



離職率 2.3% のアイル、社員の生活事情を考慮した「ライフサポート休暇」を制定

社員数 1,000 人の IT 企業として組織強化のため、家族の看護・介護を含む有給休暇を拡大



企業の業務管理を自社開発システムで支援する株式会社アイル（本社:大阪市北区・東京都港区、代表取締役社長:岩本哲夫、東証プライム:3854）は 2026 年 4 月 1 日から、全社員（契約社員、パートタイマー・アルバイト含む）を対象とし、さまざまな生活事情を考慮した年次有給休暇と別枠の「ライフサポート休暇」を制定します。これまで無給だった家族の看護・介護などを含む 6 つの事由による休暇を、月 1 日まで 1 時間から有給休暇として取得可能にします。

昨今人材不足や高離職率が社会課題とされるなか、当社はこの 10 年間で社員数が約 500 人から 1,000 人に倍増しましたが、離職率は過去 10 年で最も少ない 2.3%（2025 年 7 月末時点）であり、業界平均 10.2%（※）を大きく下回っています。

これまで取り組んできた環境整備が人材の定着と成長、サービスや業績の安定につながっていると考えられます。一方で社員の生活事情は多様化しており、社員が必要とする制度を拡大することで、長期的な組織の成長につなげてまいります。

※厚生労働省「雇用動向調査結果」より令和 6 年度の情報通信業の実績

「ライフサポート休暇」概要

社員の生活事情を考慮した、年次有給休暇と別で月1日まで有給休暇として取得可能な制度。

取得対象事由

子の看護・行事参加・ワクチン接種

家族の介護

生理に関わる体調不良

不妊治療

障がいによる通院

三大疾病・指定難病による通院

取得単位

1日／半日／時間単位（1時間から取得可能）

月に1日までであれば年間取得制限は無し。

取得方法

勤怠申請時にシステム上で「ライフサポート休暇」と休暇理由の該当区分を選択。

別途上長へ休暇理由の申告義務はないが、事情や頻度により都度相談するなど、

チーム内で円滑にフォローできるように当事者・管理者ともに工夫を要する。

対象者

全社員（正社員、契約社員、パートタイマー・アルバイト、嘱託）。

入社初日から付与。

制定の背景

当社は2021年に、社員の声をもとに無給だった生理による休暇を、年次有給休暇とは別で月1日まで有給休暇として取得を可能にしました。その取得率は約22%（2025年1月～2026年1月実績）と、必要とする社員に活用され、適切に運用してまいりました。

その経緯を踏まえ、さまざまな事情で定期的に休暇が必要な場合に、性別・年代問わず有給休暇の残日数を気にすることなく休暇を取得できるよう、用途を拡大することとしました。社内での要望や前例がある事由を対象としています。取得しやすさを重視し、一定時間のみ業務を停止したい場合も有給休暇となるよう、1時間から取得可能にします。

年次有給休暇と別で取得できる事由を広げることで、本来心身を休めるための休暇を、皆が平等に取得できるよう努めます。

人材不足の社会背景と、当社の取り組み・離職率

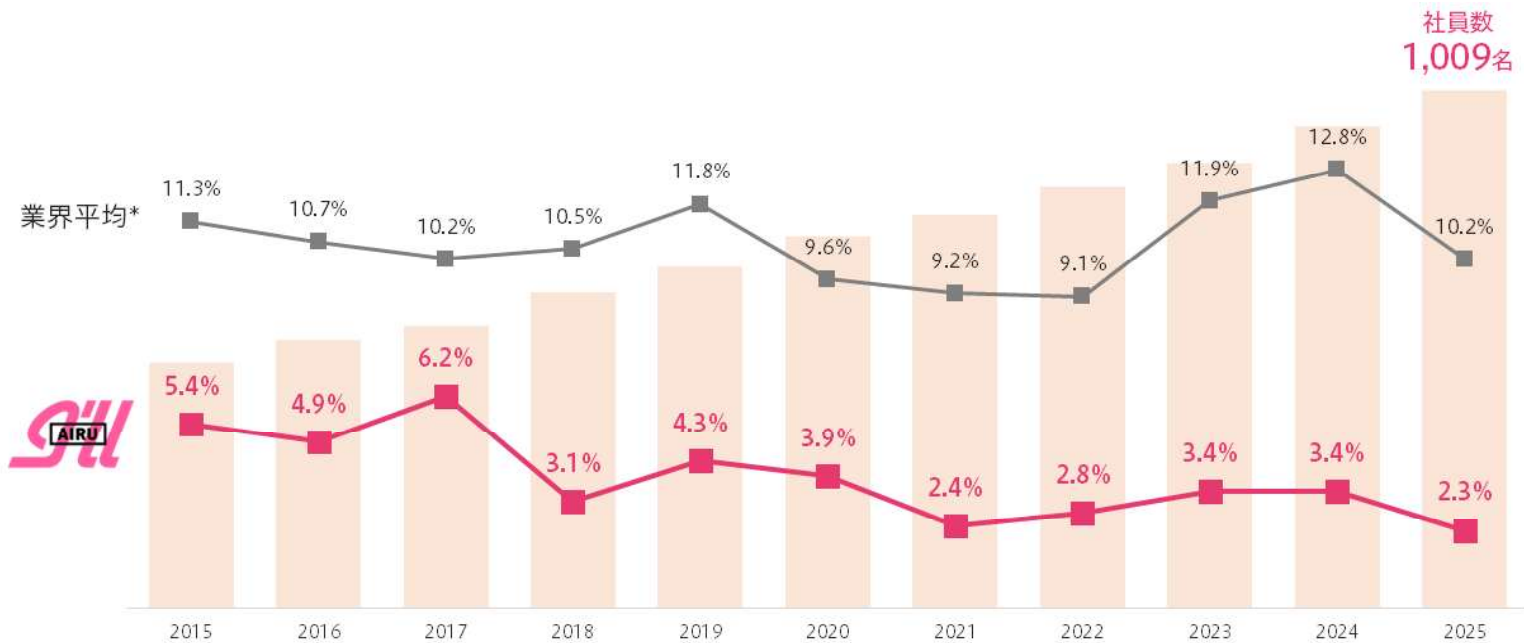
昨今は業界問わず人材不足が慢性化し、採用市場で売り手の優位が続いています。働く環境と暮らしのミスマッチ、企業側が社員へ一方的に規制を強いるなどの経営体制は、「サイレント退職（※1）」、「クワイエット・クitting（※2）」などが起こり得ると問題視されています。

