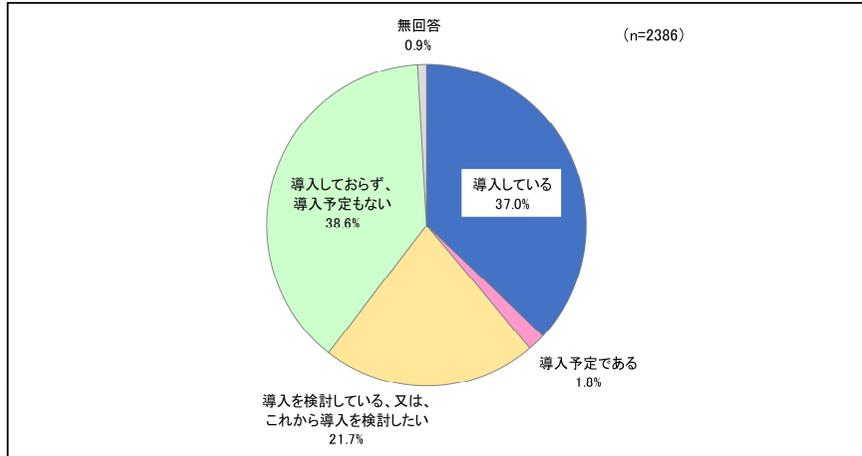


裁判員休暇制度に関する資料

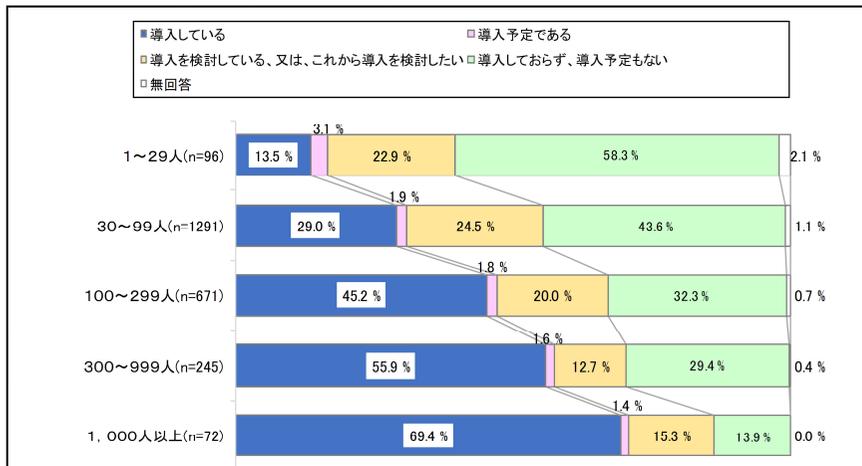
裁判員休暇をはじめとした特別休暇の普及促進

裁判員休暇を導入している企業は37.0%

裁判員休暇の導入状況



裁判員休暇の導入状況・企業規模別



特別休暇について、企業の導入事例を紹介したパンフレットや制度導入のポイントをまとめたリーフレットの作成・配布、働き方・休み方改善ポータルサイトへの掲載等を通じて、裁判員休暇をはじめとした特別休暇の普及促進を図っている。

【特別休暇活用事例集】



【裁判員休暇制度周知リーフレット】



資料出所:厚生労働省「令和元年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」

令和元年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査報告書（抜粋）

2-30. 裁判員休暇の認知度

裁判員等に選ばれた労働者が裁判員等としての仕事を行うために利用できる休暇制度である「以下、裁判員休暇」の認知度をみると、「知っていた」が68.3%である。

企業規模別でみると、規模が大きいほど認知度が高くなる。

図87 Q39 裁判員休暇の認知度

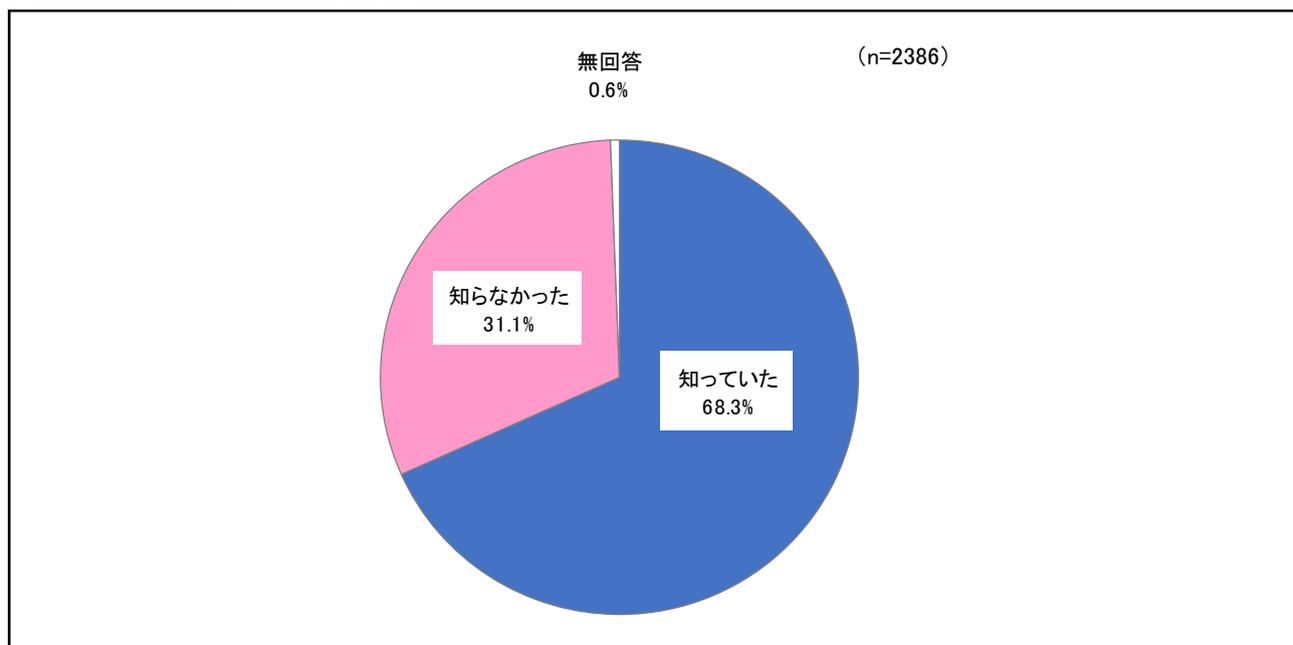
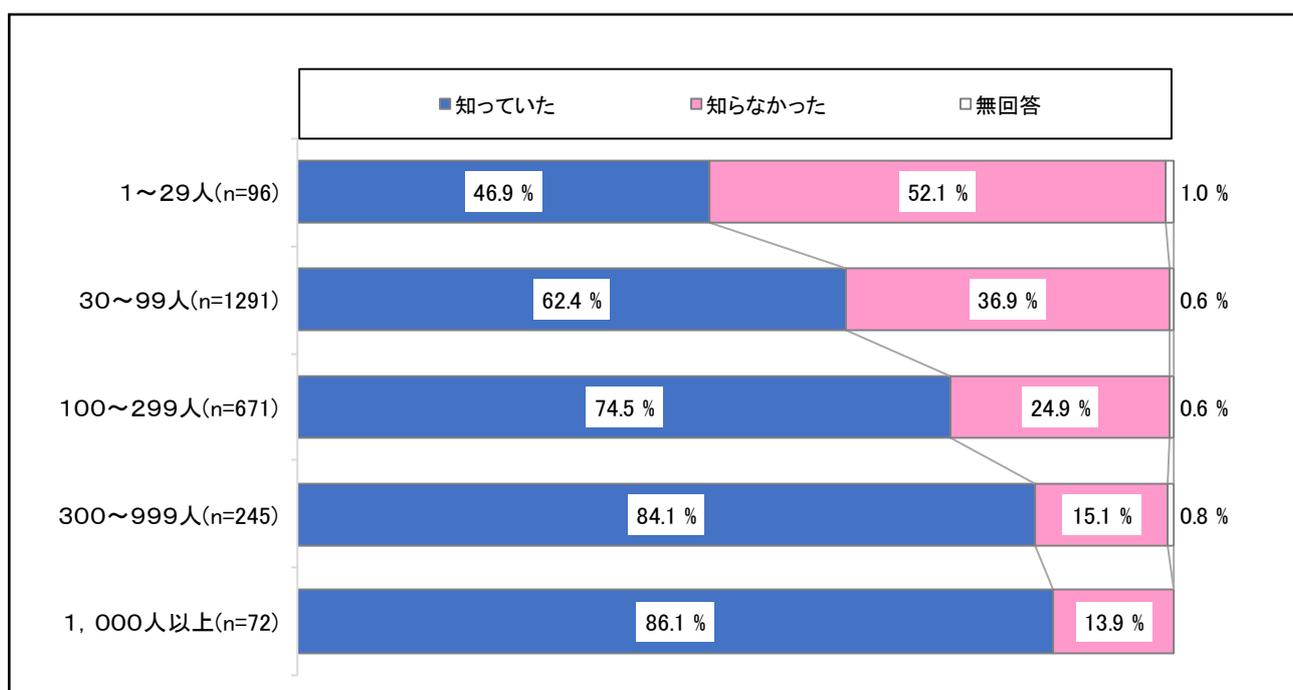


