

○ F社 従業員数 30名

(所在地：大田区、事業内容：電気工事業、機械器具設置工事業、電気通信工事業)

1 取組のきっかけについて

平成28年7月の東京労働局主催のワークショップに参加し、年次有給休暇の取得促進や社員の意識改革の重要性を認識して、コンサルタントの訪問を希望した。夏季及び冬季休暇時に年次有給休暇の取得を奨励するなど取得し易い職場環境の整備に努めていたが、現場施工部門では、休日出勤に係る代休の取得が優先してしまい、年次有給休暇の取得率の向上に結びついていない状況であった。

2 取組の内容及び取組の成果について

- (1) 平成28年9月の1回目の訪問では、年次有給休暇の計画的付与制度や年休取得促進等の重要性を説明した。また平成28年12月の2回目の訪問では、社員の意識改革対策としてまずは管理職を含めた社員の意識づけが重要であり、「働き方・休み方改善指標」及び「社員向けチェックリスト」の活用について説明し、時間外労働の削減や年休取得促進に係る先行事例を紹介した。更に、平成29年3月の3回目の訪問では、今後も効果を上げて継続的にワーク・ライフ・バランスを推進していく為のポイントとして、「働き方改革における社員の意識改革に向けての4つの領域」と称して、方針づくり⇒周囲の仕組み作り⇒教育機会⇒社員の動機づけの観点から説明した。
- (2) コンサルタントの助言を受けて事業場では、年末年始の休暇前に2日間の社員一斉休暇を実施し連続休暇を実現したほか、代表者自らが作成した資料を用いて、ワーク・ライフ・バランス推進等を趣旨とした社員研修を実施した。また、コンサルタントが持参した年次有給休暇活用に係るリーフレットを参考にして、平成29年度は、8月17日及び18日、12月29日を年休取得促進日とし、8月は年休取得促進日、土日、夏季休暇(8月14日～16日)と組み合わせて10日の連続休暇、12月は年休取得促進日、年末年始休暇(12月30日～1月4日)を組み合わせて7日連続休暇を実施している。更に、平成29年4月より、資格取得など自己啓発や能力開発を目的として、従来の有休休暇とは別に勤務期間3年未満の社員は5日、3年以上の社員は10日の休暇を付与する「教育訓練休暇制度」を実施している。
- (3) 平成29年より同社では社員の意識改革として、各社員に業務達成自己目標を年2回申告して、申告した結果に対する評価制度を実施している。具体的には、代表者より4月に上半期、10月に下半期の経営方針を示し、それに対して各社員が自分の目標や課題を認識する機会を設定して行動評価と自己評価を分析、点数化できるような評価制度を実施することによって、自己意識の改革に繋がることを目的としている。

(4) 建築物の設備機器の施工管理を行うという仕事柄、特定の社員に仕事が集中してしまい、繁忙期に時間外労働が多くなってしまう傾向もあったが、36協定の限度時間を現場に応じて柔軟に設定したり、残業時間の指示を行うなど長時間労働抑制に努めている。また時間外労働をカウントして色づけして計上すること、また年間カレンダーに休日・年休取得促進日等を予め記載することによって、各社員が随時見れるよう「見える化」する取り組みも継続して行っている。

### 3 働き方・休み方改善コンサルタントの活用について

- ・年次有給休暇の計画的付与制度や年休取得促進等の重要性を説明。
- ・社員の意識改革対策としてまずは管理職を含めた社員の意識づけが重要である旨、また「働き方・休み方改善指標」及び「社員向けチェックリスト」といった厚生労働省のツールの活用について説明し、時間外労働の削減や年休取得促進に係る先行事例を紹介。
- ・年次有給休暇活用に係るリーフレットなどワーク・ライフ・バランスに係る資料の紹介・提供。労働基準法や育児介護休業法など法改正の内容等の情報提供。