社員ら働くメンバーの組織への期待の有無が、人材の定着や組織の活性化に大きく影響していると考えられます。

当社の場合、社会動向と社内の声をもとに、先の「生理休暇」以外にも都度体制の改善に取り組んでいます。離職率は2.3%と業界平均10.2%を大きく下回り、10年間で社員数は倍増したのに対し最も少ない離職率となり、これらの社員の声を取り入れた環境整備も奏功しているものと考えています。今回の「ライフサポート休暇」制定も組織強化の一端を担うと考え、制度を浸透させるとともに適切に運用してまいります。

(※1) サイレント退職…事前に上長等へ相談なく退職することなどの表現

(※2) クワイエット・クitting (静かな退職) …退職はしないものの積極的に取り組まず、組織に関心をもたないことなどの表現



アイルの離職率と情報通信業における平均離職率の推移
 ※業界平均…厚生労働省『雇用動向調査結果』より令和6年度の情報通信業の実績 / 社員数…2025年7月末時点

当社の取り組み例

- 育児支援**
 育児社員の増加に伴う育児休暇制度の充実化（時短勤務制度は条件により子の小学校卒業まで延長可） / 育児勉強会の実施などの社内啓蒙
- コロナ禍対応**
 在宅勤務やワクチン接種などに関する制度化 / 手当支給
- コロナ禍後の勤務体制**
 始業時間の選択を可能にする勤務シフトの柔軟化を継続 / 在宅勤務・出社の自由を継続
- 評価・活動の可視化**
 月次全社会議や社内報・社内SNSで各部署の活動、感謝・称賛を共有。功績者の報告会や表彰を実施。
- 部署横断型のコミュニケーション活性化プロジェクトを始動**
 自由な場所で働きながらも、交流と相互理解を促進。

その他福利厚生について <https://www.ill.co.jp/recruit/welfare.html>



アイルについて

企業の販売・在庫管理を担うバックオフィスや、EC サイト・店舗運営のバックヤードなど、企業活動の根幹となるバックサイドの業務プロセス変革を、自社開発システムで支援しています。

さらに働く人に光を当て、誰もがクリエイティブな仕事と豊かな生活を実現し、働く日々喜びを持てる社会実現を目指し、サービス開発・強化やイベント企画、協賛活動に努めています。

社内では各々が自律して責任を持ち、自発的に業務に取り組めるよう、社員の声を取り入れた環境整備に注力しています。

会社概要

社名 : 株式会社アイル (東証プライム : 3854)
代表者 : 代表取締役社長 岩本哲夫
設立 : 1991 年
資本金 : 3 億 54 百万円 (2025 年 7 月末時点)
社員数 : 1009 人 [連結] (2025 年 7 月末時点)
売上高 : 192 億 94 百万円 [連結] (2025 年 7 月期実績)
本社 : 大阪本社 : 大阪市北区 / 東京本社 : 東京都港区
URL : <https://www.ill.co.jp/>

お問い合わせ

報道関係者さま向けのお問い合わせ先
株式会社アイル 広報担当 : 吉野 (よしの)
TEL : 070-7607-2538 / E-MAIL : info@ill.co.jp