

所在地：大阪府

設立年：1964年

業種：生活関連サービス業、娯楽業

事業概要：公園、植物園、体育館などのスポーツ施設の
管理運営

従業員数：478名（時点：2022年9月30日）



POINT

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

導入背景

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

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

早期の年次有給休暇5日取得を促すために年次限定休暇を導入

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

社会的な必要性や従業員のニーズに応じて制度を策定し、従業員をサポート

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

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万々に備えたセーフティネットとなる特別休暇

制度・運用の特徴と効果

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

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

いざというときに必要日数を取得できる災害休暇は、最近の災害発生時にも活用

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

病気休暇はセーフティネットとして必要な日数取得が可能

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

入社時に5日間の特別有給休暇を付与、自己啓発の機会にも活用

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

利用しやすい制度策定の鍵は従業員の声を聞き、正確な状況把握を行うこと

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