

次世代育成の観点を盛り込み、多様な休暇制度を展開

K 社

(1) 企業の概要	
事業概要	<p>当社は戦前に設立された長い歴史を有する電気機器製造会社であり、特定の製品における製造・販売では世界的に高いシェアを有しています。</p> <p>社員数は海外拠点を含めると連結で約9万人、単体で約3,500人です。生産拠点はアジアに多く、その他には米国、欧州などにあります。主要な顧客はセットメーカー（最終製品の開発・販売を行なう企業）であり、中国に拠点を持つ企業が多くなっています。</p>
労働時間制度について	<p>ホワイトカラーの勤務時間は8:50～17:20で、昼休みは2部制（11:50～12:35と12:20～13:05）となっています。フレックスタイム制度を導入してはいたが、夜型のワークスタイルとならないよう、10年程前から運用を凍結しています。</p>
経営上・労務管理上の特徴	<p>ホワイトカラー系の職種は大きく3つに分かれ、営業職、スタッフ職、技術職があります。この他、製造現場に技能労務職が配置されています。ホワイトカラー職のうち、6割が技術職です。自動車部品やセンサー関連が「成長領域」であり、今後見込まれる需要の拡大に対応した積極的な事業展開と、さらなる生産性の向上が重点的な経営事項といえます。</p> <p>80年前はベンチャー企業でしたが、現在は穏やかな社風であり社内の競争環境は厳しくありません。しかし、今後は役割や成果に応じた処遇の重視、キャリア開発や人材育成の充実、対面による社内コミュニケーションの活発化などを行い、再び「創業の精神」をベースに飛躍を遂げることが求められています。このような認識の下で、社員の行動指針を2014年12月に策定しました。この指針では人事管理・評価制度の変革を掲げています。</p> <p>また、2015年度から始まる「中期計画」には、風土改革とともに人事管理・評価制度の見直しを盛り込む予定です。</p>
取組のきっかけ	<p>長時間労働などの問題は特段見られないため、労働時間に関わる特徴的な取組は実施していませんが、休暇取得については、2003年に公布された「次世代育成支援対策推進法」を契機に多様な取組を展開しています。</p>

(2) 主な取組の内容	
「事業所の状況に合わせて計画的に休暇を取得」	<p>年間の夏季休業日の期間は4～5日であり、事業所ごとに設定日を変えています。ほかには、年に1回のメモリアル休暇があり、年度初めに社員が取得予定日を設定します。年次有給休暇の計画的付与制度を導入しており、年間に7～10日（前年に年次有給休暇未取得日が30日以上あれば10日、29日以下なら7日）の休暇日を社員一人ひとりが事前に設定しています。</p>
「次世代育成の観点を踏まえた特別休暇制度の実施」	<p>次世代育成の観点を踏まえ、多様な特別休暇のメニューを用意しています。第一は「多目的特別有給休暇制度」です。年次有給休暇を全て取得した社員が、子どもの学校行事や同居家族（子どもではなく）の介護、不妊治療などの目的で取得することができます。第二は母性保護の観点から導入された「通院休暇制度」で、健康診査受診の際に利用する休暇制度です。妊娠した女性社員のほぼ全員が利用しています。第三は「妊娠障害休暇」です。妊娠してから子どもが生まれて1歳になるまでの女性社員は、妊娠悪阻（つわり）がひどいときなどに「14日以内」という条件で取得できます。</p>
「復活有給休暇制度の導入・実施」	<p>本人の病気、あるいは家族の介護の目的に限り、過去5年に失効した年次有給休暇を最大50日間、取得できる休暇制度を導入・運用しています。大きな手術のための長期入院、メンタルによる長期療養などに主に利用されています。</p>
取組の評価および効果	<p>月の平均残業時間は11～12時間とさほど多くないため、「働き方」に関する問題は大きくありません。残業時間が月間40時間を超えると労働組合と協議を行うことになっており、これが一定の歯止めとして作用しています。</p> <p>一方、「休み方」に関しても、年次有給休暇取得率は長期間、60%を維持しているとともに、近年はやや上昇しており、休みやすくなってきていると思われます。</p>

(平成26年度事業)