

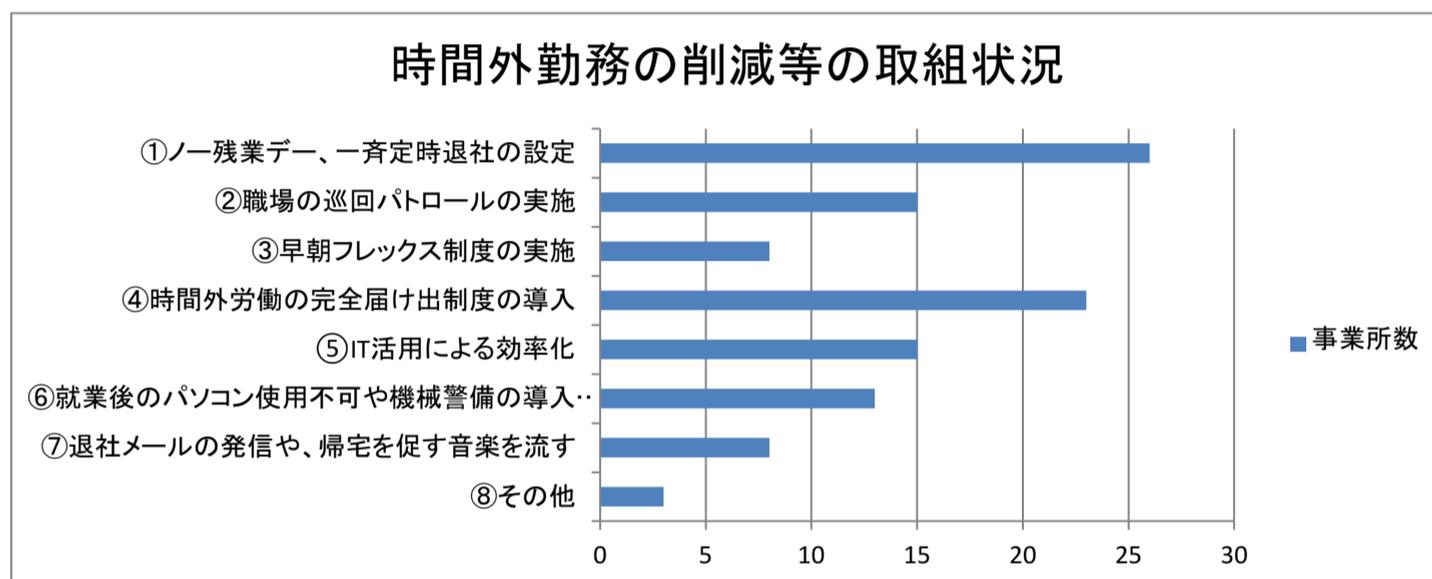
#### 4. 事業所の取組みのまとめ

##### I 時間外勤務の削減・定時退社を進める取組み(複数回答可)

①ノー残業デー、一斉定時退社の設定	26
②職場の巡回パトロールの実施	15
③早朝フレックス制度の実施	8
④時間外労働の完全届け出制度の導入	23
⑤IT活用による効率化	15
⑥就業後のパソコン使用不可や機械警備の導入など就業時間の徹底	13
⑦退社メールの発信や、帰宅を促す音楽を流す	8
⑧その他	3
計	111

★時間外勤務の削減・定時退社を進める取組みのうち最も多い取組みは、  
①ノー残業デー、一斉定時退社の設定  
で、64の事業所のうち、26の事業所で取り組まれている。(40.6%)

★次に多い取組みは、  
④時間外労働の完全届け出制度の導入  
で、23の事業所で取り組まれている。(35.9%)



#### 事業所の取組みの工夫 \*【 】内は、業種

##### ★従業員数 51～100人

・年2回、2週間のリフレッシュウィークを設定し、早帰りを実施【医療、福祉】

##### ★従業員数 101～500人

・パソコンの打刻管理システム導入【その他】  
・時間外勤務の基準時間を超過した社員との個別面談【製造業】

##### ★従業員数 501～1000人

・毎月締切時において残業報告書を提出(残業がない場合もなしで報告)してもらい、所属長が確認【医療、福祉】  
・長時間労働者に対する個別面談と、産業医によるフォローの実施【製造業】

