

## 労使で検討委員会を立ち上げて取り組み

### 富士電機株式会社

(1) 企業の概要	
事業概要	エネルギー関連事業を中核事業と位置づけ、電気・熱エネルギー技術をコアとして発電・社会インフラ、産業インフラ、パワーエレクトロニクス機器、電子デバイス、食品流通の5つの分野で事業を展開しています。なお、社員数は3万人弱となっています。
労働時間制度について	事業所により異なりますが、本社及び支社等営業拠点は9時始業、17時35分終業、休憩50分、工場地区は8時30分始業、17時終業、休憩45分が一般的で、所定労働時間は7時間45分です。フレックスタイム制を導入しており、多くの間接部門に適用しています。フレックスタイム制におけるコアタイムは、一日の所定労働時間の半分を上限として設定可能としており、事業所によりコアタイムを設定している場合があります。なお、月間所定労働時間は155時間です。
経営上・労務管理上の特徴	経営方針の一つの柱として、「多様な人材の意欲を尊重しチームによる総合力の発揮」を掲げ、ダイバーシティの取組を推進しています。なお、中期経営計画における重点人事施策の一つとしてダイバーシティの推進がありますが、ワーク・ライフ・バランスの実現は、ダイバーシティ施策の1つに位置づけています。
取組のきっかけ	2008年にワーク・ライフ・バランスの実現に向けて労使の検討委員会を設置し、ワーク・ライフ・バランスに関する基本的な考え方、重点課題、取組の方向性を整理すると共に、具体的な管理指標を掲げて取組を進めています。 また、「Pror7」と称する全体活動（一層の収益力強化に向け、事業活動に伴うあらゆるコストをゼロベースで見直す全員参加の活動）を通じ、経営方針にある「チームによる総合力を発揮」と共に「業務品質の向上」に向けた取組を展開し、働き方の改革・業務効率向上を進めています。

(2) 主な取組の内容	
「労使検討委員会を立ち上げて取組」	前述の労使検討委員会において、長時間労働の縮減に関して、特に月80時間以上の時間外労働極小化に向けた取組を推進することとしました。 また、2014年春季交渉においては、長時間労働の縮減と共に、年次有給休暇の取得促進等によりワーク・ライフ・バランスの実現を図るべく、「労使の協議の場」を定期的に設け、取組状況のフォローを行うこととしました。 多様な人材が働きやすく、能力を最大限発揮できる職場環境づくりを目指し、「働く時は働き、休む時はしっかり休む」というメリハリのある働き方を目指す「働き方改革」と「仕事と仕事以外の生活の両立支援」を重点課題に掲げ、労使で状況を共有しながら制度や社内風土の改善に取り組んでいます。

「業務効率化を推進」	<p>中期経営計画の達成に向けて、P r o o ー 7 活動（一層の収益力強化に向け、事業活動に伴うあらゆるコストをゼロベースで見直す全員参加の活動）を通じて経営方針にある「チームによる総合力を発揮」により収益体質をより強固なものにすべく、働き方改革、業務品質向上に向けた業務効率化を推進しています。具体的には業務の棚卸しや業務プロセスの見える化などにより業務品質向上に向けた職場単位の活動を行っています。</p>
「ワーク・ライフ・バランスに関する講演会開催」	<p>ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、会社内の文化醸成を図ることを目的として、外部講師によるワーク・ライフ・バランスに関する講演会を実施するなど、その重要性・必要性に対する社員の理解を深める取組を展開しています。また、新任の管理職向け研修において労働時間管理を含めたワーク・ライフ・バランスに関する講義を行うなど、管理者層に対する啓発も行っています。</p>
「全社員を対象とした5連続休暇取得促進」	<p>心身の健康増進、メリハリのある働き方の浸透とチームとしての職場の業務効率向上を狙いとして、全社員を対象に「5連続休暇」（一部事業所においては3日）の取得促進を行っています。また、年初に当年度休暇付与日数（24日）の半数について取得計画を立てることであります。</p>
「有給休暇積立制度の運用」	<p>年次有給休暇の積立制度として、当年度支給（前年度からの繰越分含む）した年次有給休暇のうち、最高6日について年度末に積み立てることができる制度があり、最大累積30日の積立が可能です。積立休暇は、前年度末に積み立てた日数を除き使用目的を制限しており、傷病、介護、ボランティア、退職準備、配偶者の出産時などに利用できます。</p>
取組の評価および効果	<p>2009年より重点的な取組を進めていますが、2012年以降の売上拡大の中においても休暇取得が促進され、長時間残業と共に総実労働時間は減少傾向にあります。</p>

（平成26年度事業）