

連続休暇取得による効率的でメリハリのあるワークスタイルの強化・変革 オムロン株式会社

(1) 企業の概要	
事業概要	<p>創業は1933年。社員数は単独で約4,500人（出向者を除くと約4,300人）（いずれも平成26年11月）。「制御機器・FAシステム事業」、「電子部品事業」、「車載電装部品事業」、「社会システム事業」、「健康医療機器・サービス事業」、「無停電電源装置・組込みシステム事業」、「環境関連機器・ソリューション」の7つの事業があります。</p> <p>総合職、担任職（地域と職種変更がない）に区分されており、職種は生産、研究、開発設計、営業の4職種があります。</p>
労働時間制度について	<p>所定労働時間は7時間45分でフレックスタイム制度を導入（7時から22時まで）し、コアタイムを10時半から15時15分に設定。4,500人のうち3,900人が時間管理の対象で、そのうちフレックスタイム制度の対象者は3,000人強。約900名は生産ライン、工場、製造間接部門等において通常勤務、交替制勤務等。</p>
経営上・労務管理上の特徴	<p>当社は、働き方の改善・改革を行うことによる業務生産性の向上を目指し、構造改革加速本部の1プロジェクトとして、2010年より「働き方プロジェクト」を実行しています。今後、新興国を含めたグローバル市場で勝ち残るためにはより強固な収益構造体質づくりが不可欠であり、グループ全体として、生産性向上を目指した取組を行っています。目標達成のために、業務の共通化・標準化・プラットフォーム化やCMO化（Common-Module-Option、何をプラットフォームにし、どこまで共通化できるか、そして何をオプションとして特徴づけていくべきかを徹底的に追求することにより全体の効率を向上すること）をはじめとした業務生産性向上活動を、職制を通じて全社一丸となって行うこととしています。</p>
取組のきっかけ	<p>リーマンショックの際に、超過勤務の抑制を行いました。その際に単に抑制するだけでなく、働き方そのものを変えるための取組を2008年以降行っています。その後、業績が回復し、最高益を出す中でも、長時間労働を抑制できています。また、生産性の向上という継続的な課題に対しての取組を続けています。</p>

(2) 主な取組の内容	
「個人別連続取得休暇制度（5日間）の導入」	<p>個別に連続5日間の年次有給休暇を取得する制度を導入しています。この制度は、毎年4月初旬までに、各職場において年間の業務スケジュールをもとに各人の調整を行った後、各人が所属長に5日間の連続休暇の取得時期を申し出、休暇申請を行うことで取得予定日を確定するものです。マネジメント主導による業務運営の見直し、ワークスタイルの改善・改革、全社的な意識改革に基づき、業務の選択と集中を加速させるマネジメントや、効率的でメリハリのあるワークスタイルの強化・変革に向けた各職場レベルでの取組を促進する目的で、2008年に労使協議会において導入が決まりました。「連続5日間」というま</p>

	<p>とまった休暇を職場のメンバー全員が取得するためには、各職場での相応の調整が必要であるため、期初のタイミングで組織内の全員が同時期に総合のスケジュールを確認、調整することが必要です。また、上司や同僚との情報や進捗の共有、情報の整理など、組織と個人の両面で業務の見直しが必要となります。業務内容を整理し、共有したり、職場内での連携のあり方について考えるきっかけとして、休暇を取得しやすい職場風土づくりにつなげています。</p>																				
<p>「生涯設計プログラムに基づく長期休暇のバリエーションの充実」</p>	<p>社会の信頼に応える企業づくりには、担い手となる社員の存在が欠かせないと考え、社員一人ひとりが生きがい、働きがいを持てるように、さまざまな支援制度で成長をサポートしています。その一環として、ヒューマンルネッサンス構想に「生涯設計プログラム」を設けており、人生の節目で立ち止まって自分や社会を見つめ直すことで、新たな「気づき」があり、自律へのきっかけづくりとなることを期待しています。</p> <p>長期休暇として満 35 歳以上を対象とした「マイチャージプラン（最長 2 週間）」、満 45 歳以上を対象とした「マイビジョンプラン（最長 4 週間）」、満 53 歳を対象とした「マイライフプラン（最長 2 週間）」を設定しており、生涯設計プログラムに位置付けています。対象者には特別休暇としてマイプラン休暇（マイチャージ使用時：5 日、マイビジョン使用時：10 日、マイライフ使用時：5 日）を付与するとともに、各人の年次有給休暇および積立年次有給休暇（失効する年次有給休暇を積み立てる制度）を充当することにより長期休暇の取得が可能となっています。</p> <table border="1" data-bbox="582 1254 1428 1892"> <thead> <tr> <th>プログラム</th> <th>対象者</th> <th>ねらい</th> <th>休暇期間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>マイチャージプラン</td> <td>35 歳</td> <td>自己実現に向けた人生設計を考える</td> <td>最長 2 週間 (内マイプラン休暇 5 日)</td> </tr> <tr> <td>マイビジョンプラン</td> <td>45 歳</td> <td>自己の強みを踏まえた人生設計を考える</td> <td>最長 4 週間 (内マイプラン休暇 10 日)</td> </tr> <tr> <td>マイライフプラン</td> <td>53 歳(役員除く)</td> <td>キャリアの棚卸しと人生設計のリニューアル</td> <td>最長 2 週間 (内マイプラン休暇 5 日)</td> </tr> <tr> <td>長期リフレッシュプラン</td> <td>管理職 6 年目</td> <td>心・技・体のリフレッシュと新しい視野づくり</td> <td>1～3 か月</td> </tr> </tbody> </table>	プログラム	対象者	ねらい	休暇期間	マイチャージプラン	35 歳	自己実現に向けた人生設計を考える	最長 2 週間 (内マイプラン休暇 5 日)	マイビジョンプラン	45 歳	自己の強みを踏まえた人生設計を考える	最長 4 週間 (内マイプラン休暇 10 日)	マイライフプラン	53 歳(役員除く)	キャリアの棚卸しと人生設計のリニューアル	最長 2 週間 (内マイプラン休暇 5 日)	長期リフレッシュプラン	管理職 6 年目	心・技・体のリフレッシュと新しい視野づくり	1～3 か月
プログラム	対象者	ねらい	休暇期間																		
マイチャージプラン	35 歳	自己実現に向けた人生設計を考える	最長 2 週間 (内マイプラン休暇 5 日)																		
マイビジョンプラン	45 歳	自己の強みを踏まえた人生設計を考える	最長 4 週間 (内マイプラン休暇 10 日)																		
マイライフプラン	53 歳(役員除く)	キャリアの棚卸しと人生設計のリニューアル	最長 2 週間 (内マイプラン休暇 5 日)																		
長期リフレッシュプラン	管理職 6 年目	心・技・体のリフレッシュと新しい視野づくり	1～3 か月																		
<p>「管理職を対象とした長期リ</p>	<p>「長期リフレッシュ休暇」は、1988 年に特別休暇として導入した、</p>																				