##### ★従業員数 1001人以上

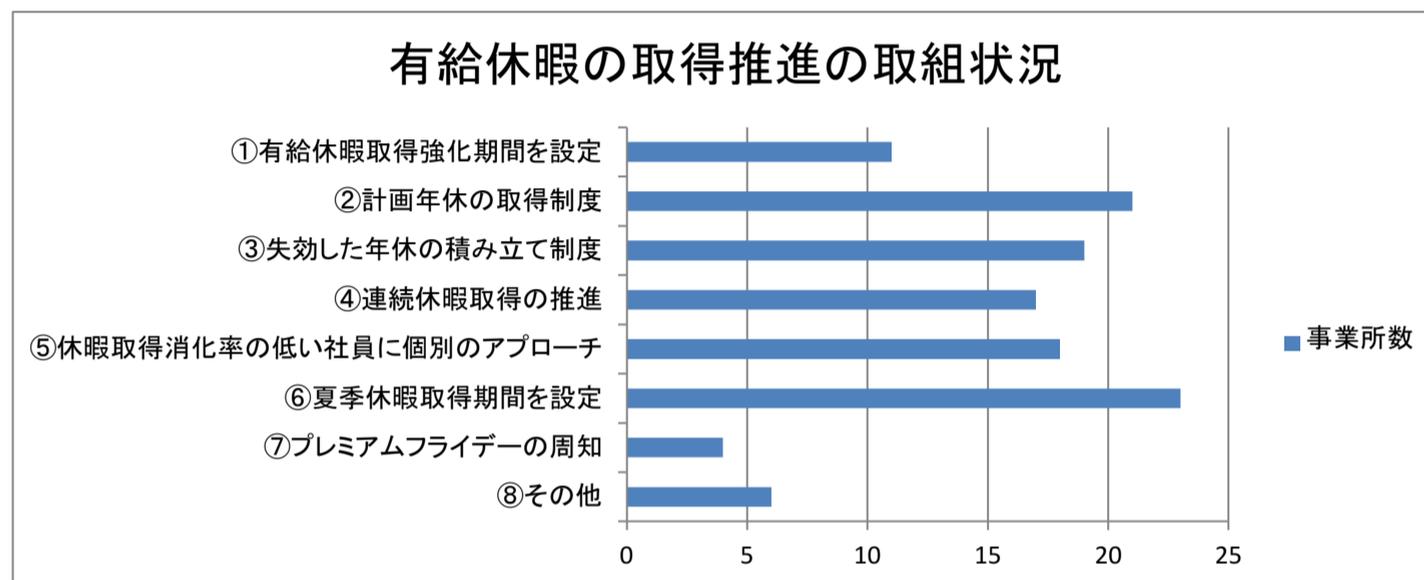
・2月の第2週、第3週を「早帰りウィーク」に設定し、原則定時退社としている。【金融、保険業】

Ⅱ 有給休暇の取得を進める取り組み(複数回答可)

①有給休暇取得強化期間を設定	11
②計画年休の取得制度	21
③失効した年休の積み立て制度	19
④連続休暇取得の推進	17
⑤休暇取得消化率の低い社員に個別のアプローチ	18
⑥夏季休暇取得期間を設定	23
⑦プレミアムフライデーの周知	4
⑧その他	6
計	119

★有給休暇の取得を進める取り組みのうち最も多い取り組みは、  
⑥夏季休暇取得期間を設定  
で、64の事業所のうち、23の事業所で取り組まれている。(35.9%)

★次に多い取り組みは、  
②計画年休の取得制度  
で、21の事業所で取り組まれている。(32.8%)



