

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：トヨタ紡織株式会社	所在地：愛知県刈谷市
社員数：8,813名	業種：製造業

取組の目的：

「2020年にありたい姿」として、「世界中のお客様に最高のモビリティライフを提案し続ける会社」「全てのステークホルダーから信頼され、共に成長し続ける会社」を掲げ、持続可能な成長を目指して、取り組んでいる。

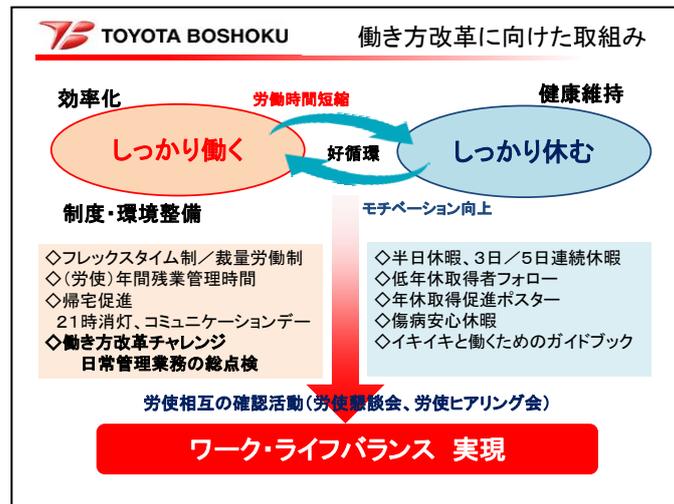
その中で、多様な働き方を支援する環境の整備や働き方改革を推進し、社員がいきいきとチャレンジ・成長できるよう、活動に取り組んでいる。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○働き方改革に向けた体制づくり

「しっかり働く・しっかり休む」を基本理念として、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っている。役員全員がメンバーの労使懇談会、職場単位の職場労使懇談会において、働き方改革に向けた取組の実施状況をチェックするとともに、各取組のより積極的な推進を促している。



○フレックスタイム制度

- ・事務・技術部門でフレックスタイム制度を導入している。
- ・コアタイムは、午前11時～午後2時（うち休憩1時間）と短めに設定し、フレキシブルタイムは、午前6時～午前11時・午後2時～午後10時までと長めに設定することで、働き方の自由度を高めている。

○ノー残業デー

部署ごとに、週1日をノー残業デーとしている。帰宅後に家族等とのふれ合いを大切にしてもらいたいという考えから、『コミュニケーションデー』と称している。

○年次有給休暇

- ・入社初年度に10日、2年目には17日付与している。以降、年1日ずつ増加させ、5年目以降に最大20日付与している。
- ・2年間繰り越すことができ、最大60日まで積み立てられる。また、失効した年次有給休暇は、最大20日積み立てることができ、私傷病の際に使用可能としている（傷病安心休暇）。
- ・3日間の連続休暇（リフレッシュ休暇）、5日間の連続休暇（永年勤続休暇）の取得を促進している。
- ・「年休取得促進ポスター」や「イキイキと働くためのガイドブック（メリハリある働き方を実現するための啓蒙冊子）」等の活用により年次有給休暇の取得を促している。

○女性の活躍を重点にした、育児・介護休業制度等の充実

- ・育児休業は、子が3歳になるまで取得可能（2014年度は、127名が取得している）。
- ・育児短時間勤務制度は、事務・技術部門は子が8歳になるまで、技能部門では子が3歳になるまで利用可能（2014年度は、72名が利用している）。
- ・配偶者の転勤等の理由により退職した者を、同一の職務に再雇用する制度（登録制）を設けて、一度は退職した者の職場復帰を可能にしている。

○女性活躍促進施策の拡充

- ・現在13名の女性管理職を、2020年までに2倍以上、2030年までには5倍以上とする目標を設定している。
- ・上記の目標を達成するために、女性社員の計画採用を推進するとともに、従来からグループ会社5社で協同運営している託児所に加えて、会社単独での社内託児所を新設した。また、ダイバーシティ・マネジメント研修や女性社員キャリアアップセミナー等社員の意識改革を図るための研修を拡充している。

○働き方改革チャレンジ

2015年度より、労働の質を変えることで労働時間の短縮を図る「働き方改革チャレンジ」をスタートさせた。具体的には、①業務の洗い出し、②重複した業務の削減・集約、③業務プロセスの見直し、④業務の標準化、⑤IT化を行うことで、会社全体で年間約10万時間の労働時間が削減可能と試算している。

現状とこれまでの取組の効果：

- 年次有給休暇の平均取得日数は、2013年度の15.2日から2014年度は16.1日となっており、成果が上がっている（職種別では、事務・技術部門は13.5日から14.3日に、技能部門は16.3日から17.3日に増加）。
- 育児休業制度の利用者は、73名（2010年度）から127名（2014年度）に、また育児短時間勤務制度の利用者は39名（2010年度）から72名（2014年度）に増加しており、制度が着実に定着している。
- 働き方改革の推進のため、各部での活動を経営層に発表する機会を設けるなどして、全社的な活動として盛り上げている。
- 引き続き、従業員がいきいきとチャレンジ・成長できるような会社となるよう、活動を進めていく。

(H28.2)