

# 『ワークショップ』7つの好事例集！

～好事例集を参考に労働環境の改善を～

大阪版

平成23年度「ワークライフバランス推進に向けたワークショップ」を延べ5回開催し、57事業場が参加しました。

その中で、取り組みが顕著な7事業場の協力を得て、好事例集を作成することができました。この好事例集を参考に、少しでも労働環境の改善に役立てて頂ければ幸いです。

大阪労働局 労働基準部 労働時間課

# Contents

WLB

【好事例 1】 株式会社 デンロコーポレーション（金属製品製造業）

「ワークライフバランスから、全ての社員の幸福へ」

p.3

WLB

【好事例 2】 株式会社 インテック（総合情報サービス業）

「あらゆる仕事にデッドラインを！」

p.11

WLB

【好事例 3】 A 株式会社（リース業）

「ワークライフバランスをめざして業務効率化！」

p.19

WLB

【好事例 4】 株式会社 B（人材紹介業）

「年間100時間の労働時間削減を目標に」

p.25

時間外

【好事例 5】 C 株式会社（保守・修理業）

「1人当たりの1ヶ月平均の残業時間を30時間未満にする！」

p.33

有休

【好事例 6】 株式会社 D（情報サービス業）

「業種の特徴を活かし有給休暇の連続取得を推奨！」

p.39

有休

【好事例 7】 株式会社 夢真ホールディングス（派遣業）

「人員流動化が激しい業種で有給休暇の取得率100%を達成！」

p.47

# 【 好事例 1 】 株式会社 テンロコーポレーション

テーマ：ワークライフバランスの推進

## ワークライフバランスから、 全ての社員の幸福へ

### <事業所概要>

- ・金属製品製造業
- ・大阪市東成区
- ・従業員116人(パート、派遣含む)(2011年5月現在)
- ・企業全体では675人

### <所定労働時間>

7時間30分(日)、39時間22分(週)

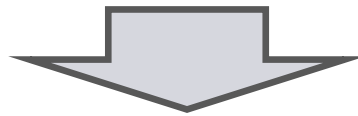
# 【 好事例 1 】 株式会社 テンロコーポレーション (金属製品製造業)

## 現状分析

管理監督者の多くは、日常勤務体制に関して、「普段は残業、時々定時」という常識を持っており、ある程度の時間外勤務は是とする考え方が支配的といえる。

## 課題

現状のやり方で単に働く時間を短くするだけでは、生産量が落ちて体質の弱体化を招き、結果として競合他社に負けることになる。



**社長自ら号令をかける、トップダウン方式で推進。**

ミッション(宣言)

ワークライフバランスの確立

ビジョン(将来像)

追求している幸福をより実感する

ゴール(達成)

始業から全力疾走して仕事に集中することで、業務効率を上げ、従来以上の生産性を達成し、高い業績が出せる体質作りを進め、残業を減らし、ワークライフバランスを実現する。

## 【好事例 1】株式会社 テンロコーポレーション（金属製品製造業）

男性中心の運営体制を見直し、女性人材の登用活用や男性の育児参加など、さまざまな生き方を後押しする。

### 3段階による ワークライフバランスの推進スケジュール

**Hop!**

**Step!**

**Jump!**

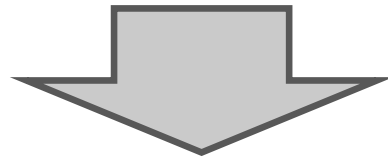
時間外勤務は1ヶ月20時間以下とする。  
(基本は定時、残業は週2回程度)

- ・勤務体制に関して  
「定時が当たり前、残業休出は特別なこと」という意識に変える。
- ・上記のための管理者に対する意識改革

## 【 好事例 1 】 株式会社 テンロコーポレーション（金属製品製造業）

### 分析と対処方針

- ★ 鉄塔の設計という特殊な業務で、専門的な人たちが長時間になる傾向があった。
- ★ 事業の細分化を通じ業務の平準化を図る。



#### 残業45時間超えの人数

- ・導入前（2010年10月） 136人
- ・導入後（2012年 8月） 32人

- 昨年は大幅な残業もあったが、今年は 月20時間程度にできるよう、努力する。

※現時点では短納期仕事の関係でまだ月20時間まで残業を抑えられていないが、定時で退勤する日も全体的に増えており、ワークライフバランス導入前後で45時間超えの人数は着実に減っているため、常態化していた残業体質は徐々に改善されつつある。残業命令の厳格化が寄与している。

# 【好事例 1】株式会社 テンロコーポレーション（金属製品製造業）

具体的には

## ① 長時間労働抑制

- ・残業命令は開始前に行い、休出命令は前日までに行う。
- ・一般職従業員については、所定労働時間以外の諸会議は原則禁止としている。
- ・毎週水曜日をノー残業デーに設定して、「時間内に仕事を終わらせる」という意識を高め、働き方にメリハリをつけるように促している。

## ② 実情に応じた人員配置

- ・多能工化（多くの人がお互いの仕事をできるように教育）

時間外労働が専門的な知識や技術・技能で、一部の人に偏ってしまうため、多能工化をすすめて、お互いが応援できるように教育をすすめている。

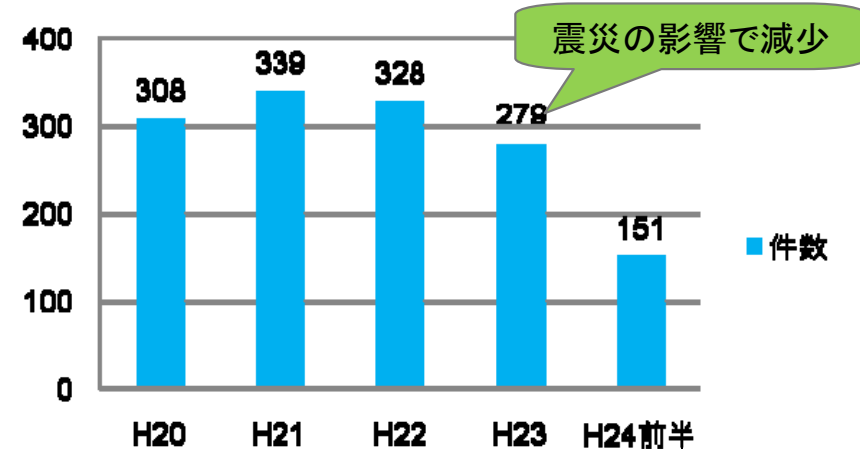
- ・仕事の代替者はつくれるか（臨時・パート・派遣社員など）
- ・周囲の協力
- ・仕事のプロセスの見える化を行い、誰でも仕事の進み具合がわかり、周囲がフォローしやすくなる。

# 【好事例 1】株式会社 テンロコーポレーション（金属製品製造業）

## ③ 業務改善

### 過去の改善提案件数

- ・**業務改善**は業務効率を上げるうえで重要で、小さくても積み重ねていくことが大切である。
- ・**改善提案**を数多くだしてもらい職場の雰囲気作りに取り組んでいる。



