

各事業の実態を踏まえた働き方・休み方の改善推進

三菱電機株式会社

| (1) 企業の概要 | |
|--------------|--|
| 事業概要 | <p>三菱電機グループは、技術、サービス、創造力の向上を図り、活力とゆとりある社会の実現に貢献することを企業理念とし、重電システム、産業メカトロニクス、情報通信システム、電子デバイス、家庭電器などの製造・販売を事業目的としています。</p> <p>社員数は2014年3月末時点で、単独31,797人、連結124,305人となっています。</p> |
| 労働時間制度について | <p>始業や終業、休憩時間は事業所（本社、工場、R&D（研究開発拠点））毎に設定しています。</p> <p>一部の部署・社員を対象に、企画業務型・専門業務型の裁量労働制、事業場外みなし労働時間制度、フレックスタイム制を導入しています。</p> |
| 経営上・労務管理上の特徴 | <p>全社の取組に加え、各事業所の実態を踏まえ、各事業所に適した働き方・休み方の改善推進を行っています。</p> |
| 取組のきっかけ | <p>安全・健康管理を第一の使命として、労働時間が長いために健康を害することが無いようにという思い、また、グローバル競争が激化する中で効率的な働き方に対する注目が以前にも増して高まっていることなどが、取組推進のきっかけとなっています。</p> |

| (2) 主な取組の内容 | |
|--------------------------------|--|
| 「労働時間委員会の設置」 | <p>労働時間の状況を労使で話し合う「労働時間委員会」を事業所ごとに年2回行うようにしており、その話し合いをもとに、各事業の実情に応じた施策（一斉定時退社、深夜就業パトロール、休日労働管理の徹底など）が行われています。</p> |
| 「マイカレンダー休暇制度による年次有給休暇の計画的取得促進」 | <p>計画的な年次有給休暇取得による心身のリフレッシュを目的として、「マイカレンダー休暇制度」を導入しています。具体的には、年度初めに社員全員が個人ごとの休暇取得予定を指定し、計画的な休暇取得を行っています。</p> <p>社員一人ひとりが計画的な業務遂行と休暇取得を意識することにつながると共に、取得計画を職場内で共有することで、職場としても計画的な休暇取得を支援・フォローすることができます。</p> |
| 「利用目的が多様な短時間勤務制度」 | <p>短時間勤務は、「育児（最長小学校6年生まで）」、「介護」、そして、「傷病後の復帰」について認めています。育児休業についても法定を超えた時期まで認めています。なお、育児・介護を行う社員が利用できる在宅勤務制度も導入しています。</p> |
| 「セルフサポート休暇制度の制定」 | <p>取得できなかった場合の年次有給休暇は「セルフサポート休暇」として、30日間を上限として積み立てることができます。病気や怪我の療養や人間ドック受診、ボランティア・家族行事など、様々な目的に</p> |

| | |
|------------------------------|---|
| | <p>において使用が可能です。</p> |
| <p>「産業医との密な連携による社員の健康管理」</p> | <p>時間外労働が 45 時間を超えた場合には、全ての社員について産業医に連絡をします。産業医はこれまでの健診結果や受診履歴などを確認して、面談を行うかどうかを決定します。</p> <p>月の残業時間が 80 時間を超えた社員や深夜就業回数が一定以上となった社員には、「問診票」を配布して現在の健康状態などを回答していただき、産業医による面談の必要性の検討や健康障害防止のための改善策の検討等に役立てます。</p> |
| <p>取組の評価および効果</p> | <p>休暇取得推進や労働時間管理の徹底を行うことで、生産性を意識して職務に取り組むようになっていきます。</p> <p>今後も様々な施策を通じ、引き続きメリハリをつけて働くことができる職場環境の形成を推進していきます。</p> |

(平成 26 年度事業)