

## 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：株式会社ベイキューブシー	所在地：千葉県千葉市
社員数：48名	業種：情報通信業



労働時間・ 休暇制度	<p>■労働時間関連</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・労働時間制度：通常の時間管理。</li><li>・所定労働時間：本社では7時間45分。常駐先は、企業によって様々（7時間～8時間）。</li></ul> <p>■休暇関連</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・年間所定休日数：127日</li><li>・無給の休暇として、誕生日休暇、結婚記念日休暇（それぞれ年1日）、夏季休暇（年3日）を設定。</li></ul>
---------------	--

### 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）
  - ・顧客先の企業に常駐し、ソフトウェア開発に携わる技術者が大半である。社員の評価においては、生産性の視点を入れ、残業が少ないことを評価している。社員にも、残業は少ない方がよいということを機会あるごとに話している。
  - ・2017年の月所定外労働時間は、平均13時間。多い人でも月25時間ほど。毎週水曜日は、早帰りデーとしているが、本社では日頃から残業はほとんどなく、18時半にはほぼ全員退社している。ただし、常駐先では会社の雰囲気によって、帰りづらいこともあるようである。
  - ・納期が近いと残業が増えることもあるが、現在は民間案件が中心であるため、行政の仕事のように年度末が忙しいというようなことはない。
- 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）
  - ・時短勤務者は、全員本社勤務である。以前は、常駐先で9時～16時で勤務している社員がいたが、時短勤務を認めてくれる顧客先が少ない。
  - ・時短勤務の場合、打ち合わせ時間を周囲の社員が合わせる必要はあるが、それ以外に特に問題は感じていない。案件の業務配分は、各自のスキル・専門性やプロジェクトの繁閑等を勘案して、グループリーダーやマネージャーが行っている。いったん配分された業務は、基本的には他の人に任せるといったことはないため、時短勤務者の業務を周囲の社員が負担するということはない。

- 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）
  - ・ 2017 年度の年次有給休暇の取得日数は平均 17 日、取得率は 8 割程度である。
  - ・ 年次有給休暇とは別に、無給の休暇として、「誕生日休暇」「結婚記念日休暇」（当該月の間にそれぞれ 1 日取得可能）、「夏季休暇」（3 日間）があり、ほとんどの社員が取得している。これらも含めると、年間の休暇取得日数は計 20 日程度になる。
  - ・ 今次の法改正にあわせて、毎月 25 日を有給奨励日とすることを考えている。常駐先の都合もあるため必須ではないが、毎月 1 日は休もうというメッセージになる。
  
- 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）
  - ・ 休暇取得に関する課題はほとんどない。取得日数が極端に少ない社員はほとんどいないが、新入社員が 3～4 日と少なめである。休暇取得について、常駐先に遠慮している可能性もある。取得日数が少ない社員には、役員から頻繁に取得するよう声がけしている。
  - ・ 年末年始や祝日などで、一日休めば連続休暇になるという場合、全社的に有給奨励日とすることがある。今年は 1 月 4 日（金）を有給奨励日にしたところ、ほとんどの社員が休暇を取得した。

#### 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
  - ・ 納期までに業務を完了することが求められるが、スケジュール上支障がなければ、自身の希望に合わせて休暇を取得することが可能である。
  - ・ 納期前は忙しくなりがちだが、当初の納期が厳しい場合、チームリーダーや営業担当が顧客と調整を行い、極力残業や休日出勤とならないようにしている。
  - ・ 以前はハードウェアを手掛けており、リリース日を対外的に公表していることもあり納期の変更が難しかったが、現在は社内向けのソフトウェア開発やホームページ制作等の業務が中心ということもあり、比較的調整はしやすい。
  - ・ 社員のスキル向上のため、外部研修受講や行政の IT 人材養成のための助成金を積極的に活用する等、社員の人材育成に力を入れている。
  
- 2 導入している休暇関連の制度及び取組内容
  - ・ 年次有給休暇について、半日単位の取得を認めている。
  - ・ 中途入社者に対しては、入社当日に年次有給休暇を付与している。転職後の手続等のため、入社後すぐに年次有給休暇を取得して、役所等に手続きに行くことができる。
  - ・ 連続休暇は、業務を調整の上で申請すれば、土日を含めて最長 10 日までの取得を認めている。
  - ・ そのほか、20 年勤務した社員には、リフレッシュ休暇を付与している。

- 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
- ・社員の大半が常駐先にいるため、全社員が顔を合わせる機会は非常に少ない。毎年4月1日に開く事業計画発表会など、全社員が集まる場では、経営陣から休暇の取得や残業削減、早帰りデー等と呼びかけている。
  - ・管理部（総務・人事）では、毎月全社員の労働時間と休暇の取得日数を確認し、マネージャー層に還元している。マネージャーはその結果をみて、労働時間が長い社員や、休暇の取得日数が少ない社員に声掛けしている。
  - ・常駐先の社員は1ヵ月の勤務日数が20日を下回ると、その分が売上から控除されるため、休日が増えると売上に影響する。ただ、社員が申請した休暇は業務上支障がない限り、基本的に全て承認している。
- 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）
- ・設立当初から労働組合があり、働き方・休み方に限らず、社員からの意見は労働組合を通じて労使交渉の場で聴取している。労働組合から挙げられる要望は、さほど多くない。
  - ・勤務時間の打刻や休暇申請のために、全社員に携帯端末を貸与している。常駐先の社員でも、申請しにくさは一切ない。

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）

- ・社員の女性比率は約25%で、IT業界では比較的多い方である。女性は、ほとんどが育児休業を取得しており、その実績をみて当社に入りたいという女性も多い。年次有給休暇や残業の実績についても、会社説明会で説明をすると学生の反応がよく、採用面での強みとなっている。

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

- ・休暇の取得促進については、現在の取組を継続していきたい。
- ・現状早帰りデーはあまり浸透していないが、普段から定時で帰る社員もいる。時短の社員もあり、一斉に定時で帰るのではなく、自分が決めた時間に帰る雰囲気ができていることが大事だと考えている。

(H31.3)