図88 Q39 裁判員休暇の認知度・企業規模別



2-31. 裁判員休暇に対する要望

労働者からの裁判員休暇導入の要望についてみると、「なかった」が91.3%とほとんどの企業で要望が上がっていない。

企業規模別で見ると、規模が大きいほど要望が「あった」割合が高くなる。

図89 Q40 裁判員休暇導入の要望

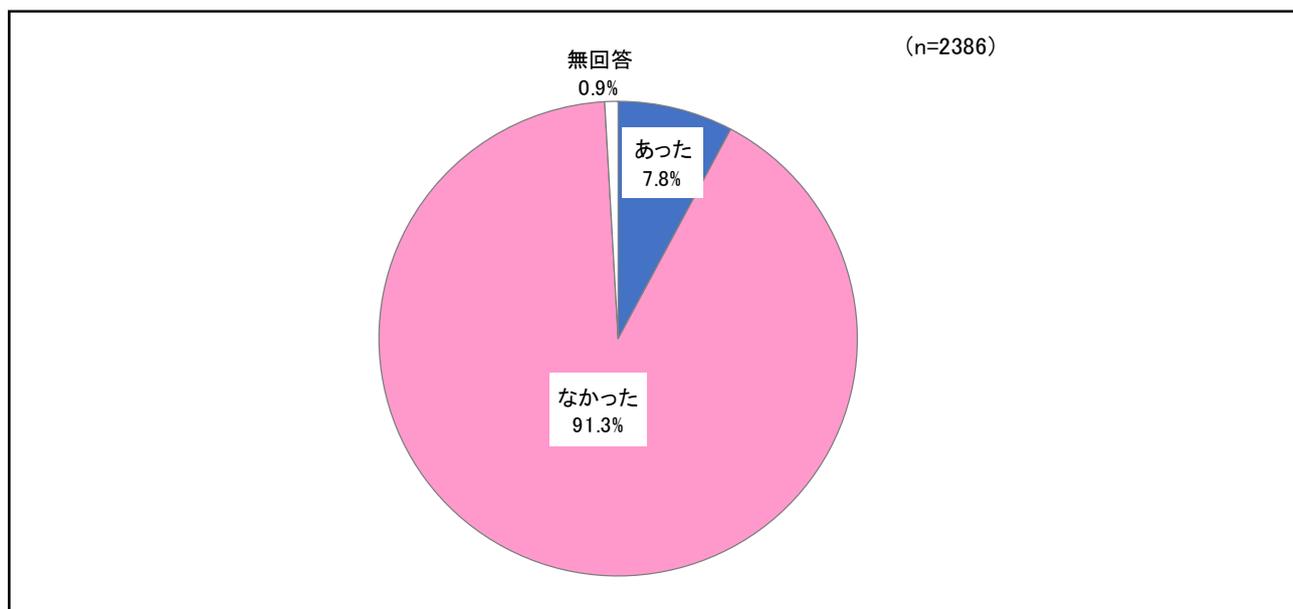
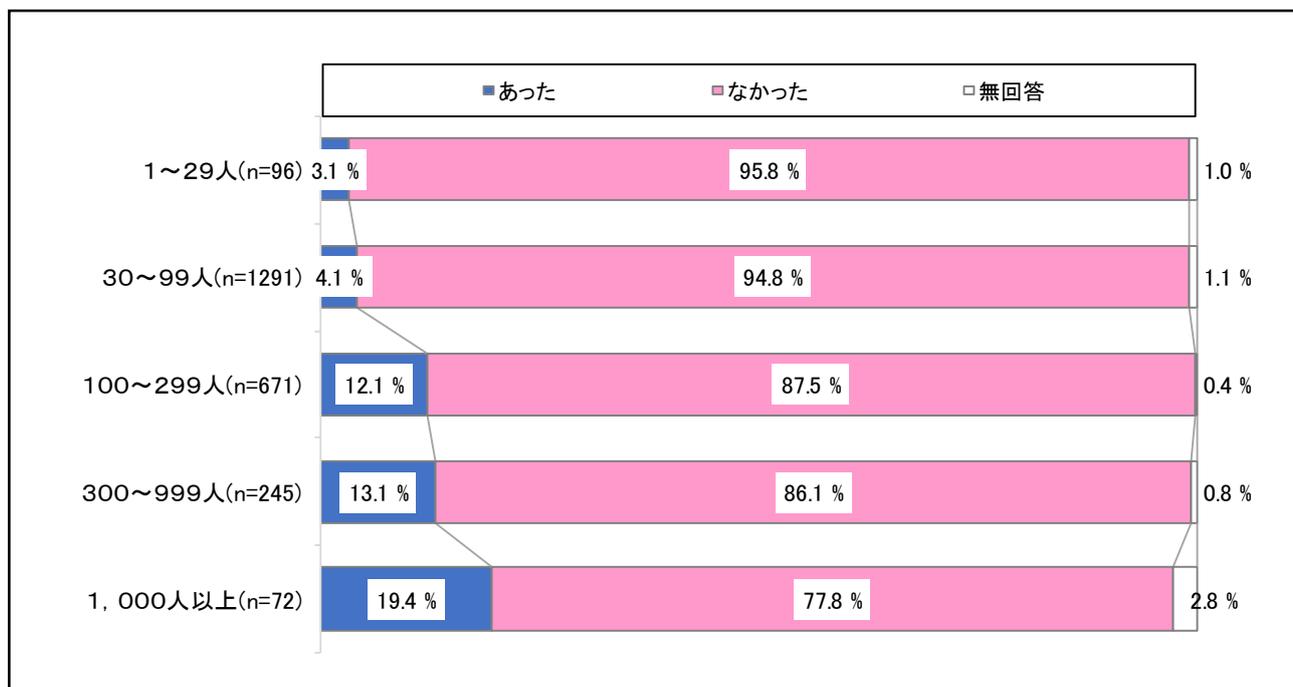


図90 Q40 裁判員休暇導入の要望・企業規模別



2-32. 裁判員休暇の導入状況

裁判員休暇の導入状況を見ると、「導入している」が37.0%である。一方「導入しておらず、導入予定もない」が38.6%を占める。

企業規模別で見ると、規模が大きいほど導入率が高くなり、1,000人以上の企業では導入率が7割に上る。

図91 Q41 裁判員休暇の導入状況

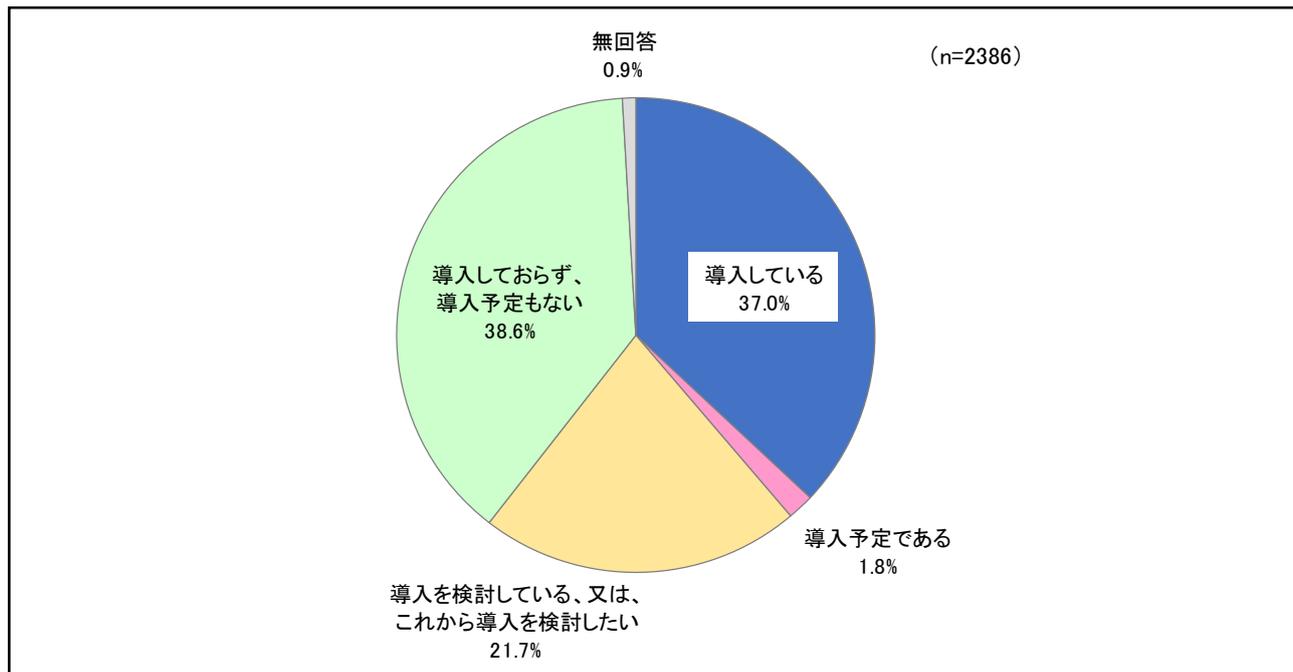
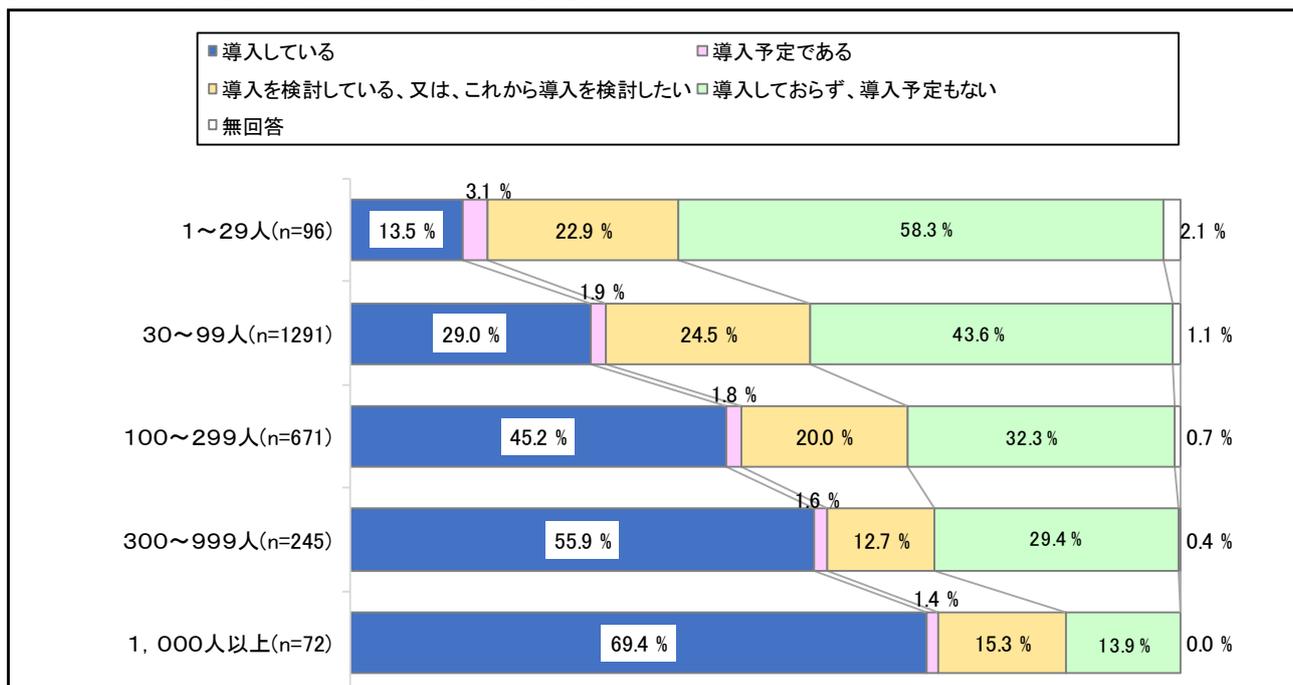