**事業所の取り組みの工夫 \*【 】内は、業種**

★従業員数 21～50人

- ・体力の消耗が著しい夏場に休養を兼ねた夏期休暇を1日取得【娯楽・レジャー業】
- ・夏期休暇(3日連続)を社員2組に分け、全員取得【その他】

★従業員数 101～500人

- ・失効した年休の積立として過去5年間、最大30日【その他】
- ・有給休暇取得率は各部署6割をめざしている。月1回の会議で、各部署の取得率を発表【医療、福祉】
- ・年に1度4連休を任意の月にリフレッシュ休暇として、公休8日にプラスして取得できる。【医療、福祉】

★従業員数 501～1000人

- ・長期休暇前後に有給休暇奨励日の設定【製造業】
- ・月1.5日に満たない場合は、個別フォロー及び就業管理委員会にてフォロー【運輸、通信業】

★従業員数 1001人以上

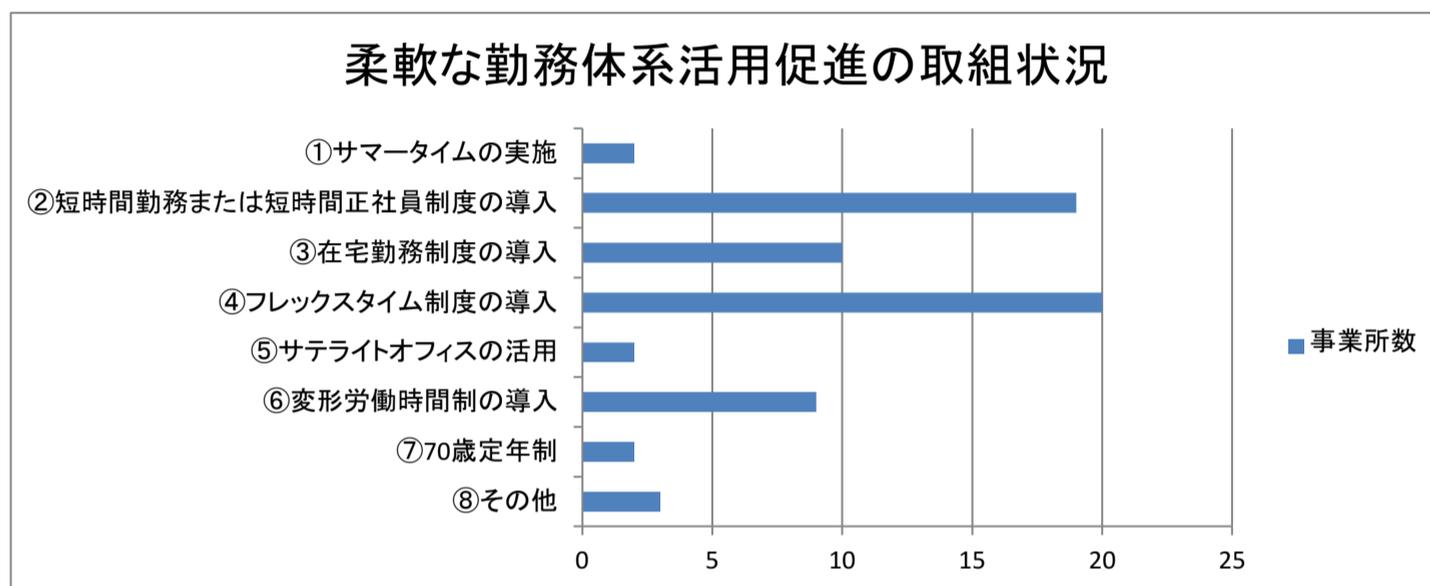
- ・失効する有給休暇を積立保存休暇として、私傷病で7日以上休む場合など長期欠勤など取得可能。50日まで積立可能【建設業】
- ・時間単位年休制度の導入【製造業】
- ・毎月少なくとも1日(全日、半日)の休暇取得日もしくは15時以降業務をしない日とする「スマートデー」を新設し、取得を推奨【金融、保険業】

