

Yahoo! JAPAN、「育児による休暇取得がしやすい環境整備」や「主体的な成長を支援する社内異動制度」など、従業員一人ひとりがより安心して働き、成長できるよう人事制度を拡充

～ 改正育児・介護休業法が施行される10月1日より、「積立有給休暇」の取得事由に「育児」を追加 ～

～ 中途採用を募集している職種へ、年間を通して社内異動に挑戦できる新人事制度を導入 ～

ヤフー株式会社（以下、Yahoo! JAPAN）は、10月1日より人事制度を拡充し、失効年次有給休暇積立制度（積立有給休暇）の対象に新たに「小学校6年生までの子どもの育児」を追加し、また、従業員の主体的な成長を支援する社内異動制度を導入するなど、これまで以上に従業員一人ひとりがより安心して働き、成長できるよう人事制度を拡充します。

Yahoo! JAPANでは、今年4月1日より、新経営執行体制へ移行し、代表取締役社長 社長執行役員 CEO（最高経営責任者）に小澤隆生（以下、小澤）が就任しました。小澤新体制では、「良いサービス」「良い会社」をつくることをこれまで以上に追求し、全社員が各サービスに対して品質改善およびイノベーションにつなげる提案を行う「サービスななめ会議」（※1）を実施するなど、さまざまな施策を開始しています。

また、「良いサービス」「良い会社」をつくるためには、働き方の選択肢を拡充して、これまで以上に従業員一人ひとりが安心して働き、成長できるような人事制度へのアップデートが必要であると考えています。

そのような考えのもと、改正育児・介護休業法が施行される10月1日より、有効期間を過ぎた年次有給休暇を失効させずに積み立てられる「積立有給休暇」の取得事由として、これまで認めていた「介護」「傷病」に加え、新たに「小学校6年生までの子どもの育児」を追加します（※2）。また、パートナー（※3）の海外転勤への同行を理由に退職した社員に対し、退職から3年以内であれば再雇用を保証する新制度を導入し、より安心してヤフーで働ける環境を整備します。

さらに、より従業員一人ひとりの主体的な成長を支援すべく、Yahoo! JAPANが中途採用を募集している職種に対し、年間を通じて社内異動に挑戦できる新制度「ポスチャレ!」を導入し、これまで以上に従業員一人ひとりの才能と情熱を解き放ち、成長できる機会を増やします。

【制度拡充の背景と概要】

■ 「積立有給休暇」の取得事由に「育児」を追加

2022年4月より、改正育児・介護休業法が段階的に施行されており、性別にかかわらず育休を取得しやすい職場環境の整備が進められています。これまでもYahoo! JAPANでは、育児や介護を目的とした選択的週休3日制度「えらべる勤務制度」や、パートナー出産時の特別休暇制度など、育児を目的とした休暇を取得しやすい環境を整備しており、育休の取得率は、女性社員

96%、男性社員34%に達しています。また、“無制限リモートワーク”や“フレックスタイム勤務のコアタイムの廃止”といった新しい働き方への移行により、任意の理由で一時的に業務を中断できるなど、育児と業務を両立しやすい環境も整備しています。

一方で、昨今「新型コロナウイルスの影響で、突然の休園や休校が発生することがある」といった声がある状況を踏まえ、より柔軟に休暇を取得できる環境を整備する必要があると考えました。そこで、10月1日より、有効期間を過ぎた年次有給休暇を失効させずに積み立てる「積立有給休暇」の取得事由として、これまでの「介護」「傷病」に加え、新たに「小学校6年生までの子どもの育児」を追加します。

育児による「積立有給休暇」は、子どもの看病だけでなく、急な休園や休校への対応など、育児にかかわる広い場面での取得が可能です。

■新制度「パートナーの海外転勤帯同に伴う退職・再雇用制度」を導入

従業員には、「育児」に限らず、「結婚」「出産」「介護」「学びなおし」など、一人ひとりのライフステージに応じてさまざまなライフイベントがあります。Yahoo! JAPANでは、会社として従業員の働き方の選択肢を増やすことで、安心して働ける労働環境を提供でき、その結果、優秀な人材の流出防止にもつながると考えています。これまでも多様なライフイベントに対応した各種制度を整備していますが、一部、パートナーの海外転勤に同行するため、やむを得ず退職せざるを得ない事例もありました。

そこで、10月1日より、パートナーの海外転勤への同行を理由に退職した社員に対し、退職から3年以内であれば、一定要件（※4）のもと再雇用を保障する「パートナーの海外転勤帯同に伴う退職・再雇用制度」を導入します。

■中途採用を募集している職種への社内異動に挑戦できる新制度「ポスチャレ!」を導入

Yahoo! JAPANでは、従業員一人ひとりの才能と情熱を解き放ち、成長できる機会を増やす「人財開発企業」であるべく、年に1回、社内の別部門への異動に挑戦できる「ジョブチェン」という人事制度を実施してきました。10月1日以降、より従業員一人ひとりの主体的な成長を支援すべく、「ジョブチェン」を「ポスチャレ!」にアップデートし、Yahoo! JAPANが中途採用を募集している職種に対して年間を通して社内異動に挑戦できます。（※5）

<対象>

全国の正社員 約8,000名（2022年8月時点）

「情報技術のチカラで、日本をもっと便利に。」をミッションに掲げるYahoo! JAPANは、今後も従業員一人ひとりが自分らしく働く「ヤフーの働き方」のさらなる改善を通じて、「良いサービス」「良い会社」の実現に努めていきます。

※1：<https://about.yahoo.co.jp/pr/release/2022/04/01c/>

※2：Yahoo! JAPANでは、取得事由を問わない「年次有給休暇」（有給）や、結婚や慶弔などの会社が認める事案において年次有給休暇とは別に取得できる「特別有給」、ボランティア活動を通じて社会の課題解決に貢献するための「課題解決休暇」など、さまざまな休暇制度があります。また、Yahoo! JAPANの「育児短時間勤務」や「子どもの看護休暇」は法令で定める年齢よりも対象が広く、「子どもが小学校を卒業するまで」利用・取得できます。（法令では、それぞれ「子が3歳に達する日まで」、「小学校就学前」）

<https://about.yahoo.co.jp/hr/workplace/welfare/>

※3：民法上の配偶者に加え、社員の同性パートナーまたは社員と内縁関係にある方など、法律上または事実上の婚姻関係が会社により確認がされた方。

※4：配属先や処遇をすり合わせる面談を実施し、従業員からの同意が得られた場合。

※5：実際に異動するには社内での選考を通過する必要があります。