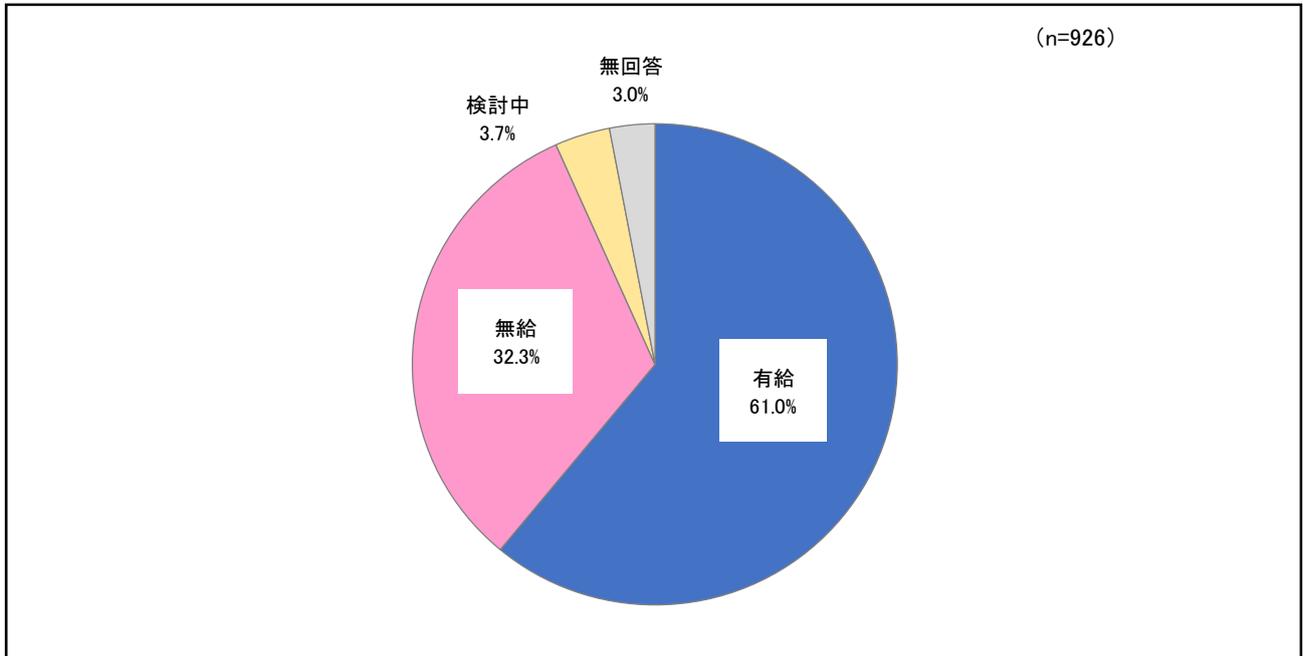
図92 Q41 裁判員休暇の導入状況・企業規模別



2-33. 裁判員休暇の給与支給状況

裁判員休暇を導入している企業について、利用者の給与支給の有無をみると、「有給」が61.0%である。

図93 Q42 裁判員休暇制度の給与支給の有無



2-34. 裁判員休暇の具体的内容

裁判員休暇の期間は、「上限なし」が 86.4%となっている。また、「上限あり」の企業における休暇期間は、「1～9日」が半数を占める。

図94 Q42 裁判員休暇の期間(日数) 上限有無

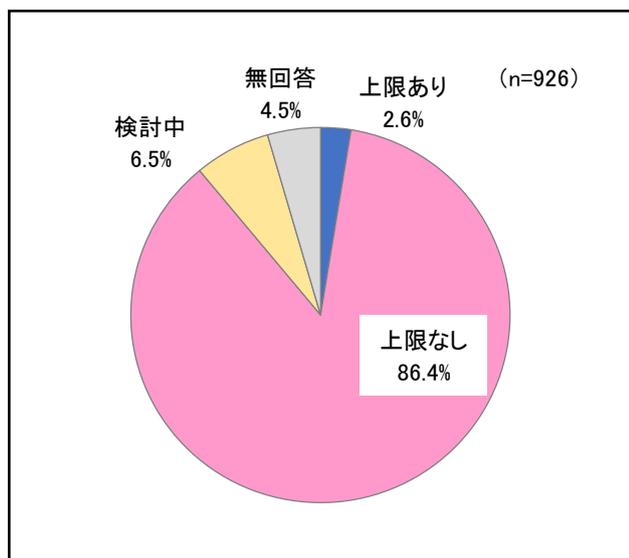
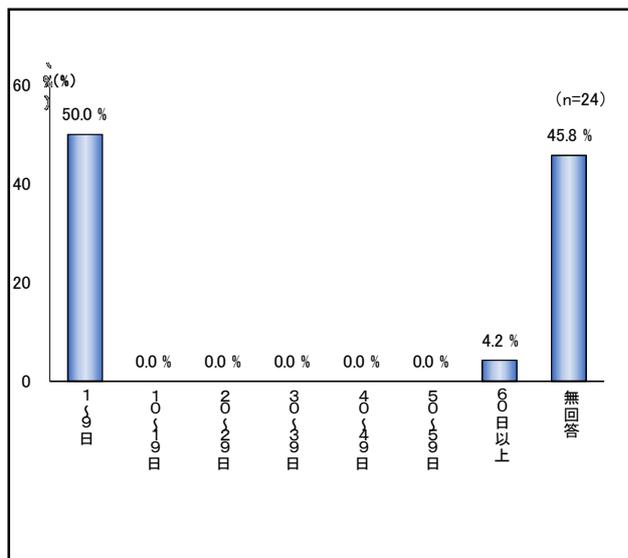


図95 Q42 裁判員休暇の期間(日数) 上限あり・最大日



裁判員休暇を導入している企業での過去1年間の取得者数をみると、制度はあるものの「0人」がほとんどであり、平均取得日数は「0日」である。

図96 Q42 過去1年間の取得者数

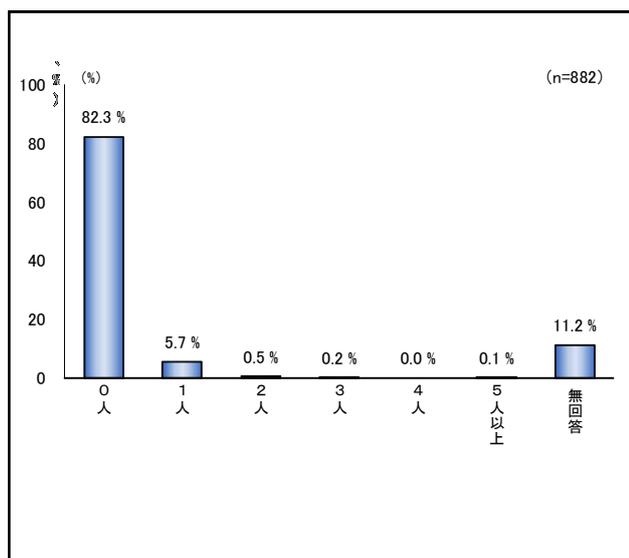
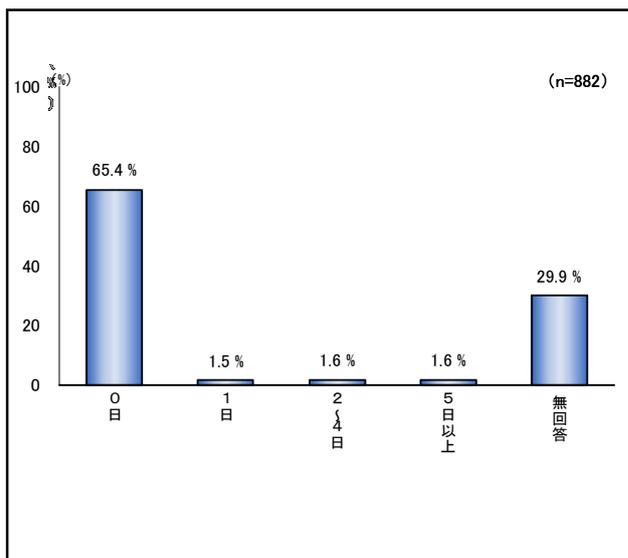