## ④ 子の看護休暇の活用

遅刻や早退をした人は、人事考課や賞与の査定に反映されるが、子の負傷・疾病の世話、予防接種、健康診断などで遅刻・早退した場合でも、子の看護休暇を申し出れば、遅刻・早退扱いをしないように育児休業規定を変更した。



# 【 好事例 1 】 株式会社 テンロコーポレーション（金属製品製造業）

## ⑤ その他(各部門ごとの対応)

- ・二交代勤務、三交代勤務、始業時刻の繰り上げおよび繰り下げ勤務、休日の振り替えで時間外労働を削減している。
- ・作業のマニュアル化、ポカヨケ対策<sup>(※1)</sup>を実施し、クレーム対応による時間外労働の削減に努めている。
- ・休憩時間をずらして昼休みに設備を稼働したり、朝夜の無人運転の実施で、設備の稼働率を上げている。
- ・設備の稼働率管理を実施し、保守メンテの励行（日常点検、専門点検、5S<sup>(※2)</sup>）で稼働率の向上を図っている。
- ・新しいシステムを導入し、業務のスピード化を図った。
- ・情報の共有化を図っている。

(※1)ポカヨケ対策： 作業ミスを防止する仕組み、装置のこと

(※2) 5 S : 整理、整頓、清掃、清潔、躰のこと

# 【好事例 1】株式会社 テンロコーポレーション（金属製品製造業）

## ◎担当者の思いと苦勞

ワークライフバランスを達成するためには、会社が行う施策だけでなく、改善提案や能力向上など各自が率先して取り組んでいくことが重要であり、継続的に従業員の意識付けは続けていかなければならないと感じました。

## ◎社員の声

- ・子育てにかかわれる時間が増えてよかった。
- ・より一層の業務改善が必要と感じた。

## ◎取り組みの波及効果

残業が減ることで、自分や家族のための時間を大切にしたいとの考え方が広がり、社員のやる気が引き出されている。

## ◎その後の取り組みと課題

仕事の効率を今以上に上げる手立てを社員一人一人が今後も考えていく必要があるし、会社も組織的に効率を上げられる手立てを知恵を絞って取り組んで行く必要がある。

これから  
実施するみなさんへ

## One Point アドバイス！

ワークライフバランスの取り組みは、社員一人一人の健康の保持増進、生活面での充実をもたらすだけでなく、今後ますます海外への生産拠点の移行が進む中、企業が日本国内で生き残っていくために生産性の向上をはかる上でも重要になってくると思いますので、早めに取り組まれることをお勧めします。

またワークライフバランスは会社と全社員が一丸となって取り組まなくてはならないものなので、社長自ら号令をかけるトップダウン方式で推進されることが良い結果につながると思います。

# 【好事例 2】 株式会社 インテック

テーマ：ワークライフバランスの推進

## あらゆる仕事にレッドラインを！

### <会社概要>

- ・総合情報サービス業
- ・本社：富山・東京（大阪市北区）
- ・従業員 3,773人（2012年4月1日現在）

### <所定労働時間>

8時間00分（日）、40時間00分（週）

## 【好事例 2】 株式会社 インテック（総合情報サービス業）

時間外労働時間の削減

年次有給休暇の取得促進

ミッション(宣言)

あらゆる仕事にデッドラインを  
ワークライフバランスの推進を  
グループの永続的な発展を

多様な働き方の選択肢を  
拡大するための措置や制度導入

ビジョン(将来像)

NOT（No Over Time= 通称“ノット”）  
～時間生産性を向上させて残業をゼロへ、  
そして新たな目標へ～

平成23年度の目標として、  
55%以上をめざす。

※過去の有給休暇取得率

H21年度=49.0%

H22年度=50.6%

## 【好事例 2】 株式会社 インテック（総合情報サービス業）

### 時間外労働時間の削減

### 年次有給休暇の取得促進

#### 現状分析

- ・所定労働時間内では片づけられない仕事量がある。
- ・従業員（個人レベル）や部門によって、残業時間に大きな隔たりがある。
- ・お客様との関係で、相手に時間を合わせる必要がある。
- ・上司や同僚が残業しているために帰りづらい。

- ・周困への遠慮などから、有休の申請を躊躇する者が多い。
- ・部門や職種、資格の違いにより、有休の取得率に隔たりがある。
- ・お客様との関係で休めない。
- ・本人または家族が病気になったときのために残しておきたい。

## 【好事例 2】 株式会社 インテック（総合情報サービス業）

### 時間外労働時間の削減

### 年次有給休暇の取得促進

#### 現状の課題

1. 従業員（個人レベル）、各部門、会社全体の業務量の見直しをできる範囲で行う。
2. 各従業員、各部門ごとの残業時間数の調査を実施し、残業時間の多い従業員、部門へのフォローを行う。
3. お客様との関係を考慮して、業務分担、人員配置の見直しを行うよう推奨する。
4. 帰りづらい職場風土を改善するため、管理職自らが率先して早帰りをする。

1. 有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを行うよう努める。
2. 部門別などの年次有給休暇の取得状況を調査する。
3. 各部門に業務計画の見直しを行ってもらい、閑散期に有給休暇を取得することを奨励する。
4. 有給休暇積立制度（平成18年4月創設）のさらなる定着を図り、啓蒙していく。

PDCAで、さらに上の目標へ

NOT (No Over Time) の推進

NOT の評価と改善

- ・部門別などの点に着目した有給休暇取得状況の調査・分析と、対策の検討
- ・有給休暇積立制度（平成18年4月創設）の定着
- ・半日有給休暇制度（平成17年4月導入）の定着

## 【好事例 2】 株式会社 インテック（総合情報サービス業）

・【時間外】・【有給休暇】  
目標達成のためPDCAを導入し、さらに上の目標を設定する。

### 3段階による ワークライフバランスの推進スケジュール

**Hop!**

**Step!**

**Jump!**

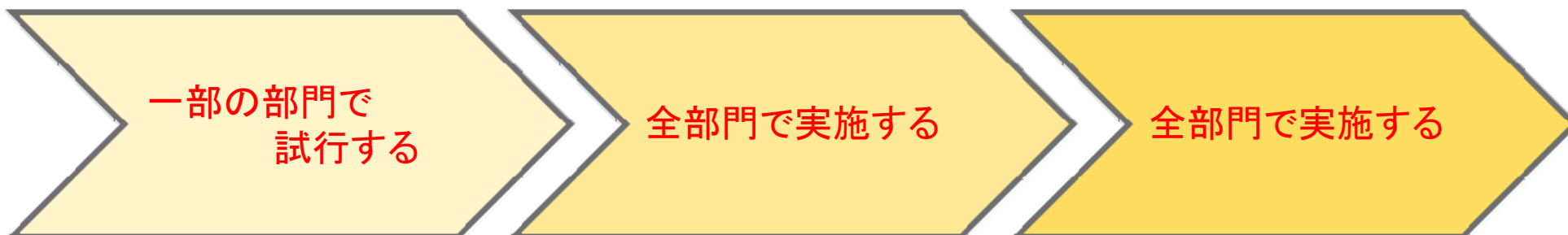
- ・【時間外】NOT推進の評価  
（3ヶ月単位の推進率について）
- ・【有給休暇】有給休暇積立制度（平成18年4月創設）の充実  
半日有給休暇制度（平成17年4月導入）の充実

