

取組事例

所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク

| | |
|----------------|------------|
| 企業名：日本航空株式会社 | 所在地：東京都品川区 |
| 社員数：約 32,000 名 | 業種：運輸業 |



JAPAN AIRLINES

取組の目的：

社員一人ひとりが主体的・効率的に業務に取り組み、各組織が生産性を向上させ、新たな付加価値を創造することで、社員も企業も成長し続ける企業風土を醸成する。

取組の概要：

〈現在の取り組み〉

○トップメッセージ

- ・会社がこれからも永続的に発展していくためには、変化し多様化していくお客さまのニーズに的確に応え、より付加価値の高いサービスを創出し、お客さまに選ばれ続ける必要がある。そのためには、すべての社員（女性をはじめとする多様な人財）が総力をあげて活躍し続けられる環境を創りあげていかなければならない。
- ・社員一人ひとりが主体的・効率的に業務に取り組み、各組織が生産性を向上させ、新たな付加価値を創造することで、社員も企業も成長し続ける企業風土を醸成する。
そのために、以下の3つを JAL のワークスタイル変革の目指すべき姿と位置付け、全社をあげて取り組み、完遂すると宣言。
 - ①全社員が、生産性高く、やりがいをもって働き成長する。
 - ②生み出された時間を社員一人ひとりが自身の時間の充実にあて、様々な経験を通じて成長する。
 - ③これらの社員が生み出す、より付加価値の高い仕事の成果により会社も成長する。

○働き方見直しの取組を全社横断的に推進するための新組織を設置

- ・社長からの強い指示のもと、各本部長・グループ各社社長が変革責任者となり、それぞれトップダウンで変革を推進している。
- ・部門別の取り組みと並行し、全社で取り組むべき施策や全体のゴールを設定し推し進める体制を整えるべく、2014年12月に「ワークスタイル変革推進室」を新設。

○年次有給休暇の取得促進の取組

- ・年次有給休暇の半日単位での取得が可能。
- ・夏休み・シルバーウィーク期に、年次有給休暇と組み合わせた長期休暇の取得を促進。
- ・通常の年次有給休暇とは別に、年度末に失効した年次有給休暇の一部を積み立て、私傷病など特定の事由に際し、その取得を認める制度（「特定目的積立休暇制度」）を導入。
社員福祉の充実の一助とするとともに労働意欲の向上を図っている。

○所定外労働の削減の取り組み

- ・勤務時間帯選択制度の導入（後述）
- ・在宅勤務制度（週1回）の導入（後述）
- ・定時退社日（ノーマルデー）の設定と定時退社メールの発信
※定時退社メールの発信時に、具体的な業務効率化の事例を紹介するなど、社員へ効率的な業務の遂行を促している。
- ・時間外労働を実施する場合の所属長への事前申請の徹底
- ・客観的データとしてのパソコンのログデータを活用した労働時間管理の実施
- ・2015年10月からは「勤務実績報告会」を開催し、全部門・全社員の時間外労働時間、年休取得等のデータを見える化し、各部門長による課題の深堀と改善策を全部門で共有する。全部門の状況・取組内容等の見える化を図ることで、優れた取組を迅速に他部門に展開できる素地を作る。

○勤務時間帯選択制度の導入

- ・間接部門の所定勤務時間について、社員からの希望と所属長の了解があれば、基本の勤務時間（8:45～17:45）のほかに、複数の勤務時間帯からの選択が可能となる制度を導入。最も早いもので7:00～16:00と朝型勤務も可能。
- ・日々の勤務時間は1日単位で選択することができるため、社員の個々の事情に合わせた柔軟な対応が可能であり、多くの社員が活用している。

○在宅勤務の積極的な活用

- ・間接部門を対象に週1回の在宅勤務制度を導入。
- ・半日の年次有給休暇や社外における業務などと組み合わせ、1日の勤務時間のうちの一部を在宅勤務とすることも可能とするなど、柔軟に活用できる制度としている。

○ワークスタイル変革の全体計画の策定と進捗管理

- ・これらの取組の実効性を確保するため、中長期的な計画を策定のうえ、四半期に一度、社長以下全役員へ報告し、進捗状況を管理することにより、全社一丸となって取組を推進するための体制強化を図っている。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働時間の実績

2014年度 平均時間外労働時間 11.8時間/月

○年次有給休暇の取得実績

2014年度 平均取得日数 16.2日/年（平均取得率81.0%）