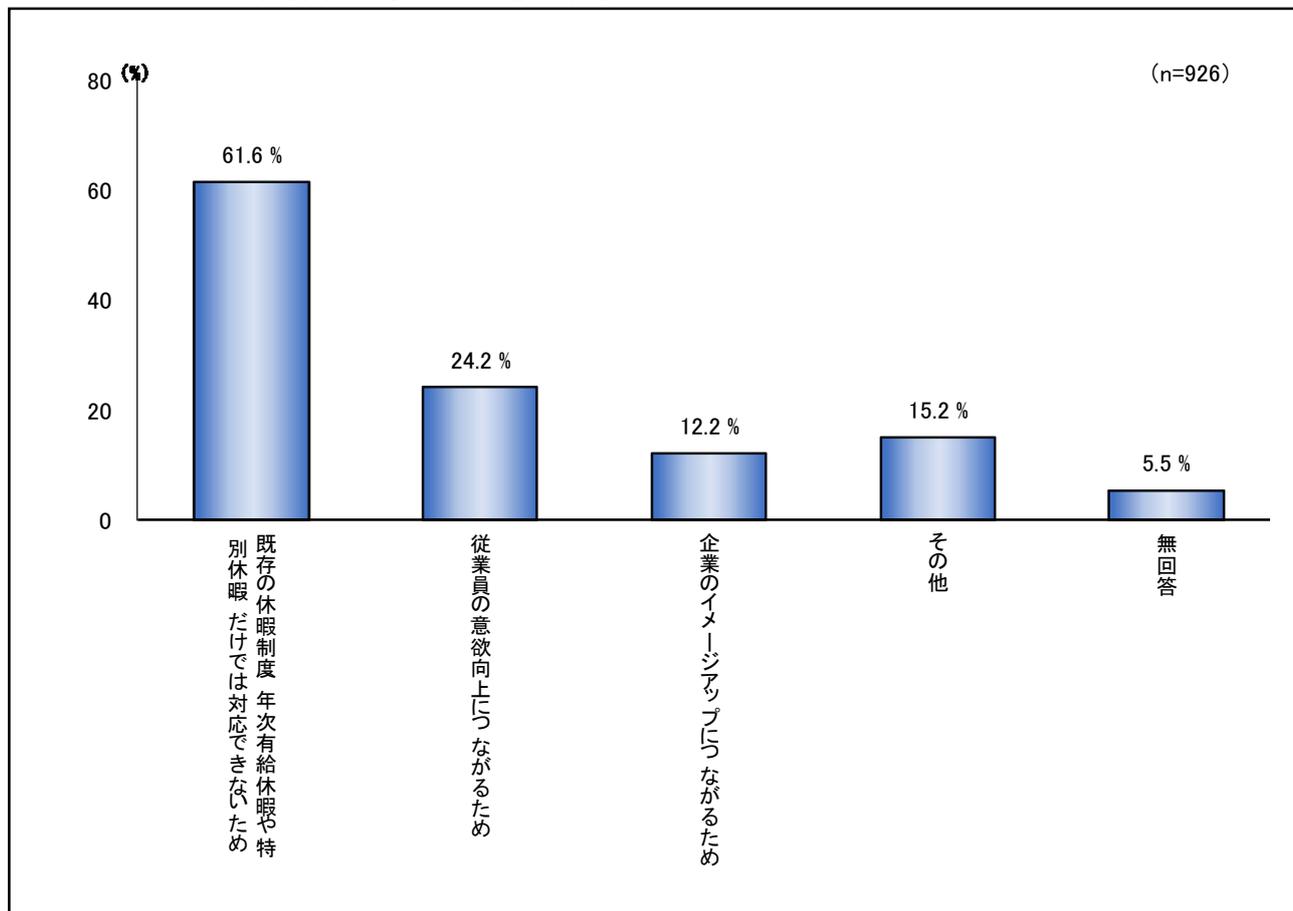
図97 Q42 平均取得日数



2-35. 裁判員休暇の導入または導入予定の理由(導入済・導入予定がある企業)

裁判員休暇を導入している、または導入予定の企業について、導入理由をみると、「既存の休暇制度(年次有給休暇や特別休暇)だけでは対応できないため」が6割を超え、最も多い。

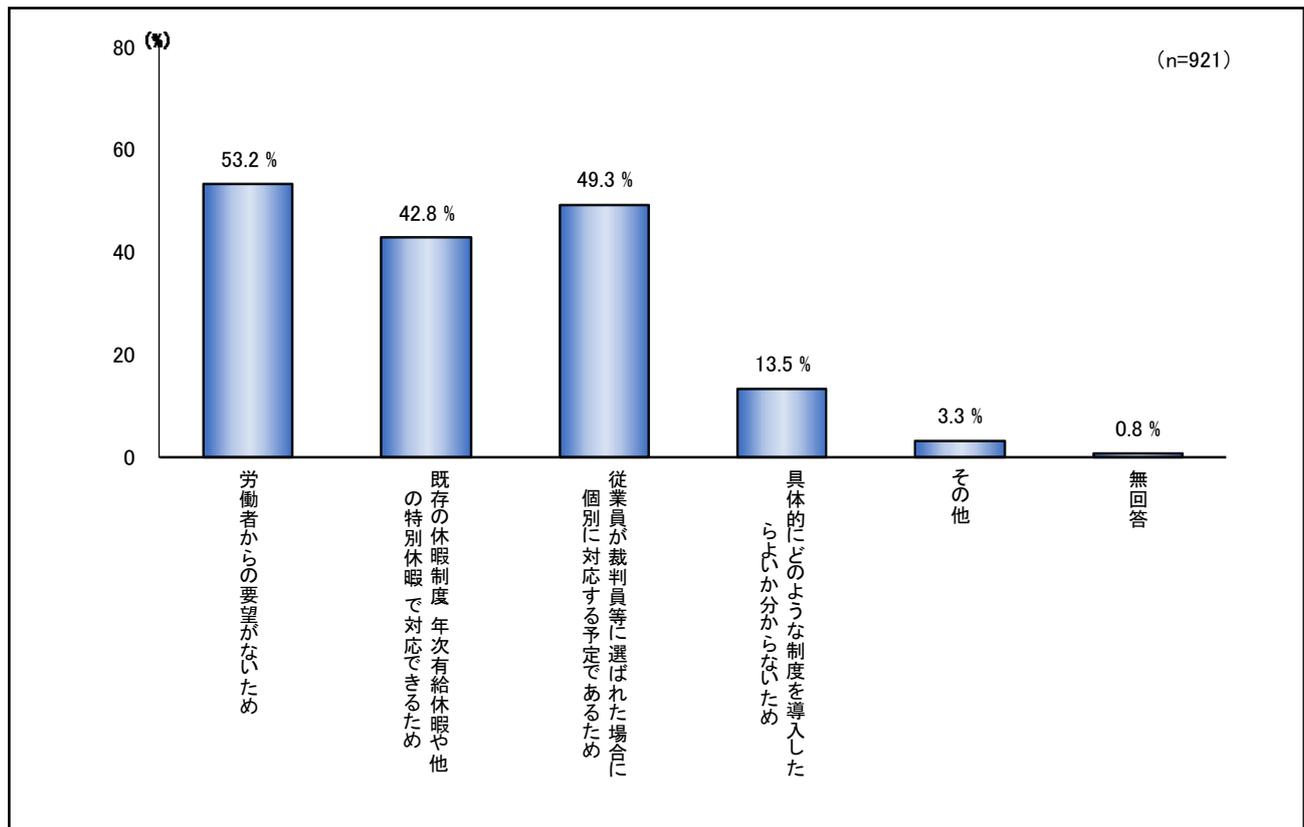
図100 Q43 裁判員休暇の導入理由(複数回答)



2-36. 裁判員休暇を導入しない理由(未導入・導入予定がない企業)

裁判員休暇を導入しておらず、また導入予定もない企業の理由をみると、「労働者からの要望がないため」(53.2%)が最も多く、次いで「従業員が裁判員等に選ばれた場合に個別に対応する予定であるため」(49.3%)、「既存の休暇制度(年次有給休暇や他の特別休暇)で対応できるため」(42.8%)が続く。

図101 Q44 裁判員休暇の未導入理由(複数回答)





刑事事件に国民の良識を反映させるために

働き方・休み方改善ポータルサイトで、企業の取組事例等を見ることができます

厚生労働省が運営する「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、企業の取組事例やこれまでに作成した事例集を見ることができます。ぜひご利用ください。