- ・【時間外】NOT推進内容の詳細の実施
- ・【有給休暇】お客様との関係で休めない部門への状況ヒアリング
- ・【時間外】・【有給休暇】各労働者・部門ごとの調査・分析

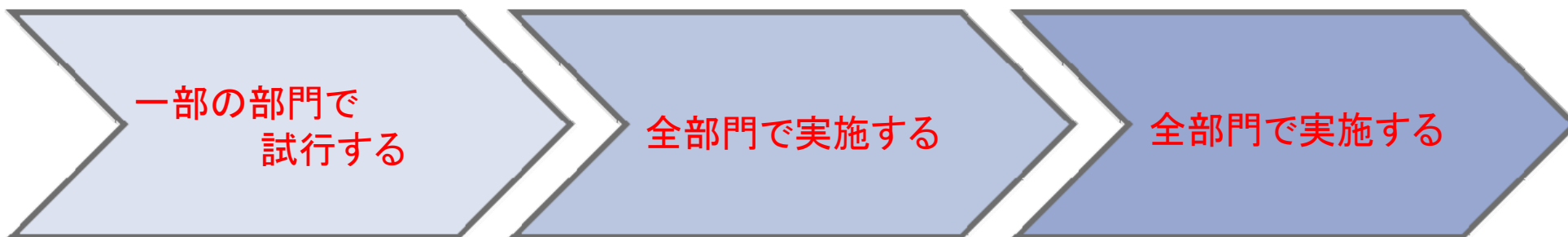
## 【好事例 2】 株式会社 インテック（総合情報サービス業）

### 取り組みの進捗 1 （NOT推進による時間外労働時間の削減）

アクションプラン a: 各部門の実情に即し、従業員が最低週1回はノー残業デーに取り組む



アクションプラン b: 推奨する運用の実施（夕礼などでのアナウンス（業務終了定点を明確に）、早期消灯、その他）





## 【好事例 2】 株式会社 インテック（総合情報サービス業）

### 取り組みの進捗 2 （NOT推進による時間外労働時間の削減）

アクションプラン c: 推進状況評価（3ヶ月単位での推進率上位部所と要努力部所を公表）

3ヶ月単位で推進率  
上位部所と  
要努力部所を公表

3ヶ月単位で推進率  
上位部所と  
要努力部所を公表

3ヶ月単位で推進率  
上位部所と  
要努力部所を公表

アクションプラン d: 各労働者、部門ごとの残業時間数等の調査及び調査結果の分析・対応策の検討

・各労働者ごとの労働時間数の調査  
・各部門ごとの労働時間数の調査  
・調査結果の分析・対応策の検討  
（各部門で実施）

・各労働者ごとの労働時間数の調査  
・各部門ごとの労働時間数の調査  
・調査結果の分析・対応策の検討  
（各部門で実施）

・各労働者ごとの労働時間数の調査  
・各部門ごとの労働時間数の調査  
・調査結果の分析・対応策の検討  
（各部門で実施）

## 【好事例 2】 株式会社 インテック（総合情報サービス業）

### 取り組みの進捗 3 （現有制度の利用・定着による有給休暇の取得促進）

#### アクションプラン a: 各部門ごとの有給休暇取得日数の調査・分析

・各部門ごとの  
有給休暇日数の調査  
・各部門ごとの有給休暇  
日数の調査結果を分析

・各部門ごとの  
有給休暇日数の調査  
・各部門ごとの有給休暇  
日数の調査結果を分析

・各部門ごとの  
有給休暇日数の調査  
・各部門ごとの有給休暇  
日数の調査結果を分析

#### アクションプラン b: お客さまとの関係で休めない部門への状況ヒアリング

状況ヒアリングを  
一部の部門に対し  
実施する

状況ヒアリングを  
全部門に対し  
実施する

状況ヒアリングを  
全部門に対し  
実施する

# 【好事例 3】 A 株式会社

テーマ：ワークライフバランスの推進

## ワークライフバランスをめざして 業務効率化！

### <事業所概要>

- ・リース業
- ・大阪市中心区
- ・従業員502人(パート、派遣含む)  
(企業全体では1,400人)

### <所定労働時間>

7時間30分(日)、37時間30分(週)

## 【好事例 3】 A 株式会社（リース業）

### 現状分析

- ・社内リソース不足による影響

組織的な人員不足があり、限られた人材で対応せざるを得なかった。

- ・システム統合による一時的負荷

当時、東京・大阪のシステム部門のオペレーターは、日常業務と同時にプロジェクト業務を抱えており、時間的負荷がかかっていた。

- ・長時間労働の実態

有給休暇取得率は50%ほどだが、一部の部門で長期プロジェクトにより長時間労働を余儀なくされていた。  
（当時、最も長い労働者で、総労働時間 59時間/週、238時間/月）