Ⅲ柔軟な勤務体系の活用を進める取り組み(複数回答可)

①サマータイムの実施	2
②短時間勤務または短時間正社員制度の導入	19
③在宅勤務制度の導入	10
④フレックスタイム制度の導入	20
⑤サテライトオフィスの活用	2
⑥繁忙期と閑散期を考慮した、変形労働時間制の導入	9
⑦70歳定年制	2
⑧その他	3
計	67

★柔軟な勤務体系の活用を進める取り組みのうち最も多い取り組みは、  
④フレックスタイム制度の導入  
で、64の事業所のうち、20の事業所で取り組まれている。(31.2%)

★次に多い取り組みは、  
②短時間勤務または短時間正社員制度の導入  
で、19の事業所で取り組まれている。(29.7%)



事業所の取り組みの工夫 \*【 】内は、業種

★従業員数 21～50人

・アルバイトで体力面の不安のない者については、70歳まで雇用している。70歳を超えても雇用継続を希望する場合は、シルバー人材センターに登録し、シルバー人材センター経由で働いてもらっている。【娯楽・レジャー業】

★従業員数 101～500人

・部署により、1年単位または1ヶ月単位の変形労働制を導入【建設業】  
・ケアマネージャーにフレックス制の導入【医療、福祉】

★従業員数 501～1000人

・就業規則では満60歳で定年となっているが、高齢者雇用法により継続して嘱託契約を結び、1年更新で労務に支障がない限り70歳まで更新可能【医療、福祉】

★従業員数 1001人以上

・各個人の申請により7/1～8/31の勤務時間を40分繰上げ【金融、保険業】  
・勤務時間を限定できる「スマート社員」制度を導入【金融、保険業】  
・育児・介護のための短時間勤務(6時間、6時間30分、7時間勤務)【建設業】

★従業員数 記載なし

・疾病により介助人が必要で、当該従業員のみでの通勤が不可能な場合は在宅勤務を認めている。【業種不明】

IV家族とのふれあい、リフレッシュを支援する取り組み(複数回答可)

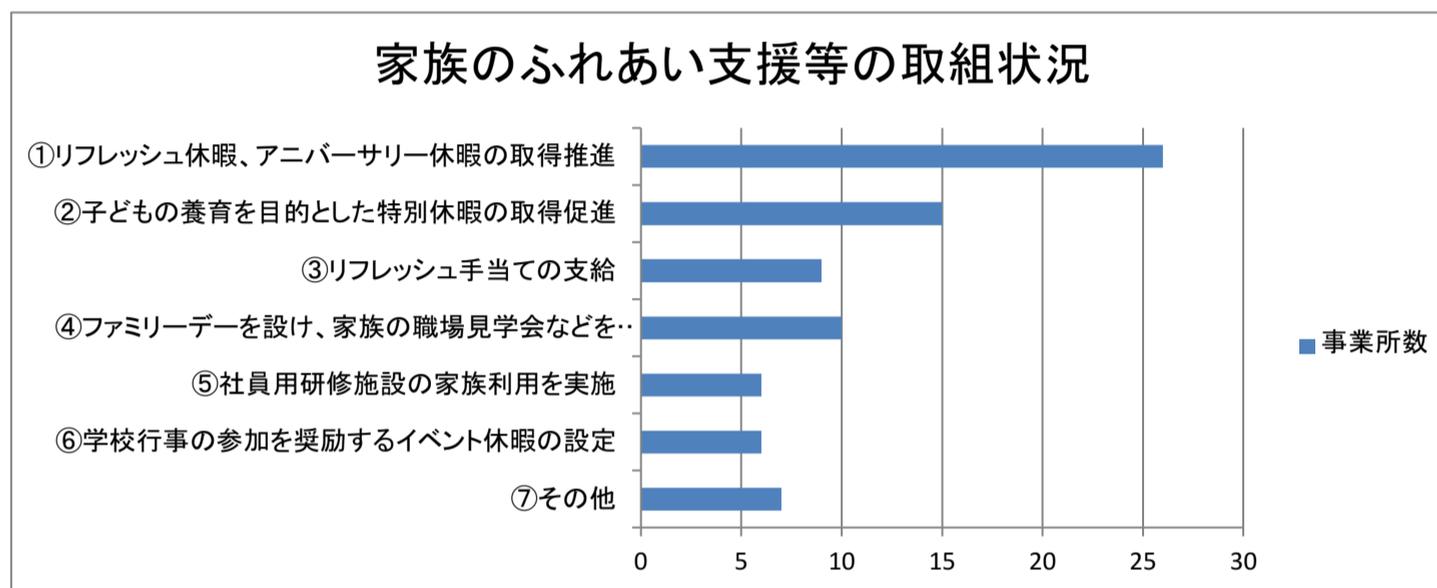
①リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇の取得推進	26
②子どもの養育を目的とした特別休暇の取得促進	15
③リフレッシュ手当の支給	9
④ファミリーデーを設け、家族の職場見学会などを実施	10
⑤社員用研修施設の家族利用を実施	6
⑥学校行事の参加を奨励するイベント休暇の設定	6
⑦その他	7
計	79