<p>フレッシュ休暇制度」</p>	<p>最前線の最も多忙な管理職に普段できない方法で心と身体をリフレッシュしてもらう制度です。管理職昇格後6年目に1か月から最大3カ月もの休暇を取得でき、原則として満53歳まで延期が可能です。</p> <p>制度導入から20年以上が経過し、これまでに1,180人（対象者の約8割）が取得しています。本制度を利用することで、見知らぬ国に行って生活してみる、地域のボランティア活動に参加してみるといった様々なテーマ、新しい体験をして、自分なりの新たな価値観を持つ社員が多く見受けられます。</p> <p>また、その間部下も仕事を任せ、成長する機会となっています。なお、制度の導入時には、取得促進のために、休暇取得者の休暇の過ごし方の体験記等の情報提供、融資制度の活用促進等を実施しました。</p>
<p>「労働時間制度等の周知」</p>	<p>労働時間制度等についてハンドブックやイントラネット上で情報提供を行っていますが、きっかけがないと社員が確認する機会は少ないため、全社員（管理職向けと非管理職向け）に対して年に1回、働き方・休み方に関する制度について確認する機会を設けています（10問程度のe-learning）。また、休暇制度についても、毎年3月に掲示板に通告を出して年次有給休暇の取得日数を確認するようなきっかけをつくっています。</p> <div data-bbox="608 1032 1401 1429" data-label="Image"> </div>
<p>「人事部と労働組合が密に情報共有し、ともに働き方に関するルールづくりを検討」</p>	<p>3か月ごとに労働組合と人事部がエリア別、事業別、職掌別等に詳細に分析した労働時間や休暇の取得状況等について時間外労働に関する労使協定に関する協議会で情報共有を行っています。具体的には、人財総務センターの下に人事部があり、エリア（事業所）長と組合で事業所単位に実施しています。</p> <p>この場で、連続休暇の取得状況やフレッシュ休暇対象者およびその取得状況等についても情報を共有します。また、共有した各課題については、各種の労使検討委員会を設けていますが、そのうちの労働時間専門委員会を随時開催し検討を行っています。これまでも制度や運用ルールを人事部と組合が検討した上で作っています。</p>
<p>取組の評価および効果</p>	<p>現在、定時退社日については、週単位でメリハリをつけた働き方を意識するための方策として各職場で定着しつつあります。また、個人</p>

	<p>別連続取得休暇制度（5日間）については、申請率が2014年7月末時点で9割を超えており、計画的な休暇取得によるワークスタイルの見直しと個々人の余暇生活の充実に向けた一つのきっかけとなっています。</p> <p>意識調査によると、個人別5日間連続取得休暇制度の活用により、個人の働き方、組織（職場）の働き方の見直しにつながる（「そう思う」または「どちらかというと思う」と回答した社員はいずれも約73%でした。</p> <p>年次有給休暇の取得率については、グループの主な関連市場の需要回復などもあった中で、組織内での業務の負荷調整や業務の効率化などの取組が継続して進められており、7割前後で推移しています。</p>
--	---

（平成26年度事業）