### 現状の課題

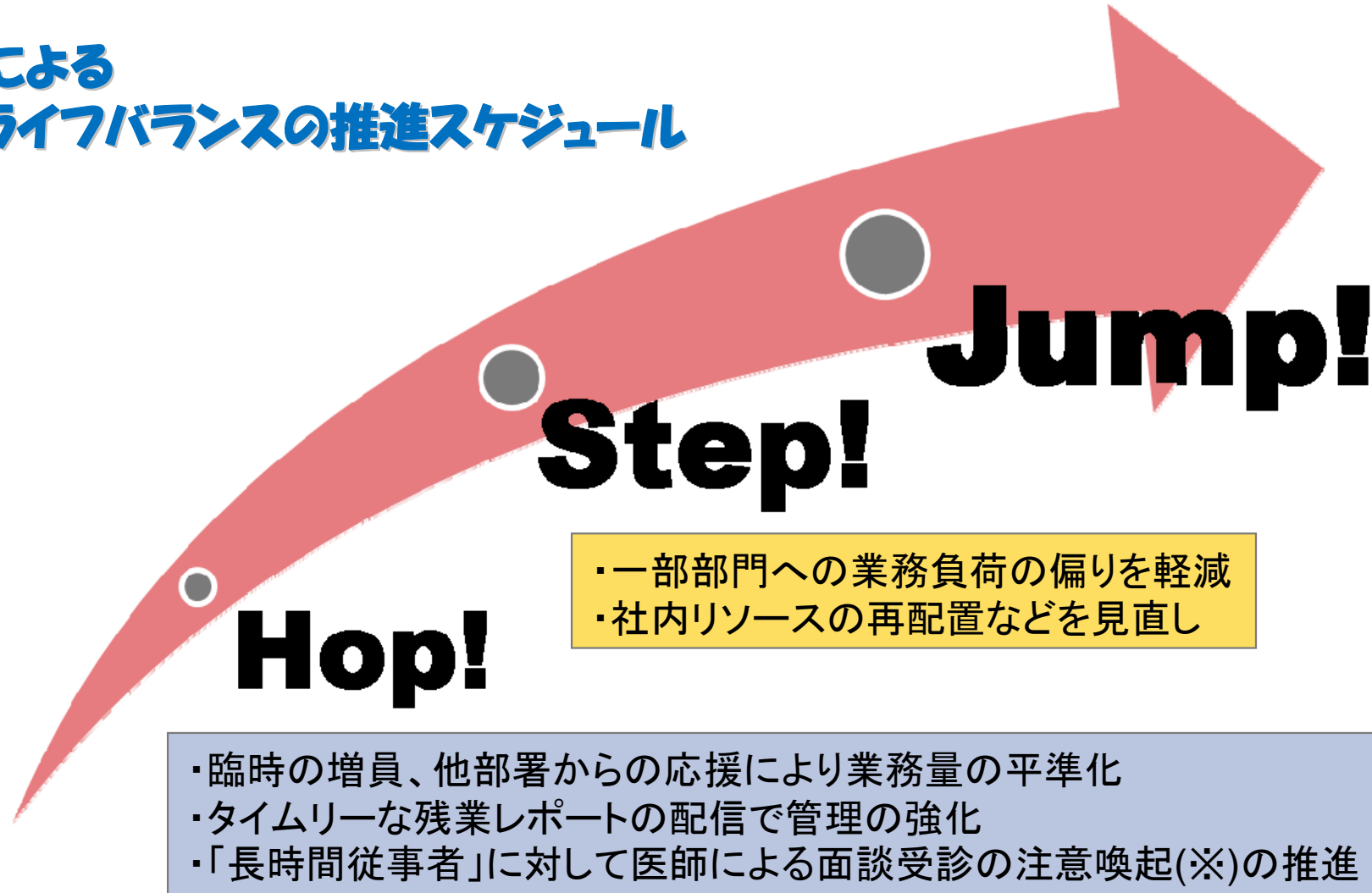


- ・人員不足解消 ……他部署からの応援は頼めないだろうか。
- ・システム改善 ……社内の業務管理ソフトから効果的な管理はできないだろうか。
- ・業務効率改善 ……個々の生産性の向上のための方策はないだろうか。

## 【好事例 3】 A 株式会社（リース業）

業務効率化の推進、労務管理の徹底、勤務制度の見直しも含めたワークライフバランスの確立

### 3段階による ワークライフバランスの推進スケジュール



(※)労働安全衛生法 第六十六条の八を上回る基準による。

# 【好事例 3】 A 株式会社（リース業）

## 取り組みの進捗

### アクションプラン a: 業務の平準化

・派遣社員の採用  
・社内流動化  
(他部署からの応援)

部署内の柔軟な対応  
・マニュアルの作成  
・社内流動社員を限定することで  
所属部署または流動先部署内  
での業務の調整が円滑に。

派遣社員・  
社内流動社員の  
レベル向上

### アクションプラン b: 勤怠レポートのウィークリー発信

レポート出力期間の  
変更

モニタリング  
・部門責任者にモニタリング結果の  
報告と改善の要請

チーム内  
時間管理の強化  
・部署内で原因分析と  
改善プランの報告  
・部署内モニタリング

### アクションプラン c: システム改善<sup>(※)</sup>、フレックスタイム制の活用

現状のフレックスタイム  
制度の課題分析

部署の責任者に  
制度の説明と意義に  
ついて説明

部署の責任者に  
現実的な適用が  
実施されつつある

(※)システム改善による効率化では業務ソフト上の立ち上がりを早く設定したり、無駄な入力項目の省略を行った。

# 【好事例 3】 A 株式会社（リース業）

## 取り組みの進捗

### アクションプラン a: 業務の平準化

- ・派遣社員の採用
- ・社内流動化  
(他部署からの応援)

部署間  
・モニ  
・社内流動化  
所属部署または流動  
での業務の調整が円滑に。

平均時間外労働時間が、次月で22%、  
翌々月は32%の削減に成功！！

### アクションプラン b: 勤怠レポートのウィークリー発信

レポート出力期間  
の変更

モニタ  
・部門責任者にモニタリング  
報告と改善の要請

システム化による業務改善は  
継続の必要性アリだな..。

### アクションプラン c: システム改善<sup>(※)</sup>、フレックスタイム制の活用

現状の  
制度の

- ・フレックスタイム制にも拘わらず日々一般的な就業時間で勤務していたり、それにより無駄な拘束時間が生まれている。
- ・上司が残っていると 心理的に早く帰りにくい。

部署の責任者に

今後は拠点と比較し、  
平準化を押し進める！

## 【好事例 3】 A 株式会社（リース業）

### ◎担当者の思いと苦勞

勤怠レポートを  
小まめに作成したり  
フィードバックをするのは  
負荷になったが、  
現場の意識を  
上げることに繋がった。

### ◎社員の声

「フレキシブルに勤務することで  
メリハリがついた」

### ◎取り組みの波及効果

部門を超えて協力関係をつ  
くることが出来た。

### ◎その後の取り組みと課題

継続して実施できるかが課題

これから  
実施するみなさんへ

## One Point アドバイス！

ぜひ、昨年の事例や今回参加されるワークショップで、  
他社の事例の取り組みを参考に自社でもチャレンジしてみてください。



# 【好事例 4】株式会社 B

テーマ：ワークライフバランスの推進

## 年間100時間の 労働時間削減を目標に

～従業員の働きやすい労働環境を実現する～

### <事業所概要>

- ・人材紹介業
- ・大阪市北区
- ・従業員 101人(パート、派遣含む)  
企業全体では 1,362人

### <所定労働時間>

7時間30分(日)、37時間30分(週)

## 【好事例 4】 株式会社 B（人材紹介業）

### 現状分析

取り組み開始期より年間100時間の労働時間削減を目標とし、  
半期50時間の目標は9月下旬段階で全員達成の見込み。

でも現場の声は・・・(アンケート結果)

目標時間に対する業務負荷が高い。  
結果的になかなか休めない。

労働時間が長すぎることはない。  
(目標への違和感はない)

