

長時間労働の削減

年休取得の促進・休暇

時間・場所等の多様な働き方

多様な人材の活躍

4. 特別休暇の導入

特別休暇とは、法定休暇（年次有給休暇等）以外に、任意に設定している法定外休暇を指します。自社独自の制度である特別休暇を導入することで、その目的に沿った休暇を促して、従業員の満足度を高めることが期待できるだけでなく、企業のイメージ向上につながります。

《県内の実践企業での主な成果》

- ・ 仕事と育児・介護・治療の両立を支援する方針を示して、それに沿った特別休暇を導入したことで、従業員から働き方改革の取組に対する共感を得られた。

このような企業に
オススメ!

☑ 休暇取得（休み方）に
意義を持たせたい

☑ 会社独自の取組で従業
員満足度を上げたい

☑ 従業員に健康で充実した
生活を送ってもらいたい

■ 標準手順 ■ 特別休暇の導入ポイント

特別休暇導入のメリットとデメリット

- ・ **メリット**： 休暇目的を明確に設定できるため、心身リフレッシュや自己啓発等を効果的に促すことが可能
従業員満足度を向上させ、人材確保と定着につながる
- ・ **デメリット**： 従業員の多様なニーズに全て応える制度設計が難しい
従業員によって制度の利用率にバラツキが出やすい
休暇中の代替人員確保

【ステップ1】 現状把握

- 従業員がどのような働き方・休み方をしているのかをヒアリングやアンケート等で調査します。（現在の労働時間や休暇の取得状況、休みに対する要望や不満等）

【ステップ2】 目的と方針の明確化

- **目的明確化**： 従業員にどのような働き方や休み方をしたいか？
- **方針明確化**： ゴール実現のためにどのような制度が有効か？（仮説設定⇒現場ヒアリングを繰り返します）

【ステップ3】 制度の設計と検証

- 「取得対象者」「1回の日数」「取得時季」「休暇中の賃金（有給か無給か）」「取得上限回数」「翌年度への繰越有無」「申請方法と時期」といった基本的なルールを設計します。
- 試行期間を設定し、従業員の意見をもとに運用方法の見直し等を行います。

【ステップ4】 導入後の周知と定着

- 社内報やポスター等で制度周知します。
- 取得者の協力を得て、取得してみても感じたメリットや取得のし易さ等を社内発信して、制度利用の促進・定着を図ります。

① アニバーサリー休暇

家族と一緒に記念日を過ごすための休暇。（例：バースデー休暇）

② からだメンテナンス休暇

職場の機械だけでなく、従業員自らのからだもメンテナンスする休暇。

③ チャレンジ休暇

人生をより豊かにするための休暇。

④ 病気休暇

病気になった場合、年休とは別に取得できる休暇。

⑤ リフレッシュ休暇

⑥ ボランティア休暇

⑦ 結婚休暇

⑧ 自己啓発休暇

⑨ バーゲンセール休暇

⑩ スポーツ観戦休暇

⑪ 読書休暇 など

図1：特別休暇の例

■ 企業実践事例 ■ 株式会社ユニバーサルポスト（製造業／従業員 150名／広島市）

取組前

- 従業員の高齢化も進みつつあり、健康維持や仕事と治療の両立が大きな課題となる懸念があった。
- 従業員アンケートを実施した結果、「仕事と治療の両立を支援する制度」に対する従業員のニーズがあることが明らかになった。

取組内容

■ 法定上2年で時効消滅する年休を積立保存できる独自の休暇制度を創設。

《制度の概要》

- ・ 積立保存は年間最大5日、累計50日とし、年休を付与された全ての従業員に適用。
- ・ 保存された有給の休暇は、療養休業や治療通院、介護休業時に活用可能。
- ・ 使用は1日又は半日を単位。所定勤務時間6時間未満のパート従業員は1日単位。



取組後
(成果)

■ 働き方改革に関する会社の取組の共感度：従業員の7割が共感

《従業員の声》 ・ 今後もこの会社で働き続ける上で、家族の介護や自分自身の病気の不安が軽減された。



専門コンサルタントの
ここがポイント!

特別休暇は会社から従業員へのメッセージ!

- 特別休暇は、従業員に「どのような過ごし方、生き方をしたいのか?」というメッセージを踏まえることが大切です。また、スポーツ用品販売店がスポーツ観戦休暇を設けるなど、社業に関連付けることも有効な手段です。休暇取得を促すためには「有給扱い」とすることが望ましく、制度の目的を明確にし、取得事由を細かく決めましょう。