

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：匿名 | 所在地：神奈川県横須賀市 |
| 社員数：1,000名以上 | 業種：製造業 |

取組の目的：

時間外労働の縮減と休暇の取得促進、社員がワーク・ライフ・バランスや働き方を考える機会の設定。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○ 時間外労働の縮減

時間外労働の縮減を図るため、前の週の時間外労働の状況を労働者本人及び上司にメールで通知するとともに、月の時間外労働が40時間を超えた場合に警告メッセージを通知している。

月に1日完全定時退社日を設け、労使パトロールを併せて実施している。

また、毎週金曜日をノー残業デーに設定している。

○ ワーク・ライフ・バランスに係るミーティングの実施

職場ごとに実施されているミーティング（半年に1回開催、テーマごとにメンバーを選定）において、年に1回程度ワーク・ライフ・バランスに関する議題を設定し、働き方等について意見を出し合っている。

○ 休暇の取得促進

年次有給休暇の計画的付与（年5日）を行うとともに、年次有給休暇の取得奨励を継続して行い、休暇を取得しやすい風土づくりを行っている。

また、勤続年数が15年以上35年までの5年ごとの節目となる者に、5日（20年目については10日）のリフレッシュ休暇を付与している。

リフレッシュ休暇については該当者とその上司に通知し取得を促している。

〈今後の取組〉

○ 時間外労働の平準化

一部の労働者について、長時間労働や、休日に出勤して連続勤務する状況もあることから、職場でのミーティングを行い、職場の一人ひとりに考えてもらい、意見を出し合い、対策を実行していきたい。

○ 職場の懇談会による働き方の改善

年次有給休暇の取得日数が減少したことから、職場の懇談会（不定期に開催、全員参加）を開催して、無駄な仕事がないか、年次有給休暇が取りづらい理由、改善のアイデアなどを全職場で話し合い、改善につなげていくことを計画している。

現状とこれまでの取組の効果：

- 完全定時退社日は、かなり定着しており、以前は1時間程度残っている社員がみられたが、現在ではほとんどの社員が定時で退社している。
- 年次有給休暇の平均取得日数は、平成25年度では14.2日のところ、平成26年度では13.3日と減少した。
- 時間外労働については、平成25年度では社員一人当たりの月平均で28.9時間のところ、平成26年度では23.2時間と減少した。

(H27.6)