人や組織によって、  
忙しさにばらつきがある。

アシスタントスタッフを  
増やして欲しい。

目の前の仕事に追われ  
長期的視野に立った仕事ができない。

新たにスタートした取り組みに、  
無駄な時間が多く発生した。

## 【好事例 4】 株式会社 B（人材紹介業）

### 課題

- ・全社的な業務の見直し、BPRプロジェクト<sup>(※)</sup>の推進
- ・個々人の労働時間モニタリングによる、業務ミッションや量に応じた人員の配置、業務へのアサイン(割り当て)
- ・会議のすすめ方の見直し、データ出力部門の体制見直し
- ・従業員教育時間の確保と推進

### ゴール

(下半期の取り組み目標・到達点)

- ・労働時間モニタリングの更なる徹底による、効果的な人員配置、業務へのアサイン(割り当て)
- ・計画的な長期休暇取得促進

※BPRプロジェクト

Business Process Re-engineeringの略称。

企業活動の中での目標を達成するために業務内容や業務の流れ、組織構造の分析し最適化すること。

## 【好事例 4】 株式会社 B（人材紹介業）

ミッション(宣言)

**従業員の働きやすい労働環境を実現する。**

（年間100時間の労働時間削減が目標）

ビジョン(将来像)

**年間100時間の労働時間削減を確実に達成すること、**

**加えて来年度以降も継続的に達成しつづけること。**

## 【好事例 4】 株式会社 B（人材紹介業）

従業員が適正な業務量の中で日々の業務を遂行し、同時に中・長期的な能力開発の時間を確保できている状態を実現している。

### 3段階による ワークライフバランスの推進スケジュール



- ・適正な業務量のための全社的な施策検討（BPRプロジェクト等）
- ・従業員の能力開発のための全社的な教育支援

- ・人事部による上半期の労働時間の振り返り
- ・全従業員の労働時間共有に加え、部署ごとの労働時間分布の見える化スタート
- ・長期休暇制度の取得促進（取得状況を部門長へ毎月共有）

## 【好事例 4】 株式会社 B（人材紹介業）

### 取り組みの進捗

アクションプラン a: 人事部による上半期の労働時間の振り返り

上半期労働時間、  
申請内容のチェック

現状の課題抽出と  
下半期のテーマ設定

役員会での状況報  
告と従業員への広報

要注意者、組織長への  
個別確認  
(長時間や申請内容)

アクションプラン b: 全従業員の労働時間共有、部署ごとの労働時間分布の見える化

部署ごとの  
労働時間分布確認

担当者による  
状況把握

上半期  
(6カ月分の状況報告  
(役員会、従業員))

以降毎月、  
役員会での状況報告

アクションプラン c: 長期休暇制度の取得促進(上半期から継続)

更なる促進策の  
検討

現状の取得状況  
と課題点の抽出

上半期(6カ月分)の  
状況報告  
(役員会、従業員)

以降毎月、  
役員会での状況報告

## 【好事例 4】 株式会社 B（人材紹介業）

### 取り組みの進捗

アクションプラン a: 人事部による上半期の労働時間の振り返り

上半期労働時間、  
申請内容のチェック

現状の課題抽出と  
下半期のテーマ設定

役員会での  
と従業員へ

上半期の状況から見えた課題を下半期の取り組み項目として、経営陣への報告と従業員への広報を実施！

アクションプラン b: 全従業員の労働時間共有、部署ごとの労働時間分布の見える化

部署ごとの  
労働時間分布確認

「労働時間の見える化」で  
部署ごと、個人ごとの  
ばらつきが見やすくなった！

役員会、従業

部署ごとで「見える化」の分布図を共有して組織長に状況をヒアリングだ！

アクションプラン c: 長期休暇制度の取得促進（上半期から継続）

更なる促進策の  
検討

部署内で偏っては  
いないだろうか？

役員会、従業員

そうだ！

長期休暇の取得が集中する時期に従業員への広報を徹底してみよう！

## 【好事例 4】 株式会社 B（人材紹介業）

### ◎担当者の思いと苦勞

長く働くことが嫌ではない社員とワークライフバランスを取りたい従業員が混在しており、どうやって双方からの理解が得られる推進を行うべきか、悩むことが多くありました。現場の従業員の状況を理解することを大切にしました。

### ◎社員の声

- ・サービス業なので、労働時間をこのように制限するのは好ましい。
- ・与えられた労働時間に対する業務負荷が高すぎる。もう少し余裕をもって仕事がしたい。
- ・全社的な労働時間マネジメントは、時短勤務者にとっても働きやすく有難い。  
(ワーキングマザーの声)

### ◎取り組みの波及効果

業務生産性（時間当たり生産性）の向上、ワークライフバランスの推進

### ◎その後の取り組みと課題

業務負荷と労働時間の兼ね合い  
(仕事量は減らず、早く帰ることのみ推進されるという声が多い)

これから  
実施するみなさんへ

## One Point アドバイス！

タイムマネジメントの推進は、経営のコミットと現場組織長の理解が何より重要です。人事部が何とかしようと思うのではなく、経営の意志をきちんと現場に伝え、現場に主体的に動いてもらうことで、少しずつですが改善してきています。生き生きと働く社員が増えるよう、お互い頑張りましょう。



# 【好事例 5】 C 株式会社

テーマ：時間外労働の削減

## 1人当たりの1ヶ月平均の 残業時間を30時間未満にする！

### <事業所概要>

- ・保守・修理業（通信・情報機器）
- ・大阪市北区
- ・従業員84人（パート、派遣含む）
- ・企業全体では106人

### <所定労働時間>

7時間50分（日）、39時間10分（週）

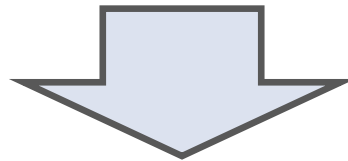
## 【好事例 5】C 株式会社（保守・修理業）

### 現状分析

毎月の労働時間の組織ごと個人ごとの残業実績を分析した結果...

月によっては70時間を超える社員が発生（年間＝840時間）

- ・人、部門によって残業時間に大きな隔たりがある。
- ・取引先との関係で、相手に時間を合わせる必要がある。



### 課題

- ・「業務分担／人員配置」の見直しを行う。
- ・部門間の相互応援を行う。
- ・スケジュールを早く決めて、「時差出勤／代休取得」などをすすめる。

## 【好事例 5】C 株式会社（保守・修理業）

### 3段階による 時間外労働の削減スケジュール

**Hop !**

- ・残業時間、休日労働の実績分析と対応策の検討
- ・部門間相互応援の実施
- ・夏季特別休暇の全員取得

**Step!**

- ・フレックスタイム制度の活用
- ・残業時間の低減

**Jump!**

- ・36協定の残業時間を低減する

# 【好事例 5】C 株式会社（保守・修理業）

## 取り組みの進捗

### アクションプラン a: 残業時間、休日労働の実績分析と対応策の検討

残業休出の  
実態把握  
(組織ごと、個人ごと)

