

望月社会保険労務士事務所

代表・特定社会保険労務士 望月 正也

e-mail [info@mo-mochizuki.com](mailto:info@mo-mochizuki.com)

tel 029-875-4326 fax 029-875-4371

URL <https://www.mo-mochizuki.com>

前回、「おめでとうございます」とご結婚を祝福させていただいた大谷選手ですが、水原一平氏の違法賭博問題で大変な事になっていますね。水原氏が発言内容を変えたことや水原氏が大谷選手を騙って振り込んだ金額があまりに巨額な為、アメリカでは大谷選手が怪しいという声が多いようですが、あれほど野球にしか興味の無い大谷選手が賭博なんかに興味を持つとは到底思えません。誰が何と言おうと私は大谷選手を信じます！

## 介護の両立支援と積立有給休暇制度

あらゆる業種で人手不足の状況にあると言われる今日、介護離職防止は企業にとって今後ますます重要な施策となって来ると考えます。

### 1. 介護離職を防ぐ取り組み

経団連の調査によると、企業が介護離職を防ぐために、介護との両立支援策として育児・介護休業法に規定されている項目以外で導入している制度や仕組みとしては、下記のようなものが多いとのことです（複数回答可）。

- (1) テレワーク（在宅勤務）：80.1%
- (2) 介護を事由に取得できる休暇（失効年休の積立休暇など）：73.3%
- (3) 所定労働時間内での一時的な離席（時間単位年次休暇の利用などを含む）：58.8%
- (4) 相談窓口の設置：52.2%
- (5) 介護をしている社員の人事異動・転勤についての配慮：50.4%
- (6) 本人の希望による職掌・雇用形態の変更：27.3%

### 2. 積立有給休暇制度

上記のうち、2番目に導入割合の高い積立有給休暇制度は、取得しなければ通常2年で時効消滅してしまう年次有給休暇を、一定期間積み立てておけるようにする制度です。法定の制度ではないので、企業により名称や取り組み方も様々ですが、そのメリットは、なんといっても人材採用・定着が有利になることの様です。

多様な働き方を支援することで自社のイメージアップを図り、従業員エンゲージメントを向上させたいのであればぜひ導入を検討してみては如何でしょうか。

### 3. 制度検討時のポイント

積立有給休暇制度の導入にあたっては、業務の調整や人員のやりくりを支障が出ないように、次の点を検討する必要があります。

- (1) 積立有給の取得用途に制限を設ける（介護・病気療養・ボランティア活動など）
- (2) 1年度あたりの積立可能日数の上限を設ける（5日など）
- (3) 最大積立日数も上限を設ける（30日、60日など）
- (4) 積み立てた有給に有効期限を設ける（2年など）
- (5) 連続で取得可能な日数に制限を設ける
- (6) 退職の際の取扱いを決める（退職時に取得可能とするか、買い取るかなど）

上記のポイント以外にも、就業規則への規定や社内申請書の整備も必要となります。

制度を作っても機能しなければ意味がありません。実際に使える制度とするためには、運用ルールを明確にし、従業員へ確実に周知する、取得できる空気（風土）をつくるということも重要になります。

【経団連「2023年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/006.pdf>