★家族とのふれあい、リフレッシュを支援する取り組みのうち最も多い取り組みは、

①リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇の取得推進  
で、64の事業所のうち、26の事業所で取り組まれている。(40.6%)

★次に多い取り組みは、

②子どもの養育を目的とした特別休暇の取得促進  
で、15の事業所で取り組まれている。(23.4%)



事業所の取り組みの工夫 \*【 】内は、業種

★従業員数 21～50人

・社内ボーリング大会の実施などで、従業員間のコミュニケーションを図るとともに気分転換の一環を兼ねている。【娯楽・レジャー業】

★従業員数 101～500人

・勤続30年の従業員へ10日のリフレッシュ休暇と3万円の福祉厚生費が支給される。【製造業】

・年1～2回家族等を招待してバーベキュー大会【運輸、通信業】

・新人歓迎会、忘年会に家族参加【医療、福祉】

★従業員数 501～1000人

・定年1年前、勤続30年の従業員に連続休暇を付与【製造業】

・枚方体育協会の協力を得て、就業時間中に体操教室の実施【製造業】

・保養所の所有(社員家族は1人、1,000円/泊で利用可能)【製造業】

・バースデー休暇として誕生月に休暇を取得できるよう促進している。【医療、福祉】

・毎年職員の日帰り旅行及び1泊旅行を実施(家族同伴可)【医療、福祉】

★従業員数 1001人以上

・勤続年数に応じリフレッシュ休暇と手当を支給【建設業】

・ファミリーサポート休暇制度(子どもの養育、学校行事の参加、親の介護)【製造業】

・製造所内グラウンド、テニスコートを従業員の所属するクラブチーム、少年野球チームに貸し出している。【製造業】

・出産予定日1ヶ月前から子どもが1歳になるまでに5日間の「配偶者出産休暇」が取得可能。取得率100%【金融、保険業】

・勤務時間中に10分程度のリフレッシュタイムを設定【金融、保険業】

★従業員数 記載なし

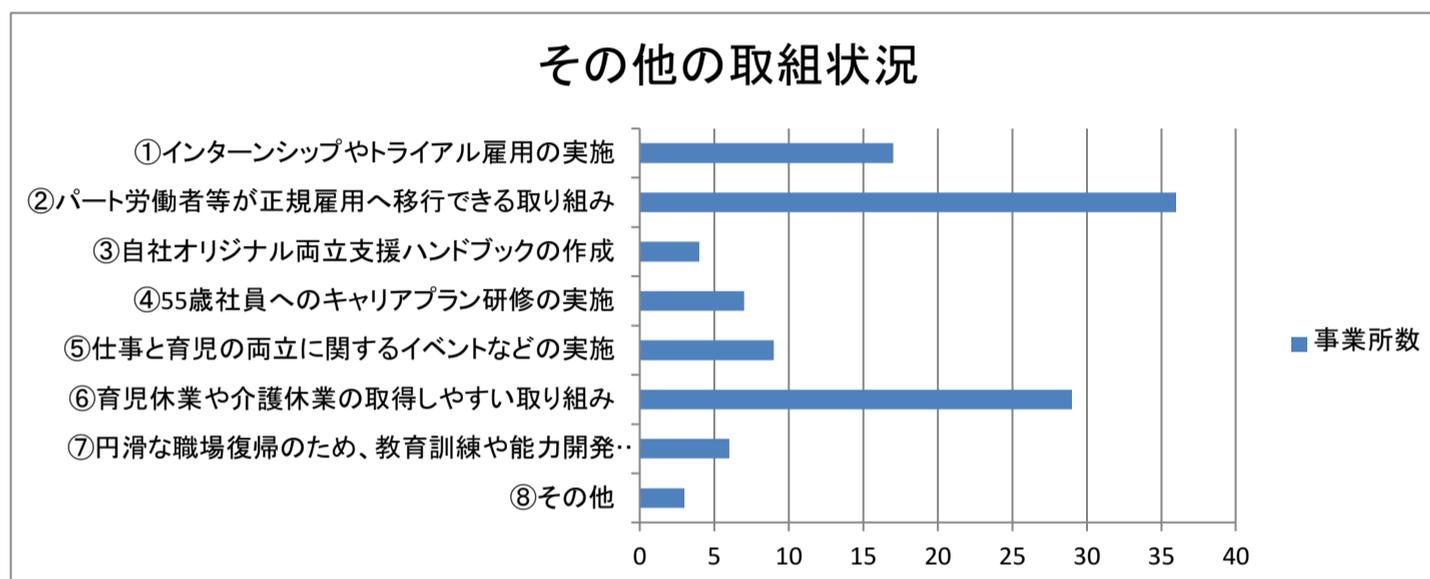