各部門の幹部に  
PR促進を強化

・分析結果から  
対応策の構築  
・以前からの取り組みも  
改めて啓蒙

### アクションプラン b: 部門間の相互応援の実施

繁忙部門への  
応援の実施

他県に対する  
応援管理を大阪で  
統括

残業時間・有休の  
モニタリング  
(部門間の労働時間の偏りや  
有休の取得率)

### アクションプラン c: 夏季特別休暇(2日間)の全員取得

従業員全員の  
計画立案を促進

7月に全従業員の  
夏季休暇予定を  
ホームページに掲載

夏季休暇取得  
期間内の  
全員取得を達成！

# 【好事例 5】C 株式会社（保守・修理業）

## 取り組みの進捗

アクションプラン a: 残業時間、休日労働の実績分析と対応策の検討

残業休出の  
実態把握  
(組織ごと、個人ごと)

各部門の幹  
PR促進を確

従来からあったノー残業デーや  
半日有休をもっと活用しよう！

アクションプラン b: 部門間の相互応援の実施

繁忙部門へ  
応援の実施

支店間応援を各支店間でやると  
効率が悪いのなら・・・大阪で統括しよう！

で統括

相互応援の効果が  
目に見えるようね！

アクションプラン c: 夏季特別休暇(2日間)の全員取得

従業員全員  
計画立案を

計画をたてても  
変更になるのは  
なぜだろう？

全員の夏季休暇取得に  
成功！従業員の評判も上々♪  
“ヤレバできる”を実感!!

## 【好事例 5】C 株式会社（保守・修理業）

### ◎担当者の思いと苦労

部門の上司の協力が不可欠なため、全員に理解と実践をしていただくのに時間がかかった。

現場との相互理解を深めるのが大切だと改めて感じた。

### ◎社員の声

休暇が前より よく取れるようになり、良かったとの意見が多かった。

### ◎取り組みの波及効果

個人の仕事スケジュールの把握が出来やすくなった。

### ◎その後の取り組みと課題

現在も続けていますが、ある一定値から横ばいの状況にあるため、特別休暇を増やす等のさらなる計画を考える必要がある。

これから  
実施するみなさんへ

## One Point アドバイス！

管理部門だけでは達成できない問題なので、現場部門の人との連携や意見交換などを積極的に行い、双方のより良い方法を探すのが良いと思います。

# 【好事例 6】株式会社 D（情報サービス業）

テーマ：年次有給休暇の取得促進

## 業種の特性を活かし 有給休暇の連続取得を推奨！

～有休によるリフレッシュで仕事の能率アップを目指して～

### <事業所概要>

- ・情報サービス業
- ・従業員163人(大阪地区)(平成24年4月1日現在)

### <所定労働時間>

8時間00分(日)、40時間00分(週)

## 【好事例 6】株式会社 D（情報サービス業）

### 現状分析

#### （定量分析）

	D社	厚生労働省の調査 （全国平均）
年間総実労働時間	1,944時間	1,747時間
有給休暇 取得率	46.2%	48.1%
有給休暇 取得日数	7.8日	8.6日

（資料出所） 年間総実労働時間：厚生労働省「就労条件総合調査」  
有給休暇取得率：厚生労働省「就労条件総合調査」

#### （定性分析）

##### 会社・制度側の要因

- ・一斉休業や有給休暇の連続取得は好まれない風土がある。
- ・有給休暇よりも代休取得が優先される。
- ・空き工数の撲滅や短納期業務のため、プロジェクトが終わると、すぐほかの業務につくことが多い。
- ・派遣型の社員など客先作業者は、時間清算の関係もあり、休みにくい。

##### 労働者側の心理的要因

- ・上司が休まないなので、休みにくい。
- ・有給休暇は体調不良や用事があるときにとるものという意識の社員が多い。
- ・家庭がある人の場合、平日にいると家族から不満が出る。



## 【好事例 6】株式会社 D（情報サービス業）

### 現状の課題

- ・有給休暇を取得しやすい環境をつくる。
- ・管理職が率先して有給休暇を取得する。
- ・有休ではなく代休申請でないと認めないのはNGということを再度浸透させる。
- ・全社員で一斉休業や連休取得に慣れる仕組みを作る。
- ・有給休暇は何のために取るか、取ってよいのか社内にアピールを行う。
- ・1プロジェクト終了後にリフレッシュ期間（有給休暇）を組み込める環境を作る。