働き方・休み方改善ポータルサイト

Google 公式サイト検索

トップ 概要 自己診断 事例検索 課題別の対策 高度・労働者の休み方等 各地域の取組 セミナー情報 参考資料

見える化 実践 改善

企業・社員向け自己診断をしたい

企業の（働き方改善）取組事例を検索したい

ボランティア休暇等特別な休暇制度を知りたい

企業の特別な休暇制度事例を検索したい

企業のゆとり活の取組事例を知りたい

労働者の休み方に注目した取組等を知りたい

シンポジウム・セミナー情報を取りたい

労働者の働き方など個別の対策を知りたい

制度・支援策を知りたい

各地域の取組を知りたい

事例集やパンフレットを知りたい

取組を掲載したい

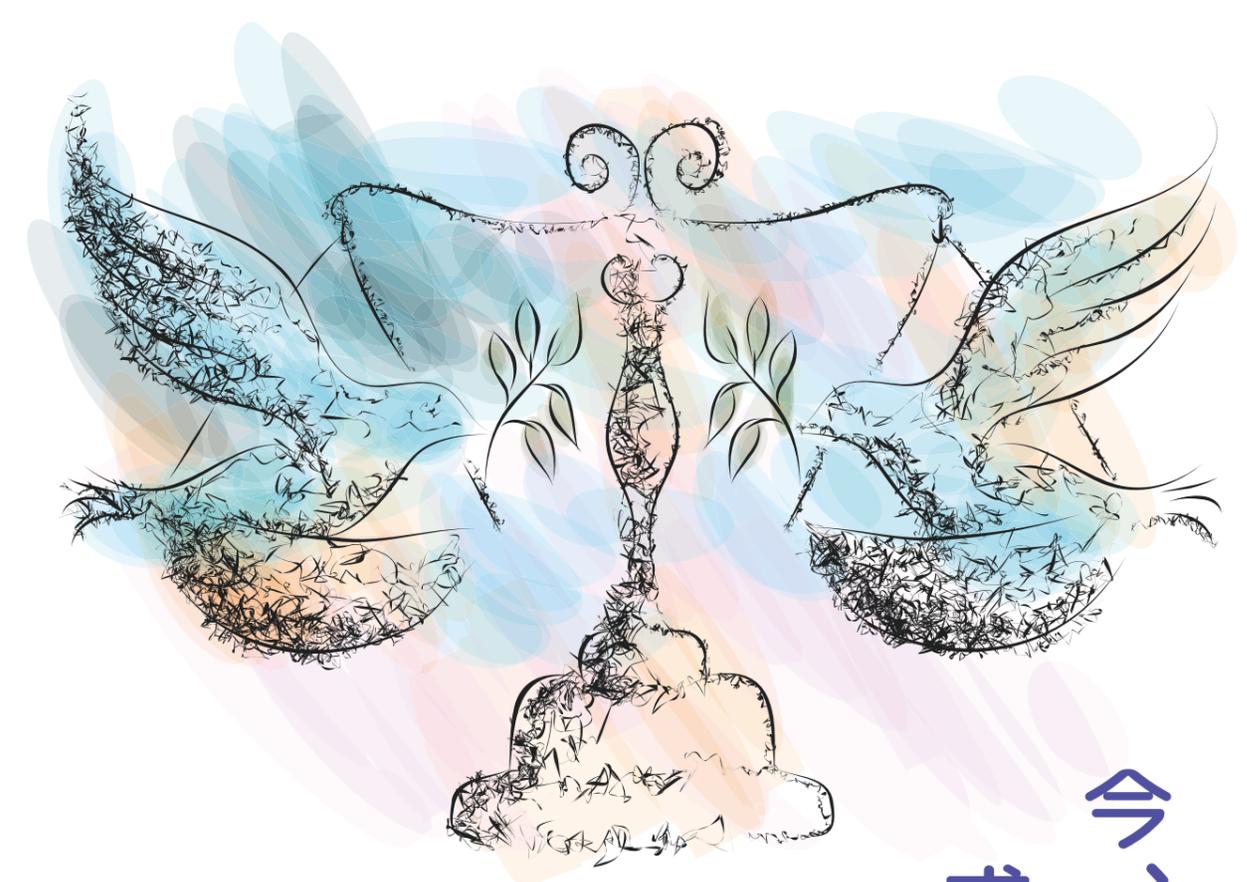
疑問を解決したい

問い合わせをしたい

特別な休暇制度-資料

- 平成29年度 参考資料
- 平成28年度 参考資料
- 平成27年度 参考資料
- 平成26年度 参考資料
- 平成25年度 参考資料
- 平成24年度 参考資料
- 平成23年度 参考資料
- 平成22年度 参考資料

(ポータルサイト)



今、裁判員休暇が求められています。

◆ 就業規則記載例

(裁判員等のための休暇)

第〇条 労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- | | |
|--------------------|-------|
| ① 裁判員又は補充裁判員となった場合 | 必要な日数 |
| ② 裁判員候補者となった場合 | 必要な時間 |

注) 裁判員制度に関し、労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合で、労働者からその職務に必要な時間を請求された場合、使用者はこれを拒んではなりません。そのため、就業規則の記載例としては上記のような書き方となります。

裁判員制度は、国民の中から選ばれた6人の裁判員が刑事裁判に参加し、3人の裁判官とともに、被告人が有罪かどうか、有罪の場合、どのような刑にするのかを決める制度です。

裁判員等に選ばれた従業員の方が参加しやすいよう、裁判員休暇を導入しましょう。

特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度

裁判員休暇制度

問い合わせ先

(厚生労働省委託事業機関) 株式会社日本能率協会総合研究所
〒105-0011 東京都港区芝公園三丁目1番22号
TEL: 03-3578-7575



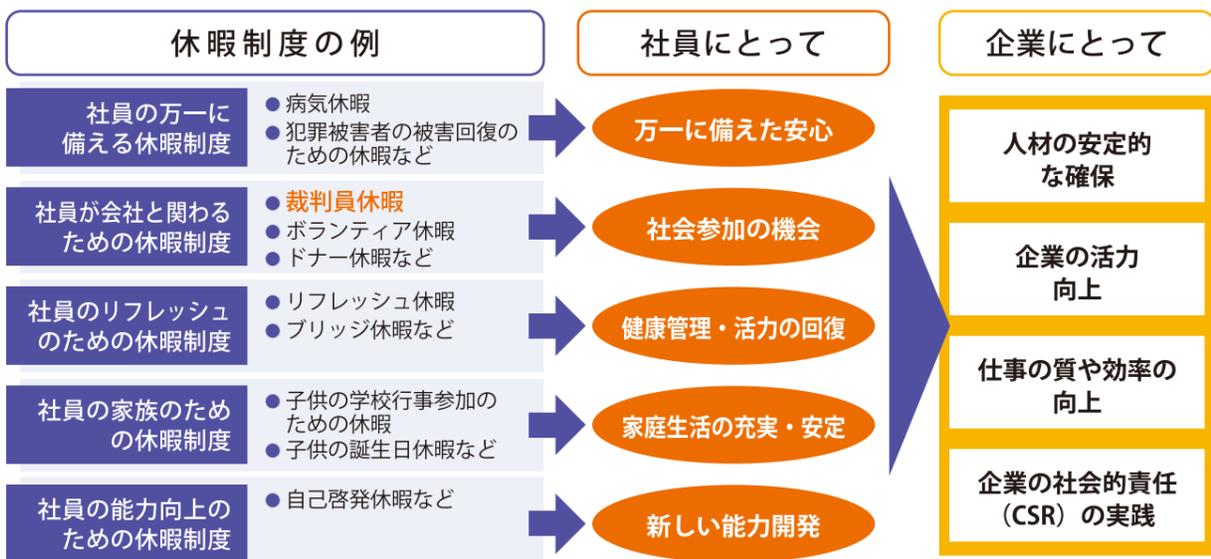
詳細は「働き方・休み方改善ポータルサイト」へ <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

◆ 裁判員休暇制度を導入しましょう！



「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度」とは、年次有給休暇の取得促進に加え、万々に備える休暇制度、社会と関わるための休暇制度、リフレッシュのための休暇制度など、働く人のさまざまな事情に対応した休暇制度です。

裁判員休暇は「社員が社会と関わるための休暇制度」に位置づけられ、社員にとって社会参加の機会につながる等の効果が期待できます。



◆ なぜ裁判員休暇制度が必要なの？

労働者が裁判員として刑事裁判に参画することは「公の職務の執行」に当たり、裁判員の参加する刑事事件に関する法律第100条により、労働者が裁判員としての職務を行うため休暇を取得したこと等により、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

労働者が裁判員としての職務等を充分できるよう、「裁判員休暇」の導入を検討しましょう。

労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）

◆ 公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者

事業主は、労働基準法第7条において、労働者が公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならないこととされていることを踏まえ、**公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討**すること。

なお、労働者が裁判員の職務を行う場合については、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律（平成16年法律第63号）第100条において、労働者が当該職務を行うために休暇を取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされていることに留意すること。

