出は不要としており、介護事由の場合に、対象となる家族の要介護状態等も定めていない。従業員を信頼して、従業員にとって利用しやすい制度としている。
- ・従業員にとっては、休暇取得の目的が明確であるために休暇を取得するにあたっての心理的負担が小さく、必要なときに休暇を取得しやすい制度となっている。

年次有給休暇取得促進に向けた取組を進め、「頼るチカラ」を育成

- ・年次有給休暇の取得率は、2019年度は89%、2020年度は92%となっている。ファミリーサポート休暇の導入によって、子育てをしている従業員も「年次有給休暇を残しておかなければいけない」という意識がなくなった。
- ・さらなる年次有給休暇の取得促進に向けて、前述の3つの理念（「スケジュール管理」、「チームワーク」、「プライベートライフの充実」）に重点を置いている。理念をハンドブック形式にまとめ、従業員が携帯できるようにすることで、従業員への周知・定着を図っているほか、実際に各部署でスケジュール管理を行う際も、年次有給休暇の取得予定を一覧にして可視化し、休みやすい職場環境を整えている。
- ・突然自分やチームメンバーが休むことになっても困らない職場環境を実現するためには、「頼るチカラ」を育成することが重要だと考えている。頼ることは悪いことではなく、チームワークを高め、仕事をうまく回していくために重要なことであるという点を従業員に伝えている。新入社員研修等でも頼ることの重要性を伝えている。

従業員の声を聞き、反映させることで従業員が主体的に制度に関わるように

- ・従業員の意見を把握する方法として「社内提案制度」を設けており、従業員が改善したいと思ったことをメールフォームや紙媒体でいつでも提出できるようにしている。また、2018年には、社内公募による、働きやすい職場、誰もが活躍できる風土づくりを目的に活動するチームe-Kao(イーカオ)「笑顔輝き応援団」が発足し、ワーク・ライフ・バランス推進のための活動を行っている。従業員が自ら声を上げ、その声を基に制度を作り、利用しやすいように改善していく体制が整えられ、従業員が特別休暇制度をはじめとする一つ一つの制度に主体的に関わる意識ができていく。
- ・また、管理職や安全衛生委員会と連携を取りながら1年の間に複数回就業規則の見直しを行うなど、働きやすさ・休みやすさを向上するための柔軟な対応が行われている。
- ・ファミリーサポート休暇については、従業員から時間単位で取得できるとよいという意見が挙がっており、今後さらに使いやすい制度にしていきたいと考えている。