

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：愛知製鋼株式会社	所在地：愛知県東海市
社員数：2,603名	業種：鉄鋼業

労働時間・ 休暇制度	■労働時間関連 <ul style="list-style-type: none">・コアタイムのないフレックスタイム制度・子どもが小学校3年生を修了するまで取得できる育児短時間勤務制度（勤務時間は、4・5・6時間から選択が可能） ■休暇関連 <ul style="list-style-type: none">・リフレッシュ休暇、メモリアル休暇あり・大型連休以外で、年1回は連続で有休を取得することを推奨
---------------	---

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）
 - ・平均所定外労働時間は、月30.8時間（昨年実績）
 - ・月45時間を超える社員は約12%（全社平均）
 - ・所定外労働時間が月70時間を超える社員は管理職を含めほぼいない。全社的に時間外労働は減少傾向である。
- 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）
 - ・まずは組織再編を行い、人材と資源の適正化を進めなくては、働き方や休み方に関する施策がうまくいかないと考えている。
- 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）
 - ・年間有休取得日数：12.7日
 - ・会社の方針として「しっかり働き、しっかり休む」という考えのため、管理職も積極的に休む努力をしている傾向がある。また、有休取得状況が良くない社員に対しては、工場労使協議会の場において個別管理・フォローを労使一体となって取り組んでいる。
- 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）
 - ・工場ごとの繁閑差によって休暇が取りやすい所とそうでない所が混在している。

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
 - ・労働組合と合同で労使検討委員会を結成し、働き方・休み方に関する取組みを話し合っている。
 - ・会社の風土・管理職のマネジメントの意識・人事制度の3つの改革を同時進行で行っている。（ハードとソフト両面からの改革）
 - ・段取りをしっかりと行い、手戻りの少ない仕事のやり方を教育する方針で取り組んでいる。
- 2 導入している休暇関連の制度及び取組内容
 - ・リフレッシュ休暇：5の倍数の年齢に連続5日以内の有休取得を推奨している。
 - ・メモリアル休暇：リフレッシュ休暇の対象とならない年齢の誕生日休日（会社休日）の前後に2日間の有給休暇取得を推奨している。
 - ・年末年始、夏期休暇、ゴールデンウィーク以外で、1年の中で最低でも1回は、連続で有休を取得することを推奨している。
- 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
 - ・チーム長（管理職）のあるべき姿や具体的行動例をまとめた冊子を作成し、部下の残業時間／有休取得日数の把握等の項目を設けて、働き方・休み方についての啓発を行っている。
- 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）
 - ・毎年、社員満足度調査を実施するなど施策の効果測定を行い、取組みの改善に努めている。
 - ・3.8スマイルプロジェクト：社員満足度調査の点数を前回より平均3.8点上げる取組みを推進している。
 - ・管理職を対象に働き方改革に関する説明会を実施。部下のPDCAサイクルをきちんと見るように指導している。
 - ・退社時間掲示パネル：各自退社時間をパネルに書いて掲げるようにしている。
 - ・カエル番長：持ち回りで、社員の帰宅を促し、しっかり帰っているかを確認している。

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）

- ・復職率7年連続100%を達成。（2017年度実績）

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

- ・ 部署（工場）によって職場環境が異なり取り掛かりの差は多少あるものの、全体的に取組みは順調に進んでいる。取組みが順調に進んでいる部署をモデルに、内容を改善しつつ、全社に浸透するように展開していく予定。
- ・ 社内託児所の検討等、今後も仕事と育児の両立を積極的に支援していく。

(H31.3)