



## Ⅱ. 実態把握の重要性

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を進めるためには、何らかの制度を一つ導入すれば済む、というものではありません。長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得がなかなか進まないのには通常、複数の原因があるためです。

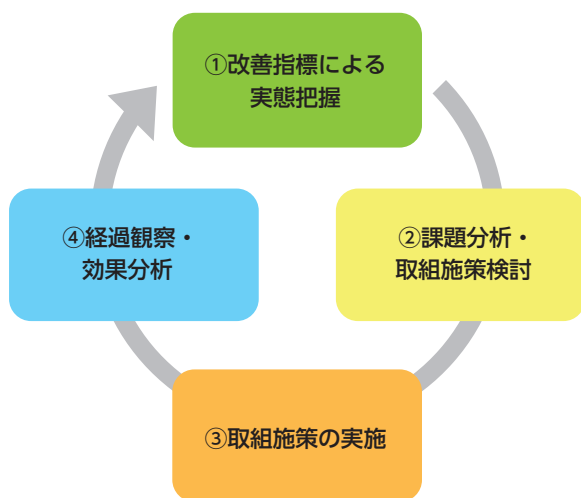
例えば、「経営者が長時間労働を当然と考えている」、「社員が時間外労働の上限を把握していない」、「取引先との関係が長時間労働を前提としている」などが考えられ、これらが重なり合うことによって問題が生じている場合が多くみられます。また、これに加え、仕事の段取りがうまくできていない、残業するのが当たり前だからと考えているなど、社員自身の働き方や仕事に対する意識も関係している場合があります。

そこで、社員の働き方や休み方を見直すためには、労働時間や年次有給休暇の取得率のみに目を向けるのではなく、労働時間や休暇に関する人事管理の制度や具体的な取組などの実態を構造的かつ体系的に把握することが大切です。

そして実態を正確に知ることによって、企業が実施している取組の問題点や課題を発見したり、対策を検討することにつながります。実態把握から対策の検討に至る手順は大きく以下の4つに分けることができます。

実態を把握するための具体的な方法については後ほど（9ページ以降）詳しく解説します。

### 取組の手順



- ①「働き方・休み方改善指標」による実態把握  
本パンフレットに付属の「働き方・休み方改善指標」を使い現状（実態）を把握します。
- ②課題分析・取組施策検討  
実態を把握できたら、「働き方・休み方改善指標」の項目を参考に、長時間労働等の原因となっている課題を抽出し、改善する為の取組施策を検討し、同時に達成の為の目標を立てます。
- ③取組施策の実施  
働き方・休み方の改善に向けて、施策を実施します。
- ④経過観察・効果分析  
施策を実施した後も再度「働き方・休み方改善指標」を活用する事で、取組の実施状況や効果を把握することができます。

また、指標を活用して改善を推進する場合には、その体制の整備も重要です。  
プロジェクトチームを立ち上げる方法もありますが、衛生委員会など既存の委員会などを活用して取り組む方法もあります。

## 働き方・休み方改善のための推進体制・役割分担の例

