

## 取組事例

(**所定外労働削減**・**年休取得促進**・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名： 小山株式会社	所在地： 奈良県奈良市
社員数： 623名	業種： 寝具リース（レンタル）・販売、 業務用クリーニング 等



### 取組の目的：

ワーク・ライフ・バランスを実現し、従業員の働き方の選択肢を増やし、多様な人材を確保するとともに、2020年までに女性管理職の登用を目指す。

### 取組の概要：

#### ○出退勤時刻の本社一括管理システムの導入

出退勤時刻を本社で一括管理するシステムを導入し、所定外労働の長い部署や従業員を人事担当部署で把握できるようにした。

#### ○ 所定外労働の上限目標の設定

所定外労働の上限目標を1か月20時間と設定するとともに、目標を超える所定外労働の発生した部署については、人事担当部署から原因の分析及び改善に向けた指導を行う。

対象部署から原因の調査結果の報告があった場合には、人員配置の見直しを含めた対応を実施している。

#### ○ 時差出勤制度の導入

所定労働時間は8時から17時であったが、顧客対応が17時以降も必要であるため、9時から18時の所定労働時間を設けることにより、これまで所定外労働で対応した時間帯を所定労働時間内で対応できるようにした。

#### ○ 「連続5日間休日運動」の実施

年次有給休暇の取得率向上のため、少なくとも年に1回、年次有給休暇や所定休日を利用し、連続5日の休日を取得させている。各部署から提出のあった取得計画と実施状況を人事担当部署でチェックし、計画が提出されていない場合や、取得できていない従業員がいた場合は、所属長に確認し、改善につなげている。また業務の都合上、連続取得が難しい場合には、分散して取得させるようにしており、社員間で年次有給休暇の取得日数にばらつきが出ないように配慮している。

#### ○ 人事評価制度の見直し

長時間働くこと、休まずに働くことが評価されるという意識を変えるため、人事評価制度において、所定外労働が多いことや、年次有給休暇の取得日数が少ないことを評価しないよう、管理者に対し指導徹底している。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○所定外労働の削減

平成26年の年間平均所定外労働時間数が平成25年に比べ約9%減少した。