

## 取組事例

(朝型の働き方・所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・テレワーク)



企業名：小田急電鉄株式会社	所在地：東京都新宿区
社員数：約3,600名	業種：運輸業

### 取組の目的：

多様な人材が活躍できる組織を作るために、その土壌となるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組をより一層推進する。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを実現し、すべての社員が生きがいや誇りを持って働くことができる職場作りをすることで、多様な人材が活躍できる組織を目指す。

##### ○所定外労働時間の削減の取組

- ・業務の効率化を推進しており、例えば本社は1日7時間15分、1週36時間15分と所定労働時間を法定労働時間より短く設定し、短い時間でも高い成果を上げることを目指している。
- ・給与計算期間が当月16日から翌月15日までとなっていることから、人事部において月末及び10日に全従業員の所定外労働時間を確認し、一定以上の所定外労働を行っている者には所属を通じて注意喚起。
- ・本社部門において、部単位で毎月の総労働時間データを作成し所属部門に送付。各部は前年度の総労働時間を超えないよう目標を設定。労働時間が著しく増加している部には人事部がヒアリングを実施。
- ・全職種で1か月単位の変形労働時間制を活用。
- ・仕事の繁閑が明確な一部本社員は、1年単位の変形労働時間制を導入。
- ・本社員は業務の都合でシフト勤務（11:00～19:15／13:00～21:15）が可能。

##### ○年次有給休暇の取得促進

- ・管理者が部下に取得奨励の声かけを行い、管理者自ら積極的に取得するなど、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気作りに努めている。
- ・本社部門においては、半日単位の年休取得を認めている。また、9月15日に有効期限が切れる年休を保持している者が多いことから、7月の時点で前年度に付与された年次有給休暇の残日数が5日以上の方のリストを所属に送付し、残日数のうち4日を超える分については夏季（7月16日～9月15日）に計画的に取得するよう勧奨。

##### ○特別休暇制度（有給）

配偶者出産休暇2日、シニア休暇1日（3月16日時点で満50歳の者）、創立記念休暇1日。

### ○保存年次有給休暇制度

付与から2年間経過し、有効期限が切れた年次有給休暇は、50日を限度に積み立てることができ、私傷病、介護休業、介護休暇、ボランティア休業、シニア休暇、子の看護休暇、育児休業、永年勤続対象、人間ドック受診を事由に使用することができる。

(注) 2010年より、保存年次有給休暇使用事由に育児休業を追加し、本来無休である育児休業を一部有給化

### ○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方改革

トップメッセージの実現のため、働き方改革等の取組を推進。

- ・子が小学校入学始期まで短時間勤務制度の利用が可能。現業部門では取得期間中に職場の補助的業務を行うことが多いため、短時間勤務であってもやりがいを持って業務に就くことができるよう、所属部門ごとに活躍することができる働き方の検討を実施。
- ・本社部門においては、管理職の場合、始業・終業時刻を1時間早めた育児シフト勤務を、子が小学校入学始期まで利用することが可能。
- ・経営層や管理職を対象とした意識改革のためのセミナーや、仕事と家庭の両立支援を目的としたハンドブックの作成、社内報等による啓発を実施。

### ○仕事と育児・介護等との両立サポート施策

- ・産前産後休暇に入る前に、対象の女性従業員、所属の上司、人事担当者による「プレママ面談」を実施し、復職後の仕事と家庭の両立を意識する機会とするなど、育児をする女性従業員へのサポート体制を強化。
- ・福利厚生制度の1つであるカフェテリアプランにおいて、2015年度から、仕事と家庭の両立にあたるメニュー（介護サービス利用費補助や保育園・託児所利用費補助など）を利用する場合のポイント単価を、その他のメニューを利用した際の2倍に増加。

## 〈今後の取組〉

### ○多様な働き方の検討

現在設定されているシフト勤務の更なる拡充など、より柔軟な労働時間の設定について検討していく。

### ○男性の育児休業取得促進

男性従業員の育児休業取得者はコンスタントに出ているものの、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、全従業員の働き方を見直す必要があることから、取得率向上のための施策について検討する。

## 現状とこれまでの取組の効果：

### ○年次有給休暇の取得実績

2014年度 88.9%（平均取得日数 16.4日）