・勤続年数に応じ記念品を支給【業種不明】

V その他の取り組み(複数回答可)

①インターンシップやトライアル雇用の実施	17
②パート労働者等が正規雇用へ移行できる取り組み	36
③自社オリジナル両立支援ハンドブックの作成	4
④55歳社員へのキャリアプラン研修の実施	7
⑤仕事と育児の両立に関するイベントなどの実施	9
⑥育児休業や介護休業の取得しやすい取り組み	29
⑦円滑な職場復帰のため、教育訓練や能力開発の実施	6
⑧その他	3
計	111

★全ての取り組みの中で、最も多い取り組みは、  
②パート労働者等が正規雇用へ移行できる取り組み  
で、64の事業所のうち、36の事業所で取り組まれている。(56.3%)

★次に多い取り組みは、  
⑥育児休業や介護休業の取得しやすい取り組み  
で、29の事業所で取り組まれている。(45.3%)



**事業所の取り組みの工夫** \*【 】内は、業種

★従業員数 101～500人

- ・パート労働者等に対し、年1度社員登用の募集と採用試験を実施【建設業】
- ・北大阪商工会議所のジョブカード制度の取り組み【製造業】
- ・中学生の職場体験や実習生の受け入れ。長期体験やボランティア希望の子どもにはアルバイトでの受け入れも可【医療、福祉】

★従業員数 501～1000人

- ・育児、介護の両立支援の冊子とWEBでの配信【製造業】
- ・女性活躍推進法の行動計画にのっとり、育児・介護休業の取得しやすいように職員に説明会等を開催するとともに、対象者及び対象予定者に対して個別に情報提供を行う。【医療、福祉】

★従業員数 1001人以上

- ・38歳、43歳、48歳、53歳でキャリアプラン研修の実施【製造業】
- ・仕事と育児の両立に関するイベントとして、四半期に一度「キラキラ委員会」を会社が開催している。【卸売業、小売業】

★従業員数 記載なし

- ・長く勤めているパート労働者に関しては、希望を聞き、積極的に正規雇用に移行できるよう努力している。【医療、福祉】