

## 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))

企業名：東レ株式会社	所在地：東京都中央区
社員数：7,232名	業種：製造業



### 取組の目的：

多様な就労観や家庭事情を持った社員それぞれが、生産性高く生き生きと働ける環境を、会社が整備しワーク・ライフ・バランスの充実を図る。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

#### ○経営方針・経営活動と連動した取組

##### ・現場主義の経営方針：

企業として実践すべき「経営理念」となる「企業行動指針」において「人材重視：社員に働きがいのある職場環境を提供し人と組織に活力が溢れる風土をつくる」ことを掲げて人事勤労施策に取り組んでいる。

その上で、各職場におけるワーク・ライフ・バランスの取組は、「現場・現物・現実をよく見て現状分析を徹底的に行い、「あるべき姿」と「やるべき事」を明確にして、本質を突いた的確な取組と生産性の高い効率的な働き方につなげていく」という現場主義の考え方に基づき推進されている。

##### ・日次管理による攻めの経営活動（PMP活動）：

設定した課題に対してPDCAサイクルを回し、その進捗をタイムリーかつ的確に把握し、軌道修正やリカバリーが必要な場合には、早めに関係者の方向性を揃えて即応していくPMP活動により、生産性の高い業務遂行につなげていく。（注）PMP：Proactive Management Program

#### ○労働生産性の向上

##### ・労働時間短縮：

1991年に労組からの時短要求を受け、事業運営の効率化を高め業務革新・業務遂行プロセスを抜本的に見直す取組を推進。また、現場の管理会議等では、時間外労働等の動向を毎月フォローし、増加した場合はその原因分析と解決に取り組んでいる。

##### ・トータルコスト削減：

不断にコスト競争力の維持・強化に取り組み、仕事の無駄を排除し、業務効率化を推進している。

・上司と部下の個別面談等を通じて働き方について話し合うことで、労働時間管理の理解・徹底を図るとともに、各自の仕事の進め方の見直しを行い、効率的で生産性の高い仕事の進め方を目指す職場風土づくりに寄与している。

## ○ワーク・ライフ・バランスの推進

従来から社員が働きやすい職場環境の整備に努め、経営の重要なテーマとしてワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる。2008年度からは、ワーク・ライフ・バランスを職場のイノベーションと位置づけ、「ワークライフバランス労使専門委員会」、2010年度下期からは「ワークライフバランス労使委員会」を設け、「時間外労働・休日出勤の徹底した削減」等、労使の最重要課題に全社で取組を推進している。

## ○所定外労働の削減

### 【従来からの取組】

- ・深夜業・休日出勤の原則禁止、21時以降一斉消灯（原則シフト勤務のない本社のみ。毎日）、全社一斉早帰りデー（毎月第3金曜日（土日を挟んで国民の休日などが設定されている（3連休以上となる）場合は直前の営業日）に設定。定時退社を推奨）
- ・各事業（工）場で例月開催の管理会議等での各部署別の時間外労働実績の報告・フォロー
- ・各事業（工）場において、間接部署の業務効率化の推進により、所定外労働時間を削減
- ・長時間労働者に対する健診の全社統一基準の新設（該当者の健診結果と職場での長時間労働解消の取組をフォローするシステムの新設）

### 【2015年2月からの取組】

- ・各事業（工）場の労使による業務効率化・総実労働時間削減策の推進、早帰り施策・年休取得促進の取組の再徹底
- ・2014年度の総実労働時間2200時間超過者あるいは前年比180時間以上増加者を対象とした個別の改善計画を上司が立案しフォロー（各事業（工）場事務局／全社事務局でフォロー）
- ・出勤管理システムによる長時間労働者へのアラーム表示

## ○年次有給休暇の取得促進

- ・半日年休制度：20回／年（10日／年）を限度に取得可能。さらに、2007年から小学3年生までの子の養育、要介護状態にある家族の介護、本人・配偶者が不妊治療を受ける際に、30回／年（15日／年）まで取得可能とした。
- ・年休奨励日：日程及び日数については事業（工）場労使で協議し決定
- ・年休一斉付与日（計画年休）：日程及び日数については事業（工）場労使で協議し決定（上限は1日／年）
- ・特別休暇：時効により消滅した年次有給休暇を別枠で一定日数を積み立てる休暇（上限は40日）。年次休暇の保有日数が20日以内で、業務外の疾病、社会地域貢献活動、負傷・疾病にかかった家族を看護、本人・配偶者が不妊治療を受けた場合に所属長に届け出て取得可能

- ・年次有給休暇特別管理制度：全社横断の労使による取組として、前年度職場全体の年間取得率が75%未満の職場を対象として、年休の管理職場に指定。職場ヒアリングを実施し、年休取得の改善を促すとともに、事業(工)場労使で取得実績のフォローを実施（全社平均年休取得率は80%以上を維持）。

### ○テレワークの活用

- ・協業による業務遂行が一般的であり、チームワークやコミュニケーションの維持が重要であることから、制度の利用時間に上限を設定した在宅勤務制度を導入
- ・会社が定める要件を満たす者で、在宅勤務の利用を希望する者につき個別に許可
- ・深夜時間帯・休日の在宅勤務は原則禁止
- ・在宅勤務の利用上限は、6日（45時間）／月かつ2日（15時間）／週
- ・在宅勤務の実施に当たってはRAS（リモートアクセスシステム）を活用

### 〈今後の取組〉

- 2015年2月から実施している「総実労働時間削減、早帰り促進の取組」をしっかりと完遂させる。
- 労働基準法改正の動向も踏まえ、フレックスタイム制度の更に柔軟な活用、企画型裁量労働制度の導入等について、労使で検討を進める。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○労働時間、年次有給休暇

（2014年度）総労働時間 1914 時間、有給取得日数 17.2 日（87.6%）

（H27. 8）