

○ B社 従業員数 1,100 名

(所在地：新宿区、事業内容：機械警備、常駐警備、データセキュリティ等を扱う警備会社)

1 取組のきっかけについて

平成 25 年に労働時間管理の改善を行う為に、コンサルタントの個別訪問を希望した。当初は、警備員の離職率が高く、慢性的な人手不足の状態であり、長時間労働となっていた。更に高年齢者が多く、潜在的な健康リスクも高い状況であった。

2 取組の内容及び取組の成果について

(1) コンサルタントより、長時間労働が健康に与える影響やワーク・ライフ・バランスの重要性を説明し、労働時間を適正に把握すること、年次有給休暇の取得促進を図ること、また健康的に働いてもらうためには、社員の健康管理が不可欠であることも助言した。以前は、高収入を得たいために長時間労働を自ら希望する労働者が多かったものの、会社として時間外労働の削減に本気で取り組む姿勢を強く打ち出すなど長時間労働の抑制に努め、その結果平成 27 年度は全社の総労働時間約 15%の削減に成功した。

(2) 年末年始や GW、夏季の時期に年次有給休暇の取得を積極的に働きかけたところ、全社で延べ 300 日の取得増につながり、平均取得率は平成 27 年度に 55%、更に平成 28 年度は 60%に達している。健康診断の受診を意識したことで病院への通院の為に年休を取得する者が大幅に増加し、また長時間労働の抑制に努めたことにより、従来長時間労働を行っていた者が休みを取りたいと年休を取得するようになった。育児休業の取得も進んでおり、平成 28 年度は 6 人（うち 1 人は男性）が取得した。改正育児・介護休業法の内容も平成 29 年 10 月に社内通知して、更なる取得を進めて行く。

(3) 厚生労働省の「疲労蓄積度チェックリスト」を毎月実施し、長時間労働が健康障害の原因となることの認識や健康保持への関心を高めて、健康診断の受診率は平成 23 年度の 70.5%から平成 27 年度の 98%、平成 28 年度は 100%と上昇した。労働者の間でも、健康診断をしっかり行う会社であるなら、休んでも良いという意識が浸透してきた。今後は健康診断の受診項目を追加したり、労働者にインフルエンザの予防接種を行うことも検討している。

(4) 働き方改革の取組向上の背景として全社で健康管理に取り組む意識改革があり、衛生管理に務める内勤者に衛生管理者試験を受験させ、5 人が合格した。内勤者は産業医との勉強会に出席し、日常の健康管理に関して助言を受けて、その内容は社内報に掲載している。厚生労働省の「働き方・休み方改善指標」の診断結果を産業医にも見せて相談するなど活用している。

3 働き方・休み方改善コンサルタントの活用について

- ・長時間労働が健康に与える影響、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の重要性、健康に働いてもらうためには社員の健康管理が不可欠である旨説明。

- ・労働時間を適正に把握すること、有給休暇の取得促進を図ることを助言。
- ・「疲労蓄積度チェックリスト」や「働き方・休み方改善指標」などの厚生労働省のツールや他社の取組事例集といった資料の紹介・提供。法改正の内容等の情報提供。