

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：A社（2018年度） | 所在地：静岡県 |
| 社員数：1,000名 | 業種：化学工業 |



| | |
|---------------|--|
| 労働時間・ 休暇制度 | ■労働時間関連 <ul style="list-style-type: none">・主に間接部門でフレックスタイム制を選択可能 ■休暇関連 <ul style="list-style-type: none">・年間所定休日数：121日・労働組合にて有休年間平均10日取得を目標に掲げ、毎月労使で取得状況を確認 |
|---------------|--|

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）
 - ・主に間接部門でフレックスタイム制を選択可能
 - ・みなし、変形労働時間制は導入していない
 - ・新卒の就職などで自動車の販売数量が増加する2、3月は繁忙期となる
 - ・育児休業取得が女性は100%、男性も近年数名取得
- 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）
 - ・長時間労働の是正
 - ・労働時間の平準化
 - ・テレワークの本格導入
 - ・育児休業者担当業務の職場サポート体制整備
- 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）
 - ・平均有休取得日数は14.2日
 - ・年末年始、ゴールデンウィーク、夏季に約10日ずつの長期連休がある
 - ・部署や職位、時季による取得の顕著な偏りはない

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）

- ・毎年 20 日の年休支給に対して、消化しきれない社員が大半
- ・事務職や研究職の社員は比較的フレキシブルに休みがとりやすいのに対し、現場の技能職はシフトが組まれているため計画的な取得が求められる

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

- ・方針①：ワーク・ライフ・バランスの実現を会社方針に掲げている
- ・方針②：業務を標準化してマニュアルを整備し、誰でも同じように仕事ができるよう教育ツールとして活用している
- ・体制：会社と労働組合で多様な働き方の制度見直しを協議

2 導入している休暇関連の制度及び取組内容

- ・産児休暇、育児休暇（2歳になるまで取得可能）
- ・通算1年間取得可能な介護制度
- ・半日単位で取得できる有給休暇
- ・最大20日間積立できる療養年休

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

- ・支給された有給休暇20日間を消化しきれない社員が多い
- ・取得日数が少ない社員の上司へヒアリング実施

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）

- ・管理職が率先して休み、部下が休みやすい環境づくりをするよう指示している
- ・地元出身の社員が多いため、地域のお祭りの日（秋）は、会社を休業にしている
- ・説明会を実施し育児・介護休暇の周知を行った。説明会の資料は社内のイントラに掲示した。また、Q & Aを公開し、質問も随時受け付けている
- ・男性社員に対しても育児休暇の取得を推奨している

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）

- ・ 出産に伴い退社する社員がほとんどなくなった
- ・ 事技職については、まとまった長めの休暇を取る人が増えた
- ・ 男女ともに、従来よりも育児・介護休暇を取得する社員が増えた

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

- ・ 働き方については、引続き業務の効率化と標準化、多能工化による業務負荷の平準化を進め、ていく（全社で約 5,800 件の業務プロセスを標準化。その後、毎年標準類のレベルアップに取り組んでいる。作成した標準類は人財育成に活用。全員が日常業務で自律的に SDCA、PDCA のサイクルを回して仕事の質を継続的に高めることで、生産性向上につなげている
- ・ 以前断念した、時間単位の有給休暇の導入を再検討する
- ・ テレワーク制度を本格導入する
- ・ 外国人研修生制度も活用して、慢性的な人材不足感を解消していく

(H31.3)