



両立支援

阪急阪神ホールディングス

鉄道業

オプション休暇

▶妊娠による体調不良や子の行事など出産・育児・介護等に幅広く利用できる保存休暇制度

休暇・休職 # 男性の育児参画

導入理由

- ・社員が次世代育成および家族の看護ならびに社会貢献活動等に参加する場合に与えることを目的としたもの。
- ・年次有給休暇を所定の期間内に取得しきれない場合に備えて、上記の目的に限定して、未取得の年休を積み立てて利用できるもの。

対象者

全社員対象。ボランティアなどにも利用できるが、実際利用する事由としては育児、介護事由がほとんど。

取得要件

- (一部抜粋)
- ・妊娠に伴う諸症状により就業が著しく困難な女性社員が請求するとき
 - ・配偶者が産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）から産後8週間を経過するまでの期間であって、当該配偶者の母性保護のため欠勤するとき
 - ・配偶者、子、父母及び配偶者ならびに同居家族の看護にあたるため欠勤するとき
 - ・養育する子の学校、幼稚園、または保育所の行事に参加するため欠勤するとき

内容

- ・年次有給休暇について、期限内（基準日から2年以内）に取得できなかった日数（5日を限度）を積み立て、最大20日まで積み立てることができる。
- ・有給の休暇とし、通常勤務したものとみなす。
また、1年に2日（4回）を限度として半日単位の取得を認めている。

取得状況

- (2018年4月以降)
- | | | | |
|------------|----------|--------|--------|
| ・妊娠による体調不良 | 2名、15日 | ・家族の看護 | 7名、34日 |
| ・育児養育 | 17名、104日 | ・子の行事 | 7名、13日 |
| ・母性保護（配偶者） | 2名、5日 | | |

その他

- ・慣らし保育の期間にオプション休暇を利用する人も多い。
- ・この制度の導入から20年以上が経過しており、社員にも浸透している。