

取組事例

(年休取得促進) (計画的付与制度) ・ 時間単位年休 ・ (特別休暇)



企業名：兼松株式会社	所在地：東京都港区
社員数：842名（アルバイト等含む）	業種：卸売業（商社）

労働時間・ 休暇制度	<p>■労働時間関連</p> <ul style="list-style-type: none">・労働時間制度：始業・終業時刻の定めがある。・所定労働時間は9時～17時10分（7時間15分）・一部の部署においてフレックスタイム制を導入 <p>■休暇関連</p> <ul style="list-style-type: none">・年間所定休日数：121日・時間単位での年次有給休暇（2019年4月より制度導入予定）・ボランティア休暇（特別休暇）あり
---------------	--

働き方・休み方の現状と課題

- 1 働き方の現状（平均所定外労働時間、部署や職位、時季等による偏りの有無等）
 - ・2016年度に勤怠システムを刷新し、以前より厳密な管理が可能になった。
 - ・部署による差はみられるが、傾向は一律ではない。時節によって、残業の多い部署が変わる。
 - ・非管理職層と管理職の差はあまりない。
- 2 働き方に関する課題（労働時間の長さ、時間や場所の柔軟化、育児・介護等との両立者の働き方等）
 - ・フレックスタイム制を導入しているものの、活用が十分にできていない。フレックスタイム制は課単位で導入するという運用を行っているが、マネジメントの懸念等から利用する部署が限定的である。

- 3 休み方の現状（平均年次有給休暇取得率（日数）、部署や職位、時季等による偏りの有無等）
 - ・年次有給休暇の付与日数は、法定どおりである。2017 年度の年次有給休暇取得率は 66.7%（管理職含む）。
 - ・特別休暇としてボランティア休暇などがある。

- 4 休み方に関する課題（休暇取得日数、連続休暇取得状況、希望する時季での休暇取得の状況等）
 - ・非管理職層の取得率は 70%を超えている一方、管理職層の取得率が低い。
 - ・年次有給休暇の取得促進に取り組む以前は、従業員から、部署や上司によって年次有給休暇がとりにくいことがあるという声があがっていた。

休暇取得促進に係る取組

- 1 働き方・休み方改善（特に休暇取得促進）に関する方針・推進体制
 - ・中期経営計画において、労働時間の削減、年次有給休暇促進、柔軟な働き方の促進など働き方改革の推進を掲げた。
 - ・働き方については、月の所定外労働時間が 80 時間を超える社員の数を 0 にすること、22 時以降の時間外労働の回数を 30%削減すること、フレックスタイム制度の利用者の数を 100 人にすることを目標に掲げた。
 - ・休み方については、有給休暇取得率 70%、年間の取得日数が 5 日未満の社員の数を 0 にすること、配偶者出産休暇の取得率を 100%にすることを目標に掲げた。

- 2 導入している休暇関連の制度及び取組内容
 - ・2016 年度より、年次有給休暇の取得率向上を目的に、ゴールデンウィークやシルバーウィークにつづく、第 3 の大型連休として、「ブロンズウィーク」を導入した。土日祝日や休業日を合わせて連続 4 日間の休日となるように休暇を取得することを「ブロンズウィーク」の原則とし、これにより最低 2 日間の年次有給休暇の取得を社員に求めている。
 - ・年度末に次年度の取得予定を策定する。取得日の設定は、課ごとに候補日を設定し、社員はそのうち 2 日間を選択する。人事部門は、課ごとの候補日を把握し、年度後半以降に、課に対して取得状況のヒアリングを行っている。
 - ・部署ごとでの候補日の設定と個人の選択の余地を残すことで、運用面での柔軟性や社員の取得しやすさを確保している。

- 3 休暇取得促進に係る課題（取組を進める上での失敗談など）及び改善に向けた工夫
- ・「ブロンズウィーク」導入前後で、年次有給休暇の取得率が7ポイント程度上昇した。より年次有給休暇の取得促進を図るために、2018年度は、「ブロンズウィーク」の要件を最低2日間の有給休暇を含めた連休としつつも、4日間の有給休暇の取得を推奨した。今後は「ブロンズウィーク」の最低日数要件を増やすことも検討している。
 - ・「ブロンズウィーク」は年度末に、次年度の予定を策定しているため、その時点で在籍していない社員（次年度の新入社員など）が策定対象とならない。新入社員は気兼ねしたり、仕事の繁閑を見極めることができないため、休暇を取得しづらい傾向にある。対応を検討している。
 - ・年次有給休暇の取得率70%達成のためには、「ブロンズウィーク」などの連休を活用した取得の促進のみでは不十分であり、連休ではない通常の平日での取得を進める必要があると考えている。
- 4 社員の休暇の質を高める取組（休暇の事前計画、休暇中の連絡ルール等、安心して休むための工夫、休み方のアドバイス、自己啓発・家族との時間の確保等）
- ・「ブロンズウィーク」などによって、連休が確保されると、計画を立てたうえで、目的のある休暇を過ごすことがしやすくなる。休暇を充実させることができ、また、予め決まった休暇に合わせて仕事を進めることで、気兼ねなく休みをとることができる。

休暇取得促進による効果（職場における変化や、社員満足度への貢献等）

- ・前述のように、年次有給休暇の取得率が上昇し、目標値に近づきつつある。
- ・入社歴の長い社員からは、年次有給休暇が取得しやすくなった、休暇をとるために働き方を変えるようになった、という声があった。

働き方・休み方改善（特に休暇取得促進）に関する今後の展望

- ・柔軟な働き方の促進として、フレックスタイム制の活用を検討している。フレックスタイム制を促進することで、社員の時間意識が高まり、所定外労働時間の削減につながるのではないかと期待している。

(H31.3)