

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:株式会社エスパイイス	所在地:静岡県静岡市
社員数:40名(うち、正社員37名)	業 種:サービス業(ビル・マンション給排水設備の点検・工事)

労働時間・ 休暇制度	<p>■労働時間関連</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1年単位の変形労働時間制 ・ 所定労働時間:8時~17時(休憩:12時~13時) ・ 夜間対応には当番制で対応 <p>■休暇関連</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年間所定休日数:110日(2019年度) ・ 時間単位の年次有給休暇制度あり ・ 特別休暇制度あり
---------------	---

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)
 - ・ 2018年度の平均所定外残業時間は29時間であった。
 - ・ 本社の現場職での残業が多い。
 - ・ 時期等による偏りは少ない。以前は学校の給水設備のメンテナンス等を行っており、学校の夏休みの時期が繁忙期であったが、現在は行っていない。

- 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)
 - ・ IT化の促進などを通じて、残業時間を減らしていきたいと考えている。現在は、全社員にiPadを付与し、現場で報告書や見積書を作成できるように取組を進めている。見積書などについては、標準化することで、作業時間の短縮につなげている。
 - ・ 社内にキッズコーナーを作り、子どもを会社に連れてくる必要があるときに、対応できるようにしている。

- 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)
 - ・ 2018年度の年次有給休暇の取得率は96.2%。2017年度は103.7%であった。
 - ・ 取得率は、過去数年の間で大きな変動はない。
 - ・ 管理職の取得率が低い傾向にある。

- 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)
- ・人によって年次有給休暇の取得率にばらつきがあり、課題と感じている。会社としては、取得率を半年に1度確認し、取得率が低い従業員に対して声かけを行っている。
 - ・年次有給休暇の取得日数が年5日を下回る従業員はいないため、取得率の確認のみの対応で十分である。時季指定等も行っていない。

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
- ・年次有給休暇の取得率100%を目標に掲げている。2カ月に1回全社会議を開催し、その際、代表取締役より休暇取得促進に関するメッセージを発信している。
 - ・6年前に、厚生労働省「人と企業を活性化する休暇制度」のキャンペーン事例として取り上げられた(下記の「記念日休暇」の事例)。制度は取り上げられたが、当時の年次有給休暇取得率は50%程度であった。年次有給休暇の取得にも力を入れるべきと考えようになり、年次有給休暇取得を方針に掲げ、現在の水準まで向上させてきた。
 - ・ひとつひとつの案件に対して、サブ担当をつけている。サブ担当でも対応しきれなくなった場合、同じ部署内でカバーする体制としている。
 - ・5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)に力を入れているため、他の人の仕事を「見える化」できている。
 - ・個々人の一日あたりのスケジュールを分かるようにしている。また、各営業所にカメラを設置し、他の営業所の状況を見ることができると、在社しているかを把握することができる。
 - ・「お助けボード」を作成し、担当している仕事の中で、対応しきれないものを書くことで、余裕のある従業員に対応してもらえるような体制を整備している。
 - ・多能工化を推進している。入社時から、メイン業務以外の業務を経験したり、国家資格を取得したりするよう育成を行っている。資格取得にかかる費用は会社が負担している。取組の結果、現状、業務の中で発生する一連の工程は社内でカバーできるようになっており、外注する必要がない状況である。
- 2 導入している休暇関連の制度及び取組内容
- ・2019年より、時間単位の年次有給休暇を取得することができるようにした。
 - ・特別休暇制度として、記念日休暇、ライフサポート休暇制度を導入している。
 - ・記念日休暇は、入社後1年経過した場合に、1年に1日取得することができる。本人や配偶者、子ども、両親いずれかの誕生日や、結婚記念日のために取得することができる。年に1回希望を募って、年間計画の中に組み込んでおり、取得率は100%である。
 - ・ライフサポート休暇制度は、2019年度より導入している。年5日間の有給休暇。年次有給休暇が不足した場合に取得することができる。自己啓発などの他、プライベートの事由でも取得可能である。(社員に音楽活動を行う者がおり、他の社員からは「自分の年次有給休暇をあげたい」という声があった。法定上そのようなことはできないことがわかり、年次有給休暇以上に休暇を付与できる制度を整えることにした。)

- 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
- ・大きな課題はない。もともと地縁・知縁のつながりで創業され、その後に入ってきた社員も知り合いの関係が多く、お互い様の精神が自然とできあがっていた。
 - ・年次有給休暇の取得率を向上させるにあたっては、管理職や営業職などから休暇取得するよう促した。
 - ・時間単位の年次有給休暇について、30分単位での取得を希望する声がある。
- 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）
- ・自主的に休暇を取得する状況のため、会社として特に取組は行っていない。

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）

- ・会社側から指示をしなくても、自主的に休暇を取得する状況にある。離職率も低い。
- ・年次有給休暇の取得率において成果が得られたことで、採用活動においてもアピールポイントとなっている。

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

- ・年次有給休暇の取得率100%は今後も目指していきたい。
- ・勤続5年ごとに表彰し、旅行券を付与しているが、今後は功労休暇を付与できればよいと考えている。
- ・産休や育休から復帰した社員が働きやすい環境を整備することに力を入れていきたいと考えており、ゆくゆくは企業主導型保育所を開設したい。

(R2.3)