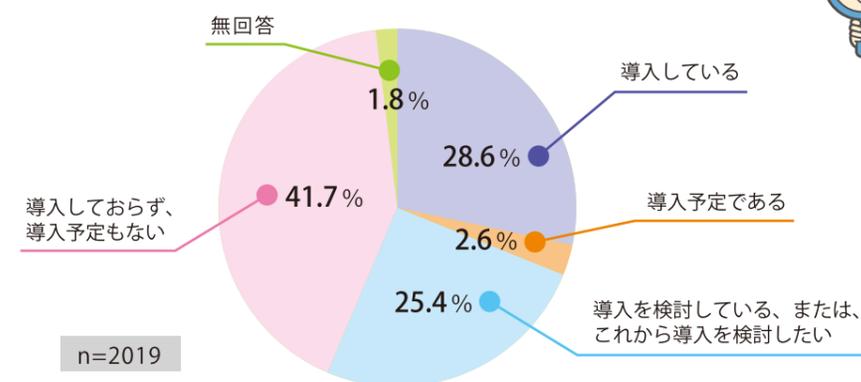
◆ 裁判員の参加する刑事裁判に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議（衆議院）

五 **事業者による特別な有給休暇制度の導入などの職場環境改善の促進**、保育所・学童保育等を日常的に利用していない者がこれらの施設を利用することの確保等、できる限り国民が裁判員として裁判に参加できるような環境の構築に向けて、更に積極的に取り組むこと。

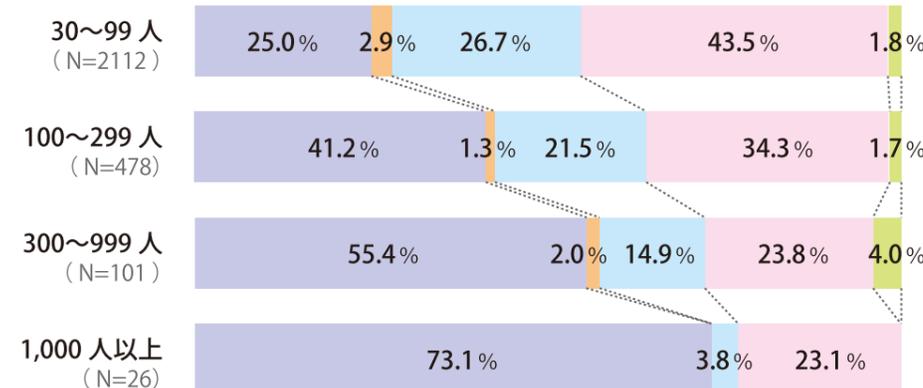
◆ 裁判員の参加する刑事裁判に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議（参議院）

四 地方公共団体、企業等との協体制度を強化して、**特別な有給休暇制度の導入**や託児・介護施設の優先的利用等、仕事や家庭を持つ国民が裁判員等として活動しやすい環境の整備について更に積極的に取り組むこと。

裁判員休暇の導入状況



企業規模別



■ 導入している ■ 導入予定である ■ 導入を検討している、または、これから導入を検討したい ■ 導入しておらず、導入予定もない ■ 無回答

（出典：平成29年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査）

◆ 裁判員休暇制度を導入している企業をご紹介します

平成30年度	裁判員休暇	丸源飲料工業株式会社 〈製造業〉	従業員数 160名 (2018年3月現在)
	裁判員休暇	iYell株式会社 〈情報通信業〉	従業員数 104名 (2019年2月現在)
平成29年度	裁判員休暇	セイコーエプソン株式会社 〈製造業〉	従業員数 連結 72,420名 (2017年3月現在)
	裁判員休暇	アルス株式会社 〈情報通信業〉	従業員数 約 52名 (2018年3月現在)
平成28年度	裁判員休暇	東京海上ミレア少額短期保険株式会社 〈金融業・保険業〉	従業員数 144名 (2016年3月31日現在)
	職務専念義務免除規定	社会福祉法人いわき福音協会 〈医療・福祉業〉	従業員数 566名 (2016年4月現在)
	裁判員休暇	医療法人社団ゆうあい会 ゆうあいクリニック 〈医療・福祉業〉	従業員数 103名 (2016年8月現在)

特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度

社員と会社が元気になる休暇制度 導入事例集 2018

より多様に
より柔軟に



特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度を導入しましょう

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、働く人の健康の保持、家族の団らんや家事・育児・介護、能力開発や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。このことは、働く人にとって好ましいだけでなく、企業経営の効率化と活性化、国民経済の健全な発展に寄与する

ものです。

年次有給休暇の取得促進に加え、万一に備える休暇制度、社会と関わるための休暇制度、リフレッシュのための休暇制度など、働く人のさまざまな事情に対応した「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度」の創設を、企業と従業員の対話から、スタートしませんか。

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公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者
- ⑤単身赴任者
- ⑥自発的な職業能力開発を図る労働者
- ⑦地域活動等を行う労働者
- ⑧その他特に配慮を必要とする労働者

特別な休暇制度の導入・活用で、こんな効果が期待できます！

休暇制度の例

社員の万一に備える休暇制度

- 病気休暇
- 犯罪被害者の被害回復のための休暇 など

万一に備えた安心

社員が社会と関わるための休暇制度

- 裁判員休暇
- ボランティア休暇
- ドナー休暇 など

社会参加の機会

社員のリフレッシュのための休暇制度

- リフレッシュ休暇
- ブリッジ休暇 など

健康管理・活力の回復

社員の家族のための休暇制度

- 子供の学校行事参加のための休暇
- 子供の誕生日休暇 など

家庭生活の充実・安定

社員の能力向上のための休暇制度

- 自己啓発休暇 など

新しい能力開発

企業にとって

人材の安定的な確保

企業の活力の向上

仕事の質や効率の向上

企業の社会的責任 (CSR) の実践

会社の思いを確実に伝え、特別休暇の導入・推進を実施

取組の ポイント

- ・「地元への貢献」「子供の教育問題」「公益性重視」等の会社の思いを実現するため、「リフレッシュ休暇制度」「教育特別休暇」「裁判員休暇」を導入。
- ・朝礼を活用した社長からの従業員への呼びかけや、特別休暇の付与対象となった従業員へ個別にメールで周知するなど、会社の思いや情報を確実に伝えている。



取組の目的・概要

- ・創業から下町で地域密着型の企業として成長してきており、創業当時の従業員数は十数人規模であったこともあり、従業員は家族同様の付き合いで従事していた。そのため、労働時間の制限等もあまり検討されていなかったが、会社の成長に伴い、社員の生活をゆとりあるものとする必要性も高まったため平成3年よりリフレッシュ休暇制度を導入した。
- ・また、大きな社会問題となっている「子供たちの教育」にも熱心に関わっており、社内的にも子育て中の社員を応援するため、「家庭の教育」支援制度を導入し、その一環として「教育特別休暇」を導入した。
- ・裁判員制度の開始に伴い、平成20年に裁判員制度の体制作り着手し、従業員が裁判員に選出されて参加するときは、特別休暇扱いにすることを定めた。
- ・リフレッシュ休暇制度は、勤続10年目で3日、20年目で5日、30年目で7日付与される特別休暇で、リフレッシュ休暇に対する援助制度もあり、取得率は100%となっている。
- ・教育特別休暇は、中学3年生までの子供を持つ社員に対し、年2日付与される特別休暇である。小学生・中学生の子供を持つ社員に対し、子供の職場訪問を受け入れる制度と併せて、「家庭の教育」支援制度として推進している。

企業概要

[設立] 1947年
 [事業内容] 製造業
 [所在地] 東京都墨田区
 [従業員数] 160名 (2018年3月31日現在)

[年次有給休暇の取得率] 49.9 %
 [年間休日数] 120日
 [URL] <http://www.marugen.com/>

取組内容と特徴

社員の生活をゆとりあるものとするため、リフレッシュ休暇制度を導入

- ・創業（大正5年（創立は昭和22年））から東京都墨田区の下町で地域密着型の企業として成長してきた背景があり、創業当時は従業員数も十数人であったことから、従業員とは家族同様の付き合いで仕事に従事していた。経済成長の中で仕事量も多かったこともあり、労働時間や休暇制度に関する検討はそれほど成されていなかった。その後、会社が成長していく中で、このままの制度ではいけないとの問題意識が高まり、社員の生活をゆとりあるものとする為、平成3年からリフレッシュ休暇を導入した。
- ・リフレッシュ休暇は勤続年数によって付与日数と援助金が決められている。対象となる従業員の情報を事前に全社メールで流すことにより、まわりの理解を得られるように工夫している。援助金も出ることもあり、取得率は100%となっている。
- ・夏の飲料が売れる時期は多忙になるなど、年間を通じて繁忙期と閑散期で分かれることから、リフレッシュ休暇はできるだけ繁忙期を避けて取得することで、まわりへの影響を最小限に抑える工夫をしている。

「子供の教育」という社会的な問題にも熱心に関わり、教育特別休暇を導入

- ・地元密着型の企業として成長してきた背景もあり、経営者自ら教育委員会やPTAといった教育関係の取組も熱心に取り組んでいる。さらに、企業として教育の支援を行うため、「家庭の教育」支援制度を導入した。

- ・「家庭の教育」支援制度は、「教育特別休暇」と「職場訪問」の2つの取組から構成されている。「教育特別休暇」は中学3年生までの子供を持つ社員に対し、年2日の特別休暇を付与するもので、子供の学校行事への参加や、子供と一緒にボランティア活動に参加する等、子供の教育を目的とした休暇とし、その取得を奨励している。
- ・その他、育児のための時短勤務は、通常は小学校にあがるまでのところを、本人の希望により延長することを認めているなど、特別休暇と併せて子育て世代の労働環境改善に取り組んでいる。

