

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：トヨタ自動車北海道株式会社	所在地：北海道苫小牧市
社員数：3,163名	業種：製造業



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：技能部署…2組2交代等（標準時間帯 7:30～16:30） 事技部署…フレックスタイム制（標準時間帯 8:00～17:00）・所定労働時間：8時間 <p>■休暇関連</p> <ul style="list-style-type: none">・年間所定休日数：年間休日 121日(2018年度)・年3回（ゴールデンウィーク、夏季、冬季）に長期連続休暇
---------------	--

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）
 - ・2017年度実績で、非管理職の所定外労働時間は月平均 20 時間。管理職の労働時間は月平均 24.2 時間。
 - ・2018年度については、地震後の対応などもあったので、通常よりも所定労働時間が多い。
- 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）
 - ・全社的には、それほど所定外労働時間は多くないが、部門による偏りはある。
 - ・例えば、技術部では、数年に一度、新製品ラインの敷設等の大きなプロジェクトの時に、プロジェクト担当者を中心に付加が高くなるため、所定外労働時間が年 540 時間になることもある。
 - ・そのような年単位で実施されるプロジェクト系の業務は、新技術・新工法といった答えが用意されていない、生み出しの要素があり、その中で納期を厳守し解決するため所定外労働時間が長くなる実態がある。

- 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、以下の通り法定以上である。
1年目…12日、2年目…17日、3年目…18日、4年目…19日、5年目…20日
 - ・2017年度の年次有給休暇取得率は、非管理職で94.6%、管理職で77.4%である。
 - ・年間カレンダーで祝日は出勤日としている。
- 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）
 - ・従来から、年次有給休暇を取得することは当たり前といった風土が根付いている。
 - ・また、管理職については、非管理職ほど取得率は高くないが、平均して月1日以上は取得できている状況にある。

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
 - ・働き方・休み方の改善を推進する組織体制はないが、所定外労働時間の削減については、労働組合と協議している。
 - ・当面は、所定外労働が年間360時間を超えないことを目標としている。
 - ・所定外労働時間が年540時間を超える技術部門については、一気に年間360時間にまで削減することはハードルがかなり高い。生産性を高める取組を行いながら、数年かけて年間360時間未満をクリアすることを目指している。
- 2 導入している休暇関連の制度及び取組内容
 - ・長年、使用されなかった年次有給休暇の消滅（カット）をゼロにしようとする「年休カットゼロ」の活動が行われてきたため、非管理職・管理職とも、年次有給休暇を取得することが当たり前という風土が既に根付いている。
 - ・年3回の長期の連続休暇を設けている。2017年度は、ゴールデンウィーク9日、夏季9日、冬季10日の連休を設定した。
 - ・また、メリハリある働き方を図るため、事務・技術職（スタッフ部門）を対象としたスーパーフレックス制度を導入している。本人の業務スケジュールに応じて、柔軟に取得できるよう、午後から使いたい場合でも、昼イチのミーティングまでに申請すれば利用できるようにしている。
- 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
 - ・年次有給休暇の取得については、十分実績があり、現時点での課題認識はない。

- 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）
- ・製造ラインでは、年次有給休暇の取得や急な病欠者が出た場合、代替要員を確保できないと、他の従業員への負荷が大きくなり、現場が回らなくなってしまう。
 - ・そのため、製造ラインの人員配置の計画は、全員が出勤する前提ではなく、出勤率を 92.8% と想定した数値で算定し、配置要員を決定している。
 - ・欠員が出て困らないように、従業員は複数工程への対応が可能なように訓練している。
 - ・シフト勤務のある製造部門でも、育児と仕事との両立を図りやすいよう、昼勤務のみで育児短時間勤務が可能な「常一直トライ」という働き方のトライアルを 2 名実施している。なお、「常一直トライ」の社員が配置されたラインについては、通常の必要要員に 1 名プラス（プラスワン）する人員配置を行っている。
 - ・1 名プラスされる要員は、短時間勤務社員が勤務している時間は、ラインのカイゼン活動を行い、短時間勤務が抜けたあとはラインの仕事を担当している。現在、トライアルの段階だが、スムーズに進んでいる様子。
 - ・所定外労働時間が、非管理職・管理職ともに 3 カ月連続で月 45 時間を超えた場合、年間 540 時間を超えた場合、仕事を離れて近隣の温泉施設等でリフレッシュできる「ヘルスケアスパディ」という制度を設けている。「ヘルスケアスパディ」は、勤務日扱いとし、温泉施設などの利用費用は、会社負担としている。

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）

- ・年次有給休暇については、取得したいタイミングで休暇がとれるので、満足度は高いと思われる。
- ・「ヘルスケアスパディ」が適用となった従業員はまだ多くないが、利用した従業員からは、当初は業務が進まない等の抵抗があったが、実際に仕事の場を離れてみると良いリフレッシュになった等、満足している様子がうかがえる。

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

- ・年次有給休暇については、すでに十分取得率が高いので、この状態を維持できるようにしたい。
- ・所定外労働時間の削減については、数年かけて全員が年間 360 時間以内に収まるように推進する。そのためには、仕事の無駄を改善、ノウハウや知見の蓄積など、生産性高く仕事ができる環境を整えるなど、従業員の意識改革を図っていきたい。

(H31.3)