## 【好事例 6】株式会社 D（情報サービス業）

### ミッション(宣言)

**平成28年度末までに  
有給休暇 取得日数18日以上をめざす！**

### ビジョン(将来像)

**有給休暇 取得日数を  
毎年、各自 2日ずつアップを推進する！**

（ 現状で年間労働時間＝1,944時間  
1,800時間達成には18日の休みを確保する必要がある ）

## 【好事例 6】株式会社 D（情報サービス業）

- ・1プロジェクト終了後のリフレッシュ期間(有休)を含めて計画する。
- ・当年付与分の完全消化を目指す。
- ・有休の計画的付与日数を段階的に増やす。

### 3段階による 有給休暇の取得促進のスケジュール

**Hop!**

**Step!**

**Jump!**

- ・有休の計画的付与制度の導入
- ・社員が自発的に有休取得する方法を検討

- ・有休の計画的付与制度の導入に向け、本社と調整
- ・派遣型の客先作業者の有休取得方法を検討
- ・部門ごとに有休取得状況を提示

## 【好事例 6】株式会社 D（情報サービス業）

### 取り組みの進捗

#### アクションプラン a: 実態調査と委員会への問題提起

- ① 社内の現状把握
- ② 実態・意識調査

- ① 取り組みの方向性が決定（有休促進）
- ② 従業員が感じている課題の明確化

- ①② 意識改革を促す（連休をとりたくなる夏期休暇の設定）

#### アクションプラン b: 年休計画的付与制度の導入・部門ごと取得状況の提示

- ① 本社との調整
- ② 部門長へ取得状況の提示

- ① 本社へ本事業の意義の説明
- ② 各部門長の考え方に差

- ① 導入の準備
- ② 部門長の意識改革が最優先

#### アクションプラン c: 派遣社員の有休取得方法の検討

- ① 派遣型作業者の実態把握
- ② 社内作業者との不平等撲滅

- ① 仕事によって不平等が判明
- ② 各部門長との調整

- ① 前行程の不平等を解消
- ② 夏期休暇取得方法の改善

# 【好事例 6】株式会社 D（情報サービス業）

## 取り組みの進捗

### アクションプラン a: 実態調査と委員会への問題提起

- ① 社内の現状把握
- ② 実態・意識調査

- ① 取り組みの方向性が決定（有休促進）
- ② 従業員が感じている課題の明確化

有休を取得する側や環境、意識の改革が必要なのね

（連休をとったくなる  
夏期休暇の設定）

### アクションプラン b: 年休計画的付与制度の導入・部門ごと取得状況の提示

- ① 本社との調整
- ② 部門長へ取得状況の提示

有休の連続取得に好感をもたない人への説得は大変だわ

- ① 導入の準備
- ② 部門長の意識改革が最優先

### アクションプラン c: 派遣社員の有休取得方法の検討

- ① 派遣型作業者の実態把握
- ② 社内作業者との不平等撲滅

- ① 仕事によって不平等が判明
- ② 各部門長との調整

休暇の不公平の改善と自主的に有休を取得する人の増加に成功！！

## 【好事例 6】株式会社 D（情報サービス業）

### ◎担当者の思いと苦勞

有給休暇を取っても、どうやって過ごして良いのか分からない社員が多いと感じられるため、前途多難。

今後は“有給休暇の活用方法”についてアナウンスをしていきたい。  
（特に男性社員）

### ◎社員の声

- ・「他の人も休むなら休みやすいなあ」
- ・「連休を取って家族旅行したいなあ」

### ◎取り組みの波及効果

お盆やGWなど多くの人が休むことを開示すると、次の機会に自ら有休申請してくる人が増えた。

### ◎その後の取り組みと課題

お盆やGWなどカレンダー上の連休以外で自主的または計画的に、有休取得をいかに推進していくか。

これから  
実施するみなさんへ

## One Point アドバイス！

有給休暇取得促進は会社側の意識を変えることが大前提だと思っていましたが、意外にネックになっているのは社員の意識でした。  
仕事以外にやりたいことを見つけてもらう、まさしく“ワーク”と“ライフ”のバランスをとる方法こそが有給休暇の取得促進にもつながっていくのだと思います。

# 【好事例 7】株式会社 夢真ホールディングス

テーマ：年次有給休暇の取得促進

## 人員流動化が激しい業種で 有給休暇 取得率100%を達成！

### ＜事業所概要＞

- ・派遣業
- ・大阪市中央区
- ・従業員84人（パート、派遣含む）  
（企業全体では930人）

### ＜所定労働時間＞

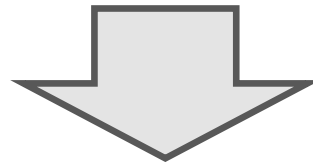
8時間00分（日）、40時間00分（週）

## 【好事例 7】 株式会社 夢真ホールディングス（派遣業）

### 現状分析

- ・派遣期間中での有休取得の促進は難しい。
- ・派遣業のため、繁忙期に派遣されることが多く、  
労働時間が過多になることが多い。
- ・長期的に契約している派遣先では  
それほど労働時間過多に陥っていない。
- ・派遣先の繁忙期間中は、  
自社の取り組みだけでは時間外業務の抑制には限界があるため、  
派遣先に時間外業務の抑制を文書で依頼したが、効果が薄かった

### 課題



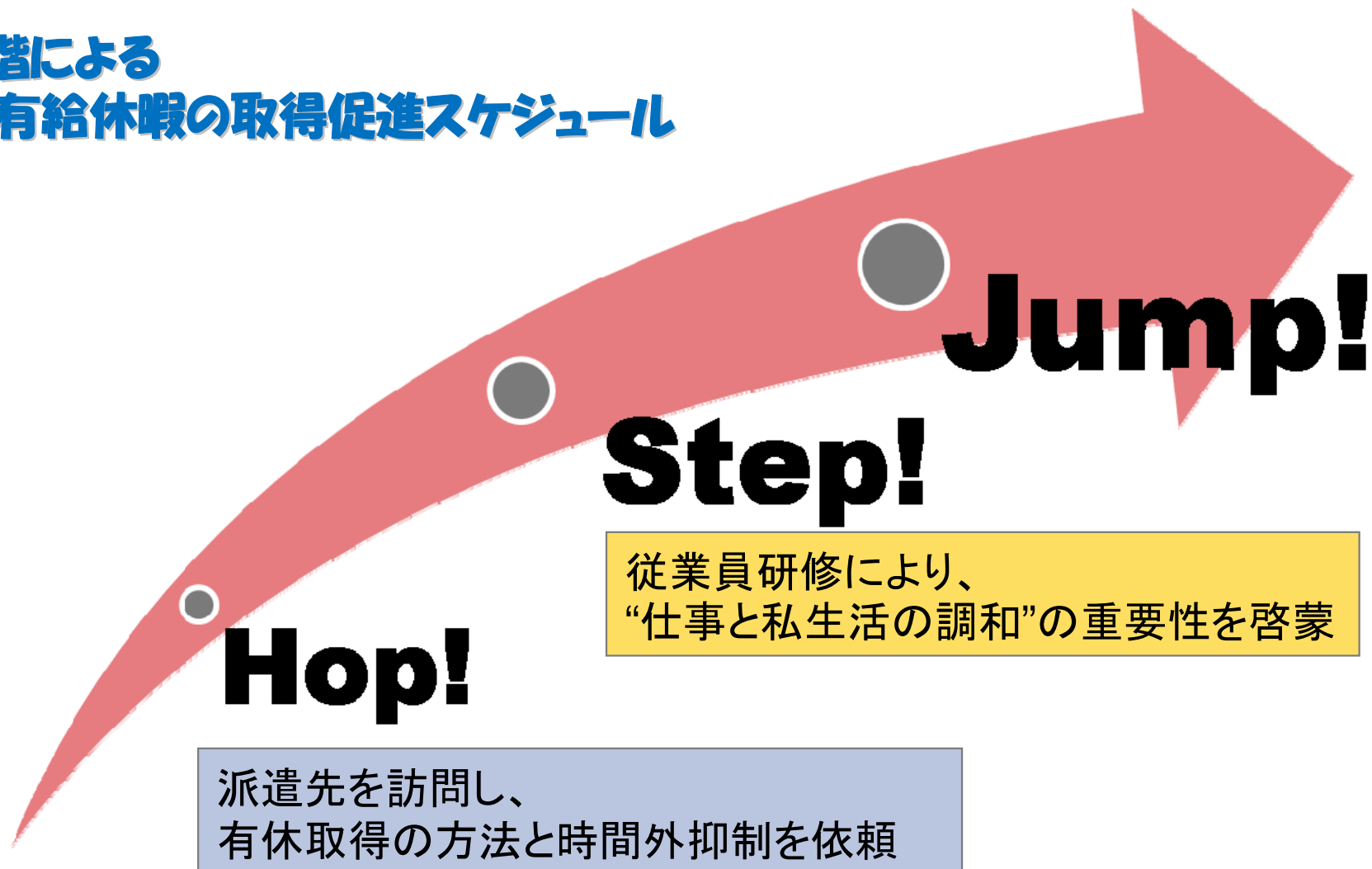
- ・派遣先での有休取得は難しい。
- ・派遣先ごとに労働時間の過多が偏在している。
- ・繁忙期の派遣先における時間外労働の削減対策は、  
依頼文書を超える対策が必要。



