

# 多様な人材が活躍できる 環境づくりに向けた新たな施策

資料2



- 「人財一人ひとりの成長・活躍が企業価値そのもの」との考えから、従業員一人ひとりが自身のライフイベントやキャリアステージに応じて、柔軟に働き方を選択できる環境の整備を推進。
- 勤務制度の柔軟性をさらに高めることを目的に、2024年4月より、以下の施策を導入。

## <休暇・休職制度の拡充>

- 孫の養育を目的とした育児休職制度の導入
- 結婚の際に、分割して取得可能とする特別休暇の見直し  
(最大7日の連続取得⇒婚姻手続き、挙式、新婚旅行ごとに分割取得)
- 新入社員の積極的な休暇取得に向けた定期採用者の普通休暇日数の見直し (15日⇒20日)

## <実質的に週休3日制が可能となる勤務制度の導入>

月4回を上限に、労働時間を0時間とする勤務日（0時間勤務日）の設定を可能とすることで、週休3日制と同じ価値を選択できる仕組みを導入

# 実質週休3日制の概要

## 導入の狙い

従業員の多様な価値観やライフスタイルに合わせ、一層柔軟な働き方を実現

## 0時間勤務日とは

- 月4回を上限として、最低労働時間を免除し、**労働時間が0時間**であっても「勤務日」とみなす制度
- **月内の他労働日での労働**により月の所定労働時間数は減らず、**賃金水準を維持することが可能**
- 取得のための**理由は問わない**（育児・介護との両立、自己啓発、趣味、ビジネススクール等を想定）
- **週休3日を固定しない**ため、個人の予定に合わせ、「隔週」や「週2回」の0時間勤務日の取得も可能

