

滋賀県内企業の勤務環境改善の取組事例

社内の環境づくりで長期休暇と
年次有給休暇の100%取得を実現

取組の理由

- ・従業員のモチベーションを上げたい。
- ・仕事にメリハリをつけたい。
- ・長期休暇はNGという雰囲気を改善したい。

社内の雰囲気づくりを含めた 職場環境の改善

STEP 1

社内での取得しやすい環境整備、長期
連続休暇推奨期間の設定

STEP 2

従業員の配置や取引先への休暇制度の
説明、協力要請、不具合がないかどう
かの確認



事業場プロフィール

事業内容 / テレマーケティング事業
所在地 / 滋賀県草津市
従業員数 / 27名
勤務形態 / 1日 7時間30分 シフト制

勤務環境改善の取組のポイント

1. 休暇を取得しやすい社内の環境づくり
2. 業務への影響を軽減する

休暇を取得しやすい環境づくりへの取組

- (1) 管理職への教育
 - ・管理職のマネージャーに対し長期休暇のメリットや業務の影響軽減対策を教育
 - ・管理職の積極的な休暇取得を推奨
- (2) 『お互いさま』の認識の醸成
 - 『お互いさま』を共通認識とさせるため、長期休暇制度の周知や取得推奨ポスターの掲示
- (3) 人事評価制度の公開と有給休暇の全数消化方針の周知
 - ・長期休暇の取得によって人事・勤務評価などに不利な取扱いがないことを理解してもらうために、人事評価制度を公開
 - ・年次有給休暇の全数消化を事業場の方針として決定し、周知
 - ・家族の誕生日、結婚記念日等はできるだけ休むように推奨
- (4) 夏休み期間などの長期休暇やリフレッシュのための休暇の推奨
 - ・6～9月の夏休み期間に所定休日と年次有給休暇の連続休暇を推奨
 - ・疲労が溜まっていると感じた時の『セルフケア』の休暇を推奨

業務への影響を軽減するための取組

- (1) 長期休暇・年次有給休暇を取ってもらうことを前提とした各部署の職員配置
- (2) 取引先の職場内勤務について、取引先に会社の理念や業務への影響がないシフト体制であることを説明し、理解を得た。
- (3) 業務に支障が生じていないかを定期的に確認

取組結果

- ・長期休暇(連続9日以上)の取得者
平成18年 : 7人 平成23年 : 27人
- ・長期休暇の最大日数
平成18年 : 9日 平成23年 : 14日
- ・時間外労働(一人当たりの一ヵ月平均残業時間)
平成18年 : 20時間 平成23年 : 20時間 (長期休暇取得による増加なし)
- ・年次有給休暇取得率
100%(平成23年実績)

勤務環境改善に取組んだことによる企業としての効果

休暇を取れる職場の取組を行っていることで、従業員のモチベーションが向上した。(『次は に行きたい』という目標をもっていきいきと仕事をするようになった。)
おみやげに「 に行ってきました、食べてください」などのメモをきっかけに、仕事以外の話題が増え、コミュニケーションが活発になり、職場の人間関係がよくなった。
従業員同士がお互いを理解し、思いやる気持ちやつながりができたことで、離職者がほぼなくなった。
福利厚生が充実しているという企業のイメージアップによる、求人応募増加と離職者減により、質の高い従業員を採用できるようになった。
従業員同士が業務運営を考慮して休暇の取得時期を調整することとなり、個々の従業員が業務に対する責任と自覚をもつようになった。
業務の改善にも力を発揮できるようになり、業務全般を見渡すようになった。

事業主のコメント

取組以前には、長期休暇は控えるような雰囲気があり、実際に申請があっても削減を願っていた。取組の効果として、長期休暇を含め、しっかり休暇を取ることで、モチベーションが上がり、仕事で力を発揮してもらっている。今後も、そのような職場環境を作りたいと思っている。
オペレーターは終日デスクで電話対応に追われる大変な仕事なので、長期休暇を取得できる職場環境を実現することで、職員のプライベートタイムが充実し、仕事にメリハリがつくようになった。
『みんなのおかげで休暇が取得できている』というお互いさまの精神が芽生え、チームでカバーしあう連帯感が生まれている。チームプレイが必要な業務なので非常に効果があった。