

取組事例

(朝型の働き方・**所定外労働削減**・**年休取得促進**・多様な正社員・**テレワーク**)



TonenGeneral

企業名：東燃ゼネラル石油株式会社	所在地：東京都港区
社員数：約 3,000 名	業種：製造業

取組の目的：

従業員の卓越した資質が、競争上の大切な優位性をもたらします。この優位性を高めるために、最も能力のある人材を雇用・確保し、訓練と能力開発により従業員の成功への機会の最大化に努めます。私たちは、多様性によって高められ、開かれた対話、信頼そして公平な処遇に特徴づけられた、安全な労働環境を維持します。
(「業務遂行基準」より。また、会社案内や CSR レポート等にも記載の内容。)

取組の概要：

〈現在の取組〉

○トップメッセージ

従業員が職場と家庭のそれぞれにおいてバランスよく責任を果たすことが大切であると考えており、ワーク・ライフ・バランスを実現することは、従業員の生き方をサポートするだけでなく、従業員の持つ能力を最大限に発揮してもらうことにつながると考えている。

(「ワーク・ライフ・バランスを支援する諸制度及びプログラムのリファレンスガイド」より)

○年次有給休暇の取得促進

- ・各部署のライン管理者に対して、毎月人事部門より当該部署に所属する各従業員の年次有給休暇の取得状況が報告され、各従業員に年次有給休暇を計画的に取得するよう勧めている。
- ・部門別の年次有給休暇の取得状況を定期的に全取締役へ報告しており、また全従業員に対して、年次有給休暇取得促進メールとして、部門ごとの取得状況を配信するなど、全社横断的な取組を実施している。
- ・管理職が率先して年次有給休暇を取得するため、毎年11月頃に、当該年の1～12月における年次有給休暇取得日数を報告させ、取得率が低い場合には、その理由を取締役が精査・確認している。

○所定外労働時間の削減

- ・各部署のライン管理者に対し、残業発生時の協定手続きを毎月周知し、残業管理を徹底している。
- ・年次有給休暇と同様、部門ごとの残業時間の実績を全取締役への報告及び全従業員に対するメール配信を行い、注意喚起をしている。

○テレワーク

- ・管理職及び営業職を対象とした在宅勤務制度を導入。

＜管理職を対象とした在宅勤務制度＞

期間限定的な緊急で個人的な事情（子の保育園への送迎、地域のボランティア活動への参加、多忙時の長時間通勤回避など）に対応するための制度であり、基本的には継続して2年までの期間。

＜営業職を対象とした在宅勤務制度＞

仕事の性質上や業務環境上、在宅勤務することが効果的で効率的な場合に適用する制度であり、基本的には自宅の居住部分以外の一室を事務所とするもの。

＜今後の取組＞

- 年次有給休暇の取得率や時間外労働時間の実績は、比較的良好であると認識しているため、現状の取組を今後も継続していくことが重要と考えている。
- その上で、更なる向上を目指し、制度の充実や制度運用上の啓蒙活動等についても、さらに検討していく必要があると考えている。

現状とこれまでの取組の効果：

○年次有給休暇の取得率

年次有給休暇の取得率は、92.3%（2014年度）

○時間外労働時間

月当たりの時間外労働時間は、19.2時間（2014年度）