公益性を重視する会社としての姿勢から裁判員休暇制度を導入

- ・東京商工会議所が主催した裁判員制度の説明会に参加したことをきっかけに、平成20年から裁判員制度の体制作り着手した。就業規定に従業員が裁判員に選出されて参加した時は、特別休暇扱いとすることを規定した。従業員の家族が選出され、従業員の協力があれば参加できる場合も同様としている。
- ・裁判員制度に対しては、社長から朝礼で会社の姿勢を明言した上で制度の概要等を説明したことにより、裁判員制度に対する理解の醸成が図られ、特別休暇の導入も円滑に実施することができた。
- ・公益性を重視する会社としての姿勢を伝えていることから、裁判員として裁判に参加するかどうかの最終的な判断は個人に任せるものの、辞退する場合は仕事を理由にしないように伝えている。そのため、裁判員休暇制度には日数の規定は設けず、かかった日数分の特別休暇を付与している。

経営企画室 購買需給管理グループ 荒井 宣行 さん

制度利用者の声



リフレッシュ休暇制度を利用して、念願であった東京離島に旅行してきました。一番行きたかった所は、小笠原諸島でしたが諸々の条件が厳しかったこともあり、今回は八丈島にしました。当初は、船旅を目論見ましたが、妻の猛反対で往復飛行機です。

その分、島の滞在時間が多くとれ、八丈島の美しい自然と今の住まいでは決して見る事の出来ない圧倒する星空に癒され、五つの温泉にも浸かり、ゆったりのおんびりと島の時間を楽しめ、心身ともにリフレッシュができました。

また、八丈島だけでは、休暇を使い切らず、残った休暇でJRの観光列車（おいこっと・HIGH RAIL・リゾートビューふるさと）による旅をし、各地の名産・銘酒・温泉などたっぷり楽しみました。

リフレッシュ休暇により日頃の疲れと充分な？家族へのサービスができ、明日からも引き続き鋭気に満ちた業務に励みたいと思った次第です。

健康経営の取組と社内の風通しをよくすることで、休暇制度を利用しやすい環境を整備

取組の ポイント

- 健康経営に取り組むことで従業員の心と身体の健康維持・増進を実現。
- 風通しのよい社風を醸成することで、社員同士のコミュニケーションを深め、休暇取得や休職制度利用などの相談をしやすくしている。
- 法令対応、時流に沿って就業規則や制度運用を見直すことで、休暇・休職制度をより使いやすい環境に整えている。



取組の目的・概要

- IT業界は就労時間が長く、健康診断においても有所見者が多い傾向にあることから、10年ほど前より積極的に健康経営に取り組み、制度面では病気休職制度が整備されている。身体または精神の疾患により業務遂行が困難と認められた場合、勤続年数1～5年未満で3か月、5年以上は半年間の休職が認められている。
- 特別休暇は、慶弔休暇のほかに災害休暇と公務休暇がある。
- 災害休暇は、火災、水害、地震などの災害時に取れる休暇で、家屋、家財が全焼・全壊で、生計の主体者の場合は有給で2日間、無給で3日間の計5日間付与される。生計の補助者の場合は無給で2日間付与される。半焼・半壊で生計の主体者の場合は無給で2日間、生計の補助者の場合は無給で1日間付与される。一部損壊の場合はいずれの従業員も無給で1日付与される。
- 公務休暇は、裁判員、証人、参考人等で裁判所に出廷する場合に、無給の休暇が付与される。
- このほか、育児、介護などの場合においても育児・介護休暇の法令遵守はもちろん、従業員の状況を考慮して柔軟に対応されている。

企業概要

[設立] 1991年
 [事業内容] 情報通信業
 [所在地] 茨城県鹿嶋市
 [従業員数] 100名 (2019年3月現在)

[年次有給休暇の取得率] 68.2%
 [年間休日数] 126日
 [URL] <https://www.daiei-sys.co.jp/>

取組内容と特徴

健康面が心配される IT 業界において、積極的に健康経営に取り組み、万が一のときは病気休職制度で対応

- IT 業界は就労時間が長く、健康面が心配される業界である。10 年ほど前、実際に健康診断の結果を確認してみると、結果が思わしくない従業員が散見された。数年前まではメンタル面から体調不良となる従業員も見られ、健康経営への取組が必要とされた。
- そこで、各現場に配置されているリーダーが従業員の残業時間を週次でチェックする取組を始めた。職場環境により精神的な負担が大きいと思われる従業員がいれば、体制や分担などを見直し、負担軽減を図っている。こういった従業員の現状把握のため、必要に応じて上司による面談などを実施している。
- 残業時間の削減に取り組み、当期の実績では全社平均残業時間が 20 時間を切るという目標も達成間近である。また、残業時間が 2 か月連続で 60 時間を超えた場合には産業医の面談を行うこととしているが、これまでに実施例はない。
- このような取組を推進しても、病気等の万が一に備える必要もあるため、病気休職制度が整備されている。客先に常駐して業務を行っていた従業員が自宅で脳出血が原因で倒れたことがあったが、病気休職制度により 5 か月間の療養のあと、復帰することとなった。復帰後は本社勤務とし、週に何日かの就業から始め、徐々に就業日数を増やしていき無理のない働き方を本人と相談し、数か月後には客先に復帰することができた。
- 日々の健康への取組により残業時間の低減や周りの問題解決のフォロー体制を構築することと万が一に備えた病気休職制度により、従業員の安心を確保している。結果として、離職率の低下、健康診断結果の改善が図られ、メンタル面から体調不良となる従業員も現在はいなくなっている。

風通しのよい社風を醸成する取組

- 同社では、課ごとの懇親会補助制度や年 2 回の全社での新入社員歓迎会、その他社内旅行やスポーツレクリエーション、スポーツ同好会など、積極的に社員間の交流の場を創出することで、風通しのよい社風を醸成している。また、スポーツ関連の取組においては健康経営の一環として従業員の運動不足解消にも役立っている。
- 風通しのよい社風を醸成することは社員同士のコミュニケーションを深め、休暇取得や休職などの相談しやすい環境づくりに繋がっている。

よりよい制度作りのため、必要に応じて就業規則を見直し

- 法令に基づき、かつ時流に沿い、休暇・休職制度を含めた就業規則等の見直しを適宜行っている。また、制度を制定した後、実際に運用を開始した結果、使い勝手の悪さなどが確認されれば、運用ルールの見直し等をその都度行っている。こうして会社として従業員のためのよりよいルール作りができています。
- 制度に関する改善は、総務部が日々の業務を通じて気付いた点を改善していくほか、従業員や課長からも意見を吸い上げている。
- 部下からの意見は、風通しのよい社風が醸成されているほど、多く吸い上げることができる。前述の風通しのよい社風は、休暇・休職制度の利用促進に加え、制度改善のための意見の吸い上げにも役立っており、休暇・休職制度を運用するにあたり、好循環を生み出す重要な取組となっている。
- これまでの健康経営に対する取組により国の健康経営優良法人に認定されているが、今後は従業員の健康増進に向けた更なる取組として、有給休暇取得率を向上させるため、積極的に休暇を取得できる環境を整えていくことを目標としている。



第 4 開発部第 1 課 大川 さん「育児休暇制度の利用について」

制度利用者の声

1 人目の子供を妊娠中に総務の方から育児休暇制度について説明を受けて、利用させていただくことにしました。保育園への途中入園が難しく、育児休暇を延長する必要が生じましたが、会社と相談したところ、延長を認めてもらい、保育園の入園が決まった後、仕事に復帰しました。育児休暇中は子育てに専念することができ、子供の成長を楽しみながら充実した日々を送ることができました。また、休暇中も月次で会社の状況等を知らせていただけたので、復帰するにあたり大きな不安は特に感じませんでした。

復帰後、時短勤務制度を半年間利用させていただき、また仕事量も調整していただいたので、復帰後は気持ち的にも余裕を持つことができました。

iYell 株式会社

「iYellらしさ」を表すバリューに則り、サプライズ休暇を導入

取組の
ポイント

- 元々社員ファーストを掲げており、社員が楽しく働けるように福利厚生を導入していたが、社員の家族も大切にしたいという思いから、サプライズ休暇を導入した。
- 社員から社長や幹部へのコミュニケーション手段が豊富にあり、休暇制度を含む福利厚生に対する改善のための意見を吸い上げる仕組み、風土が備わっている。



取組の目的・概要

- 同社では、経営方針として「iYellらしさ」を表すバリューを仕事と人柄の両面から定めている。その中に、「相手を喜ばすサプライズを起こすこと」というバリューもあり、家族に喜んでもらうための「サプライズ休暇」を導入した。
- サプライズ休暇とは、年次有給休暇とは別に設けられた有給の休暇制度である。取得できる事由は4つあり、1つ目は、本人もしくは配偶者の誕生日に1日の休暇が付与される。2つ目は子供、両親、祖父母、兄弟の誕生日に半日の休暇が付与される。3つ目は本人の結婚記念日に1日の休暇が付与される。4つ目は会社が認めたお祝い（例えば、結婚を考えている相手の誕生日）で1日の休暇が与えられている。いずれの事由も、必ず当日に休まないといけないというわけではなく、その月であればいつでも取得が可能である。対象は正社員と契約社員に付与される休暇制度となっている。今後は、家族以外も対象とした休暇制度とするニーズを見極め、制度の拡充を検討する。
- このほか、病気休職や裁判員休暇等の特別休暇も就業規則に定められている。病気休職は勤続1年以上3年未満で3か月、勤続3年以上で6か月の休職期間がある。さらに長い期間が必要となった場合は、柔軟に対応している。裁判員休暇は必要日数分の休暇が与えられ、有給の休暇制度となっている。

