

特別補填休暇制度

年休ゼロでも3日まで付与

技術商社の同社は、セキュリティシステムや半導体などを扱っている。有期雇用者を含む単体従業員数は250人（今年3月末現在）で、営業職とエンジニア職で多数を占める。総務や営業事務に携わるバックオフィス系の人材は、全体の3分の1に満たない。大阪と名古屋に支店、札幌と福岡に営業所を構えるが、8割の人員は東京・新宿区の本社に勤務している。

「特別補填休暇制度」は、年次有給休暇の取得を促進する施策の1つとして導入した。残日数がゼロになった人材が休みを取る際、一定の条件を満たしていれば有給の特別休暇を年3日まで付与する。企業によっては育児・介護などのために救済措置をとる例もみられるが、同制度では取得事由は一切問われない。

補填付与の条件として定めるのが、5日以上の「夏休み」の取得

営業活動踏まえ
一斉休業設けず

だ。同社では技術商社という業態から、営業活動に支障が出ないように

高千穂交易

(東京都新宿区)

Weekly

Focus

別図 連続休暇に関するスケジュール（2025年度）

4月26日(土)		
27日(日)		
28日(月)	特別有給休暇	← 今年度限定の特例措置
29日(火)	昭和の日	
30日(水)	計画年休	
5月1日(木)	計画年休	← 年間3日の計画年休（一斉付与方式）
2日(金)	計画年休	
3日(土)	憲法記念日	
4日(日)	みどりの日	
5日(月)	こどもの日	
6日(火)	振替休日	

計5日の年次有給休暇取得を推奨

(7月～9月の3カ月間)

2025年度実績：5日以上の取得者割合 59%
5日間連続取得者 5人
4日間連続取得者 58人

12月27日(土)		
28日(日)		
29日(月)	特別有給休暇	← 今年度限定の特例措置
30日(火)		
31日(水)		
1月1日(木)	↑ 年末年始休業 ↓	
2日(金)		
3日(土)		
4日(日)		

夏休み5日取得促す

若手や育児の不安に配慮

計5日の年休を取得することを推奨している。

仮に5日続けて年休を取得した場合には、土日を含めて休みは9日間に達する。残日数を気にせず、リフレッシュのために連続休暇を取得しやすくなるのが、同制度の狙いだ（ただし、5日連続で取得したか否かは問わずに、補填付与の対象とする）。推奨期間に入る直前の今年6月末、導入を全社にアナウンスした。

年1月頃には次年度分の時季指定を行っている。

そうしたルールのなかで課題として浮かび上がっていたのが、社歴が短い若手社員や中途採用者への対応だった。たとえば、4月に入社した新人の場合、7月には10日の年休が付与されるものの、計画年休で3日、さらに7～9月に5日を消化してしまうと、残りの半年間に取得できる日数は2日しか残らない。

年末年始とGW
は計画年休活用

連続休暇に関する今年度のスケジュールは、別図のとおりとなっている。計画年休の3日分はすべてGWに割り振り、そのうえで4月28日と12月29日は特別有給休暇とし、GWは11連休、年末年始は9連休としている。

7～9月の夏休みの取得に関し

ては、5日以上の年休を取得した従業員の割合は前年と同じ59%だった。そのうち5日連続で取得した人材は5人、4日連続は58人。お盆の週の月曜（8月11日）が祝

日に当たっていたため、4日連続が多数を占めている。特別補填休暇制度の効果については、導入の通知が6月末と直前だったこともあり、前年実績からめだつた変化はみられていない。

一方で今年4月入社の新卒者に限れば、9人全員が5日以上の年休を取得した。主要なターゲットである付与日数が少ない若手にとっては、「安心材料になったと推察できる」（氏家チームマネージャー）としている。

同社では近年、働き方改革に注力し、さまざまな改革を進めてきた。背景には女性社員の割合が約30%を占め、「そのうちの半分ぐらいは、子育て中で時短勤務をしているママさん」（氏家チームマネージャー）という状況もある。柔軟に働ける環境が求められるなか、昨年は正社員を対象にフレックスタイム制を採用し、コアタイムを原則10～15時、フレキシブルタイムを6～22時に設定した。さらに年休の時間単位取得を可能としたほか、新型コロナウイルスの流行前から取り組むテレワークは、営業・エンジニア職に週1～2回、内勤者には50%の利用を認めている。

年休取得率については70%を目標値に据えており、昨年度は72%に達した。自身も時短で勤務する経営企画室の椿貴絵チーフは、「以前はやむなく半休を取るなどしていたが、今は時間休も取れるし、フレックスによって休みを取らずに早く帰ることもできる」と話す。年休取得率の数字には表れないものの、実際にはそれ以上に休めているはずだと指摘する。

働き方改革が一区切りを迎えた一方で、昨年から従業員満足度調査の頻度を3年に1回から毎年実施に改めた。「今後は社員の声を聴くことを重要視し、引き続き制度の充実に努めたい」（氏家チームマネージャー）としている。