

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：大同火災海上保険株式会社	所在地：沖縄県那覇市
社員数：271名	業種：保険業

取組の目的：

全ての社員が誇りと責任を持って活躍し、働きがいあふれる会社を目指す。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○所定外労働の削減

- ・「早帰りデー」（毎週水曜日、18時退社）、「全社一斉消灯」（毎日19時）を実施し、これらの制度を周知するポスターを社内に掲示する。
- ・残業の事前申請をルール化し、ムダな残業時間を抑制する。
- ・毎月の残業実態を全管理職に配信し、特に残業の多い部署の管理職に対して人事課が個別にヒアリングを行う。その内容はゆとり創造委員会（衛生委員会）へ報告し、必要があれば議題として取り上げている。

○年次有給休暇等の取得促進

- ・法定の年次有給休暇の他に、連続休暇（年に1回取得できる、連続した5日間の休暇）、慰労休暇（年に2日、社員の希望する日に理由を問わず取得できる休暇）、指定休暇（年に5日、原則として四半期ごとに1日ないし2日、予め取得日を指定して理由を問わず取得できる休暇）、傷病休暇（10日）、旧盆休暇（1日）、年末年始ゆとり休暇（1日）、看護休暇及び介護休暇等、いずれも有給の休暇制度を設けている。
（年次有給休暇、慰労休暇、看護休暇及び介護休暇は半日単位で取得可能）
- ・電子勤務管理簿（イントラネット）で本人及び上司がいつでも休暇取得状況を確認できる。

○子育て・介護支援

- ・育児休業又は介護休業取得後は、原則として、原職又は原職相当職へ復帰させている。
- ・介護休業は、最長365日まで取得可能。
- ・育児休業期間中に社会保険料を免除する他、通常本人が負担する介護休業期間中の社会保険料相当額を会社が支給する。
- ・小学校就学前の子を養育する場合、労働時間を1時間短縮することを認める制度を平成27年4月から開始。（従来は3歳まで）
- ・次世代育成支援対策として、母性保護制度（残業の免除等）、育児・介護休業取得後の職場復帰オリエンテーション、「子ども参観日」を実施する。

○その他の取組

- ・労使で構成する「ゆとり創造委員会（衛生委員会）」を設置し、労働条件全般に関する改善策を検討する。これまでに委員会で検討・実施されたものとして、上記の「早帰りデー」、「全社一斉消灯」の実施及びこれらの啓蒙ポスターの作成・公表がある。
- ・産業医、社会保険労務士、産業カウンセラーおよび電話相談室（よろず相談）等、さまざまな相談窓口を設置。
- ・メンタルヘルスへの取組を強化し、予防のためのプログラム、退職後の復職支援のプログラム等を作成・実行する。

〈今後の課題と取組〉

- 台風等の自然災害が起こると、多くの部署で残業時間が伸びることがある。代替休暇の付与を含め、更なる所定外労働の削減を図る。
- 男性からの育児休業の申請が少ない。男性が育児休業を取りやすい制度・環境づくりを目指していく。
- 年次有給休暇の取得を促進させる策として、以下の取り組みを検討する。
 - ・管理職による部下の年次有給休暇取得の管理を徹底する。
 - ・年次有給休暇をあまり取得していない部下に対して、管理職より休暇取得を促す。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働の縮減

- ・平成 21 年度→平成 25 年度 1 人当たり年 15 時間減

○年次有給休暇取得率

法定の年次有給休暇取得率はここ数年大きく変化していないが、その要因として以下のことが考えられる。

- ・指定休暇の増設 4 日→5 日（平成 21 年 12 月 1 日）
- ・年末年始ゆとり休暇の新設 1 日（平成 21 年 12 月 1 日）
- ・有給の看護・介護休暇の新設（平成 23 年 4 月 28 日）
- ・法定外の独自の有給休暇を優先的に取得する傾向にあり、これらも含めた休暇の取得率は上昇している。

○育児のための短時間勤務制度の利用者

- ・平成 21 年度 2 人→平成 25 年度 6 人

○育児休業の取得状況

- ・女性の育児休業取得率は 100%