企業概要

[設立] 2016年5月
 [事業内容] 不動産サービス業
 [所在地] 東京都渋谷区
 [従業員数] 104名 (2019年2月現在)

[年次有給休暇の取得率] 64%
 [年間休日数] 120日以上
 [URL] <https://iyell.co.jp/>

取組内容と特徴

「iYellらしさ」を表すバリューから、サプライズ休暇を導入

- ・「iYellらしさ」を表すバリューを備えた人材を「iYellists（イエリリスト）」と呼んでおり、この頭文字をとって「仕事」、「人柄」それぞれに9つのバリューを定めている。「人柄」のバリューの中に「surprise」（驚かす心）が定められており、「恥ずかしがらず、相手の喜ぶサプライズを起こすこと」というものがある。このバリューから、「サプライズ休暇」を導入した。社員だけでなく家族にも感謝を伝えたいという会社の想いも含まれている。
- ・企業風土として「日本一ちょうど良い」ベンチャー企業を目指しており、無茶な働き方はせずに、「働く」、「休む」のちょうど良いバランスを保ち、働きやすい雰囲気を醸成するように努力している。
- ・社員にバリューを浸透させるため、「iYellists」らしいエピソードを、毎日チャットツールを利用して投稿する仕組みがある。このほか、バリュー合宿やバリューが書かれたパーカーの着用などを行っている。
- ・バリューが浸透することにより、家族のために休暇を取得することや、お祝いをする気持ちが社員に浸透してきている。家族だけではなく、友達等の身近な人をお祝いする気持ちにもつながり、会社の価値観にあった人材の育成にもつながり、結果としてサプライズ休暇の取得の促進にもつながっている。

社長も含め会社全体でコミュニケーションが活発であり、休暇取得もしやすい雰囲気が醸成

- ・毎日の業務日報もチャットツールを活用して書いており、社長にも共有できるようになっている。この日報の中で、サプライズ休暇をとったことを書くことがあり、誰がどのようなサプライズ休暇を過ごしたかが分かるようになっている。チャットツールで休暇の情報を共有することで、社

員間のコミュニケーションも活発になり、お互いさまの気持ちも醸成され、社員全体が休暇を取得しやすい雰囲気となっている。

- ・誰かが休暇を取得する際は、チームでカバーできる体制を構築しており、お互いに助け合うことで休暇がとりやすい環境づくりに心がけている。この結果、社員からも休暇取得の要望があがってくる。
- ・チーム内だけでなくとどまらず、部署間を超えての交流も多い。会社の忘年会や社員旅行の企画などのプロジェクトは、全部署から募集して実施し、全て1から社員で考えて企画を立てており、部署間の交流を活性化している。

月に1回、新たな福利厚生を作るなど、制度のブラッシュアップも積極的に行う。

- ・月に1回社員からの意見等を基に福利厚生を導入する取組をしている。サプライズ休暇についても、社員の意見に家族以外のお祝いも事由に含めてほしいとの意見が多ければ、制度の拡充を検討する。
- ・社員からの声を集める方法は、「社長の手紙」という制度がある。どんな内容でも社長に手紙を送ることができ、福利厚生の要望などもこれで伝えることができる。
- ・このほか、月1回全社員で会議が実施され、経営情報や福利厚生に関することが協議される。社員との質疑応答の中でも社員の意見を聞くことができる。会議のあとは懇親会もあり、社員とのコミュニケーションを図っている。
- ・社員から出された意見は、使う人がみんな幸せになれるかという点から、会社が採用・不採用を判断する。今はまだタイミングが早いと判断された場合も、将来的な導入も含めて検討される。
- ・これまでの休暇制度は、働きやすさを実現することに注力していたが、今後は自己啓発のための休暇制度等、働き甲斐を高められるような休暇制度の導入も検討していく。



コーポレート統括本部 石黒さん

サプライズ休暇を利用し、母と自分の誕生日祝いを兼ねて日帰りで温泉に行きました。

温泉につかり、美味しいご飯を食べながらリラックスして、普段はあまり話さないようなことも話すことができました。

休暇を頂けること自体嬉しいことですが、母のために何をしようかなと考える機会ができたので、サプライズ休暇があっよかったと思いました！

制度利用者の声

取組の
ポイント

- 災害の程度により適当と認められた日数を取得できる災害休暇。
- 本人の現住する家屋が災害を受けた場合に有給休暇を取得できる罹災休暇。



取組の目的・概要

- 同社は、創業以来、地域の発展に寄与することを第一の使命とし、さまざまな地域・社会貢献に取り組んでいる。地域を活性化していくために、顧客がワクワクする新しい商品や情報を提供し、同時に社員もワクワクしながら働ける環境を創造していくことを目指している。
- 社員が安心してワクワクしながら働ける環境としては、福利厚生面では災害休暇と罹災休暇が制度化されている。災害休暇は、制度化されて40年以上が経っており、社員が安心して長く働ける環境づくりの休暇制度になっている。
- 平成23年3月11日に発生した東日本大震災では、公共交通機関の不通により出勤出来ない等の社員に災害休暇が適用された。
- 罹災休暇は、現住する家屋が災害を受けた場合に有給休暇が与えられる制度で、災害休暇が制度化された後に社員への手厚い制度として作られたものである。
- 社員には人事・福利厚生の制度に関する冊子が配布されており、災害休暇・罹災休暇が利用できることが周知されている。

企業概要

[設立] 1912年
 [事業内容] 百貨店業
 [所在地] 宮城県仙台市一番町
 [従業員数] 730名 (2018年3月31日現在)

[年次有給休暇の取得率] 26.0%
 [年間休日数] 111日
 [URL] <http://www.fujisaki.co.jp/>

取組内容と特徴

災害休暇・罹災休暇の概要

- ・災害休暇は、災害の程度により適当と認められた日数を取得できる制度で、1970年代の初めには既に制度化されていたものである。災害の程度に応じた日数が取得できるため、被災された社員にとっては安心できる制度である。
- ・罹災休暇は、本人の現住する家屋が全半焼・全半壊・流出等の災害を受けた場合、世帯主の場合は連続7日以内（休日を含む）、世帯主以外の場合は連続5日以内（休日を含む）の有給休暇を取得でき、また、本人の現住する家屋の一部が焼失・破壊または床上浸水等の災害を受けた場合には、世帯主の場合は連続5日以内（休日を含む）、世帯主以外の場合は連続3日以内（休日を含む）の有給休暇を取得できる。但し、特に必要のある場合は、会社・組合協議の上、その日数を延長することができるようになっている。

看護・介護をするための看護・介護休暇とストック有給休暇

- ・社員が安心して長らく働ける環境づくりの制度として、災害休暇や罹災休暇の他には看護・介護休暇の制度がある。小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員に、その子の負傷または疾病による看護のために、年次有給休暇とは別に、1人につき年間5日間、2人以上の場合年間10日間を限度として有給休暇を1日単位もしくは半日単位で取得できる。また、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、対象家族（配偶者、父母および子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫）を介護する社

員には、介護休暇として1人につき年間5日間、2人以上の場合年間10日間を限度に、年次有給休暇とは別に有給休暇を1日単位もしくは半日単位で取得できる。

- ・ストック有給休暇は、配偶者および一親等以内（実父母・義父母・子）の親族または同居の親族を看護・介護するために休業する場合は、60日を限度として一定の手続きのもと取得できる。平成31年度からは、不妊治療にも適用拡大される。
- ・その他、同社では年次有給休暇の計画的取得を目的として、年2回上期・下期に分けて連続休暇用として年間4日まで、パーソナル休暇用として年間2日までの休暇を取得できる制度もあり、休暇を取り易い職場環境づくりに努めている。なお、具体的な日数は年間協定により決定されている。また、国の定める裁判員制度の裁判員に選任された場合、裁判員としてその職務に従事する相当な期間について有給休暇を付与する「裁判員特別休暇」がある。

長年勤続社員には、表彰を行うとともに慰労休暇を付与

- ・長年勤続社員には表彰を行うとともに、慰労のための休暇を付与している。勤続満20年に達した社員には「20年勤続慰労休暇」として、当該年度中に連続7日間（週休日を含む）の休暇と慰労旅費が支給される。また、勤続満30年以上かつ満55歳以上の社員には「永年勤続慰労休暇」として、当該年度中に連続14日間（週休日を含む）の休暇と慰労旅費が支給される。

Aさん：

- ①災害休暇取得期間：平成23年3月12日～4月30日
- ②取得理由：通勤に使用していたJR仙石線が津波により不通
- ③交通手段がなく大変助かった。また、バスが運行し通勤は可能になったが、自宅の復旧作業で腰痛もひどくなった。災害休暇を取得でき体を休めることができて良かった。

Bさん／Cさん：

- ①災害休暇取得期間：平成23年3月12日～3月28日／平成23年3月12日～4月15日
- ②取得理由：通勤に使用していたJR仙石線／JR常磐線が津波により不通
- ③自宅も被災し、避難所生活を送りながら自宅の片づけを行った。自家用車も流され交通手段がなかった。仕事もあったが、災害休暇が取得できて自宅の片づけに集中ができた。

制度利用者の声



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・均等局職業生活両立課

TEL:03-5253-1111 (内線 7915)

【企画・製作】

株式会社日本能率協会総合研究所

【発行】

2019年3月

<著作権について>

本事例集の内容に関する著作権は厚生労働省が有しています。本誌の内容については、転載・複製を行うことができます。転載・複製を行う場合は出所を明記してください。

なお、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課 (03-5253-1111 (内線 7915)) までご相談ください。

<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ので御了承ください。

