

4 ハッピー休暇 (孫誕生休暇制度)

従業員に孫が誕生した際、3日を限度に特別休暇を取得できる制度。

- 出産日の翌日から1ヶ月以内に最大3日取得可能の特別有給休暇を付与
- 育児や介護の休業がない従業員でも公正にWLB支援を利用できることを想定

5 いきいき休暇 (両立サポート休暇制度)

育児や介護が理由で遅刻、早退及び外出が生じた際、未消化の年次有給休暇のうち5日分を上限として、時間単位で有休を消化可能とする制度。

- 年間5日(35時間)分を上限とし、繰り越しは行わない
 - 保育所などからの急な呼び戻しにより、不規則な休暇取得を余技なくされる状況が頻繁に発生したため、年次有給休暇を生活スタイルに合わせて効率的に利用できるよう導入
- [社員の声] 急な用事で1時間や2時間だけ早く帰りたいという時には、半日休暇を取得することが慣習として常であったが、この制度が利用できることで、年次有給休暇の時間を無駄なく利用できるようになった
- [今後の課題] 育児と介護を理由とする場合に限定されているが、自己啓発など適用範囲を拡大することを現在検討中

6 両立ワークタイム (短時間・短日勤務、時差出勤制度)

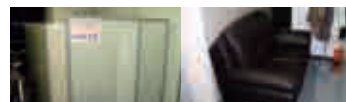
育児及び介護が理由で通常の勤務形態を継続することが困難となった場合、柔軟な働き方をサポートできるよう、短時間勤務、時差出勤及び短日勤務を適用できるようにした制度。

- 短時間勤務 一日の所定労働時間を短縮(1週間単位で適用)
- 時差出勤 一日の所定労働時間は変更せず、始業及び終業時刻の繰上げ又は繰下げを行う(同上)
- 短日勤務 週の所定労働日数を削減(1ヶ月単位で適用)

7 思いやりスペース (妊産婦用休憩エリア設置)

妊娠中の従業員が安心して休憩できることを目的に、プライベートな空間となるよう配慮して設置された休憩所。

- 育児経験者の声がかきかけとなって設置が実現
- 視線や空調等にも配慮しパーティションで囲うなど精神的にも安らげるよう配慮



自己啓発制度

8 パッと帰ろうデー

毎月8日を「パッと帰ろうデー」として全従業員が終業時刻後30分以内に業務を終了し、退社するようにしたノー残業デー施策。

[今後の課題] 適用日の増加を検討。また、残業をなくすために業務効率を上げるなどの意識啓発が必要

9 年次有給休暇 消化強化月間

毎年11月を年次有給休暇消化強化月間とし、有休の消化率が著しく低い従業員に対し、消化を義務付けた施策。

- 一年間の年次有給休暇の取得率が8日未満の従業員が該当
- 該当者は、11月から翌年1月までの3箇月中に3日の有休消化を義務付け