

- ◇ GW と夏季に、所定休日と特別休暇・夏季休暇を組み合わせ
て連続休暇を実施
- ◇ 育児を担う社員にフレックスタイム制度と在宅勤務制度を
導入。男性社員も利用。

株式会社タクマ

取組の目的

- 過重な労働時間を削減する制度を整備する中で、効率的な働き方の定着を
目指す。
- 時間外労働時間の削減、代休、年次有給休暇の取得促進、年休以外の一斉
休暇（有給）等の制度を設けることにより、総実労働時間の削減を図り、
メリハリのある働き方を目指す。

労働時間削減の取組（ノー残業デー）

- 毎週水曜日をノー残業デーに設定。午前 11 時と午後 5 時に人事部から社
内アナウンスや帰宅を促す音楽を流している。
- 労働組合もポスター掲示等によりノー残業デーを推進している。

（取組にあたっての課題）

総実労働時間の削減に向けて、ノー残業デーなどを実施することで、メリ
ハリのある働き方を社員に浸透させることが課題となっている。

労働時間削減の取組（代休制度）

- 工事現場管理や設計を行う社員は、納期の都合で休日出勤をせざるを得な
い状況が発生するため、施工期間終了後に代休等を取得できるよう、代休
等の有効期限を 1 年間とした。

（取組の成果）

業務に支障がない範囲であるが、まとめて代休を取得し長期休暇とする社
員もいる。上司も業務に支障がなければ長期の休暇を認めている。

連続休暇の実施

- 年次有給休暇とは別に、夏季休暇 4 日と特別休暇 1 日（いずれも有給）を所定休日と組み合わせて連続休暇を実施している。本年度は 9 日間の連続休暇を実施した。
- メーデー（5 月 1 日）を特別休暇（有給）にしている。また、本年度は 4 月 30 日も特別休暇とし、8 日間の連続休暇を実施した。

（取組の成果）

今年度の夏季の連続休暇は、納期等によりやむを得ない場合を除き、取得は約 90%であった。

連続休暇を予定できるので、家族旅行などを計画しやすくなった。

年次有給休暇取得促進の取組

- それぞれの社員が年次有給休暇のうち年間 5 日を計画的に取得する制度を導入し、取得促進を図っている。
- 半日休暇があれば取得しやすいとの社員の声に応じて、半日休暇制度を導入したことで、取得する社員が増えた。

（問題点と課題）

社内イントラネットの人事サイトで案内しているが、取得にばらつきがある。どのように取得促進を図るかが今後の課題となっている。

プロフィール

設 立 1938 年

所 在 地 尼崎市

事業内容

廃棄物処理プラント、水処理プラント、エネルギープラント等の設計・施工・管理

労働者数

806 名(2015 年 3 月期)

毎年 6 月 5 日の世界環境デーにあたり、各事業所で清掃ボランティア活動を行っています。昨年度はグループ全体でおよそ 500 名の社員が参加しました。また、津波避難場所として本社ビルを使用する防災協定の締結や、工場の厚生施設を地域コミュニティの場として提供する等、地域とのかかわりを大切にしながら社会貢献にも取り組んでいます。

多様な働き方の取組

- 育児が必要な社員のため、育児休業制度と満3歳に達するまでの子を養育する社員の労働時間を5時間45分（8:30～15:00 休憩45分）とする短時間勤務制度を設けている。やむを得ない事情がある場合は、就業時間割の変更を認めることで、取得しやすくしている。
- 小学校就学前の子を養育する社員に、フレックスタイム制度（コアタイム10時から15時）や在宅勤務制度を導入した。在宅勤務制度は試行期間を経て本年（2015年）4月から導入した。
- 配偶者が出産する際に取得できる休暇制度を設けている（3日）。

（取組の成果）

短時間勤務利用者は現在2名。勤務時間は社員の事情と職場の実情を調整して決定するため、取得希望者・職場ともに利用しやすい。

フレックスタイム制・在宅勤務制度ともに男性社員が利用している。職場の上司も業務に支障がなければ受け入れている。

配偶者出産休暇は、申請しやすい理由であること、かつて上司も利用しており、対象となる社員はほぼ取得している。

取組の成果とこれからの課題

- 育児休業制度導入前は、結婚・出産時に退職する社員もいたが、導入後は取得者も増え、現在、女性社員の育児休業取得率は100%。また、これまでに2名の男性社員が育児休業制度を利用した。
- 育児支援策として、フレックスタイム制の適用対象者を小学校低学年以下までの子を養育する社員に拡大することを検討している。
- 労働時間の改善は、効率的でメリハリがある働き方が浸透することが重要であるので、それを社員に意識付けできるよう、管理者への啓蒙等を検討したい。