

時間単位年休導入(How-to編) Vol.3



子・育・で・感・懐・き・る・ん・だ・よ
高知県少子対策
県民運動推進マスコット
「るんだ」

- ◎ 貴社の取り組みに役立てていただくため、**継続してHow-To編をお届け**します
- ◎ 第3弾は、既に制度を導入している企業における導入事例や、実感している導入の効果等についてご紹介します。
(※内容は、2月に開催した応援団交流会(テーマ:時間単位年休の導入)での事例発表等を参考にしています。)

時間単位の年次有給休暇制度導入の流れ

<導入のきっかけ>

- 働き方改革に連動
- **従業員のニーズ**

専門家(社労士)
への相談

**休暇等管理
方法の検討**
(システム化等)

労使協定の締結・
就業規則の改正

取組のポイント

◎ 「従業員の声を聞く」

従業員が、長く働き続けたいと思える職場環境づくりを目指して、従業員に働き方や仕事と育児の両立等についての意見を聞き、時間単位年休等の必要な制度の導入を検討・就業規則に反映(改正)。

◎ 「休暇等の管理方法を検討する」

時間単位年休は、時間単位での細かな休暇管理等が必要となる。
時間単位年休を導入する際は、勤怠管理システムの導入も検討。

システム管理(システム導入のメリットと導入時の課題)

- ・ 自動計算なので、集計の手間が省ける。
- ・ パソコンやスマートフォンから休暇等の申請ができる。
- ・ 休暇日数や残業時間の可視化ができる。
- ・ 「システム化」することで従業員に会社の取組姿勢(意思)を示すことができる。
- ・ 従業員が操作方法を覚える時間が必要だった。
- ・ 準備段階で企業にあわせた詳細な設定が必要だった。



職場の変化

○職場の雰囲気の変化

1日や半日の休暇と比べて気兼ねなく取得でき、従業員、またその家族からも好評。徐々に時間単位に限らず年休をとりやすい環境になってきた。

○休暇の使い方の変化

体調不良時の通院に年休を活用するだけでなく、検診に時間単位年休を活用する従業員が出てくるなど、事後の対応から事前の対策へ休暇の使い方が変わってきた（健康管理への意識も高まった）。

企業の変化

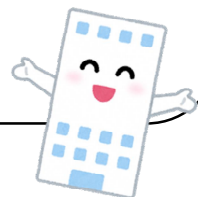
○「時間」に対する意識の向上⇒生産性の向上

時間単位年休を導入し、適切な休暇時間・労働時間を管理できるようになり、従業員の「時間」に対する意識が高まった。

⇒その結果、生産性が向上（売上げは下がらないが退社時間が早まる（時間外労働の削減））するなどの効果も現れてきた

○人材確保

従来は育児や介護などで従業員がやむを得ず離職していたが、休みやすい環境が整備されることにより安心して働き続けることができるようになり、企業の人材定着や人手不足の解消にもつながっている。



従業員の反応

現在育休中ですが、急な子どもの体調不良にも時間単位年休が活用できるので、安心して職場復帰できます。



建設業であり、半日の休みも取るのが難しい状況でしたが、時間単位年休を活用して子どもの参観日に行くことができ、忙しい中でも子どもの成長に寄り添うことができました。