## 【好事例 7】 株式会社 夢真ホールディングス（派遣業）

全従業員の“契約満了時の有休取得を実施する”ことで年間労働時間を抑制

### 3段階による 年次有給休暇の取得促進スケジュール



# 【好事例 7】 株式会社 夢真ホールディングス（派遣業）

## 取り組みの進捗1

派遣先の業務もあるから自社だけの努力では限界がある。派遣先の会社の理解が最優先だ！

### アクションプラン a: 派遣先への訪問による時間外労働抑制の依頼

月10件訪問を目標に  
長時間労働の派遣先へ  
抑制の依頼へ

派遣先へ訪問依頼の  
継続実施

派遣先へ訪問依頼の  
継続実施  
派遣先の抑制の動きが始める  
(繁忙期の派遣先を除く)

### アクションプラン b: 従業員研修(仕事と私生活の充実と趣味等にかかる時間の重要性を周知)

月1回の頻度で  
集合研修を開催  
(講義式)

形式を変えながら  
継続実施  
(体験談や雑談会を実施)

集合研修を  
継続実施(6か月)

### アクションプラン c: 有休取得状況の進捗状況チェック(長期の派遣先を除く<sub>(※)</sub>)

有休取得状況の  
確認対象の決定

取り組み開始前  
取得率の調査

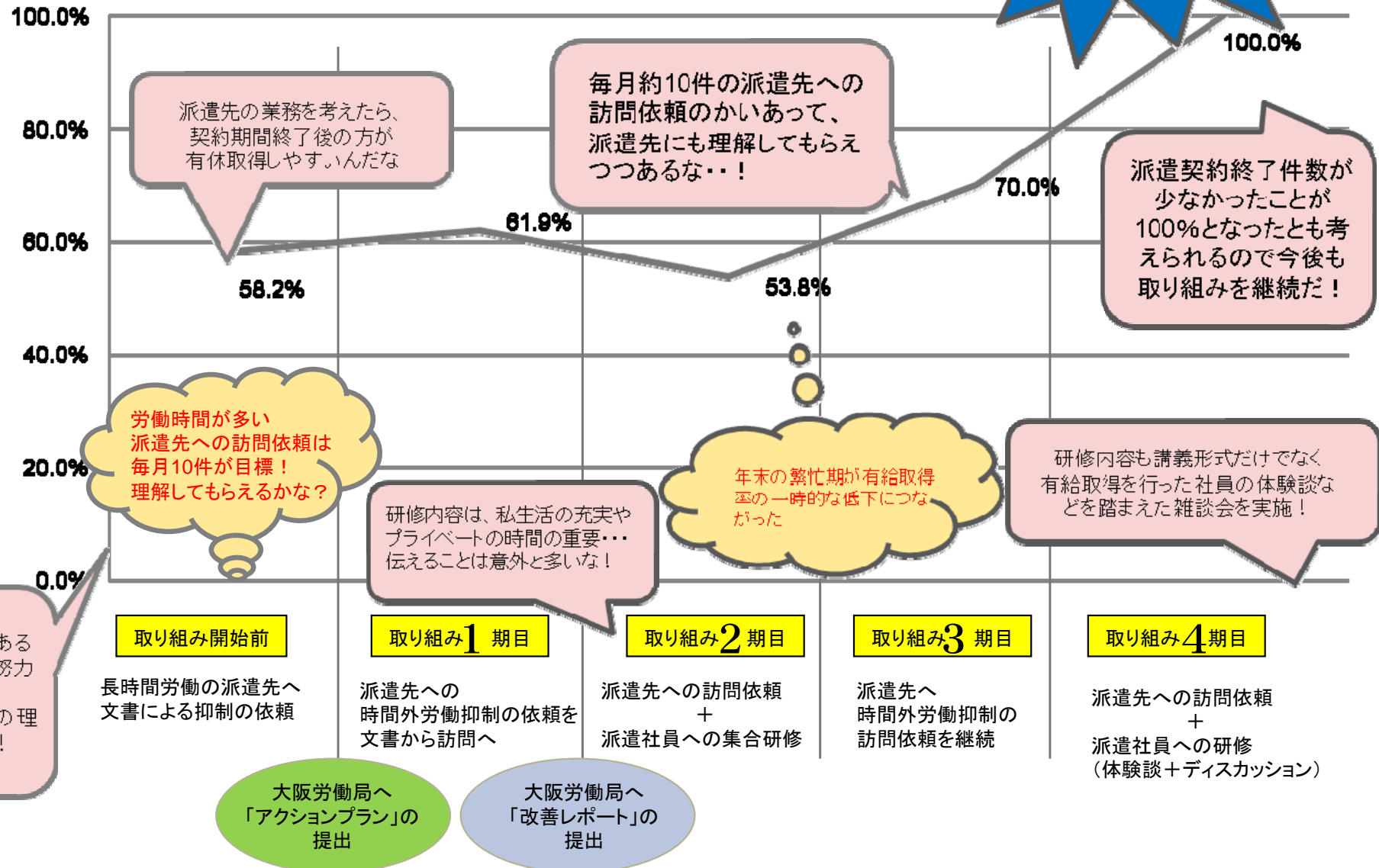
取り組み開始後  
取得率の継続調査

※長期の派遣先ではそれほど労働時間過多の状態に陥っていなかったため

# 【好事例 7】 株式会社 夢真ホールディングス（派遣業）

## 取り組みの進捗 2

### 有給休暇 取得率



派遣先の業務もあるから自社だけの努力では限界がある。派遣先の会社の理解が最優先だ!

労働時間が多い派遣先への訪問依頼は毎月10件が目標! 理解してもらえるかな?

大阪労働局へ「アクションプラン」の提出

大阪労働局へ「改善レポート」の提出

## 【好事例 7】 株式会社 夢真ホールディングス（派遣業）

### ◎担当者の思いと苦勞

派遣業といった業態から考えれば有休の取得促進よりも実働を促進する方が売上にも繋がりますが、技術者のことを考えると有休の消化も大事なことで捉え継続して活動を続けてきました。結果的に離職率も減ってきており、一時的な売上減よりも継続的な売上を維持できていると思います。

色々とありましたがこの活動を行って良かったと思います。

### ◎社員の声

区切りのある仕事なので有休を取ることで、一旦リフレッシュできるので新たな気持ちで仕事に取り組めるようになりました。

### ◎取り組みの波及効果

若干ではありますが離職率も下がったと思います。これからは口コミで技術者が入社してくれることを期待します。

### ◎その後の取り組みと課題

まだまだ派遣先への周知が出来ていないところもあるので継続して行っていきたい。

これから  
実施するみなさんへ

## One Point アドバイス！

当初は抵抗があり（売上減）前向きではありませんでしたが、目に見えない部分で好転したこともあり、徐々に前向きに取り組むようになりました。やはり行動してから判断すればいいし、良い事が多いのでまずは行動を起こしてみてください。