

# 仕事と生活を両立できる職場をつくろう！ Vol.1

朝日生命労働組合  
賃金・人事制度対策部に聞く！



## 「年次有給休暇の取得促進」と「長時間労働の改善」に向けた取組み

生保労連では、9～12月を「ワークとライフ双方の充実」に向けた取組み強化期間に設定し、積極的に取組みを推進しています。今号から2回にわたり、各組合における好取組み事例を紹介します。

今回は、朝日生命労働組合 賃金・人事制度対策部の小野里昇司副委員長と中道亮太財政長に、「年次有給休暇の取得促進」と「長時間労働の改善」に向けた労使の取組みについてご紹介いただきました。

生保労連が掲げる2025年8月までの数値目標  
(到達ガイドライン)

年次有給休暇取得日数(特別休暇を含む)の増加

- ①すべての職種・職場で10日未満の組合員をなくすことをめざす
- ②組合員平均で「14日以上」をめざすとともに、「14日以上」を達成している組合は「16日以上」をめざす

Q 現在の休暇(特別休暇含む)の取得状況について教えてください。



▲小野里副委員長

当労組では、全職員の平均取得日数が17日(特別休暇含む)を超える一方、営業現場では約13日にとどまっています。こうした現状を踏まえ、2024春闘で休暇の取得促進を要求し、計画年休の日数が5日から6日に拡大されました。

突発的な業務で休みづらくなならないよう、事前に計画を立て周知することで、必ず休暇を取得できる日を増やすことが重要だと考えています。

Q 生保労連の調査では、特に機関長の休暇取得が進んでおらず、課題認識をもっています。機関長に関する取組みについて教えてください。

機関長の勤務モデルを示し、休日出勤時の振休取得に向けて第2水曜日を取得推奨日としています。また、前年度の休暇取得が12日未満の職員に対しては、所属長から個別に取得勧奨を行っており、その対象者は減少傾向にあります。



▲中道財政長

労働組合も年2回のアンケートで実態把握につとめ、会社側に改善を求めています。機関長の休暇取得について、営業現場の風土も変わりつつあり、営業職員のみなさんをはじめとした周囲の理解も進んできていると感じています。

Q 「ワークとライフ双方の充実」に向けては、「長時間労働の改善」も重要です。具体的な取組みがあれば教えてください。

水曜日を「すびいDay」として設定し、18時退社を呼びかけています。また、各職

場の労働時間を「見える化」するとともに、部長・支社長および機関長の評価に、時間の概念(生産性指標)を導入しています。



▲賃金・人事制度対策部のみなさん

すべての職種・職場の組合員のみなさんが「ワークとライフ双方の充実」を実現できるよう、今後も休暇の取得促進と長時間労働の改善に取り組んでいきます！

●次号では、「男性育児休業の取得促進」に関する好取組み事例を紹介します！