

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：ブラザー工業株式会社	所在地：愛知県名古屋市
社員数：4,200名	業種：製造業



取組の目的：

従業員のワーク・ライフ・バランスの実現と心身の健康維持を目的に、新しい働き方や年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。特に、今後は女性の一層の活躍を推進するうえで、長時間労働を見直し、男性と同等のキャリアを可能とする環境整備が必要と考え取り組んでいる。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○トップメッセージ

社内で多様な働き方を推進し、国籍、性別、文化の違う社員が能力や個性を十分発揮することで、社員が「明るく、楽しく、元気に」働く、強い組織になると考える。

○労働時間の適正化に向けた活動

労働時間を適性に把握するために、社員がパソコンから専用のシステムに打刻した始業、終業等の時刻と、IC入門証の入退時間との差異時間を本人と上司が確認できるようにしている。そして、社員が業務外で30分以上会社に滞在する場合は、必ずその理由を報告するように指導している。

○所定外労働削減の取組

- ・ 毎月の労使代表が出席する委員会にて、各部の所定外労働や年次有給休暇の取得率をチェックし、問題があれば労使で改善を検討している。
- ・ 毎週水曜日を全社ノー残業デーに設定し、定時退社を推進している。
- ・ 全社員の9割(一部現業を除く)にフレックスタイム制度を導入しているが、効率性への意識向上や長時間労働の抑制を目的として、朝型勤務へシフトする以下の取組を2016年7月より実施している。
 - ① コアタイムを10:30~15:00から9:30~14:00に変更。
 - ② 20時以降の就業を届出制とする。
 - ③ 22時以降を就業禁止とする。

○年次有給休暇取得促進の取組

- ・入社初年度に 18 日付与し、翌年は基準日の 3 月 1 日に 20 日を一齐付与している。3 年間有効で、最大 60 日まで繰り越すことが可能である。
- ・半日単位の年次有給休暇の取得制度あり。
- ・部門や職位による取得率の偏りを解消するため、年度前半を経過した時点で取得日数が 5 日未満の社員を対象に、年度後半の取得計画を提出させるなど、取得促進を図っている。

○育児・介護のための制度の拡充

(1) 柔軟な働き方

フレックスタイム制度の対象者については、コアタイムの出勤義務をはずすことで、柔軟な勤務を可能としている。

(2) 選択制による柔軟な短時間勤務制度

小学 4 年生始期までの子の養育ならびに家族の介護を行う社員を対象に、1 日の所定労働時間（通常 7 時間 50 分）を 5 時間 50 分または 6 時間 50 分のいずれかに短縮できる制度。このほか、フレックスタイム制度の適用も可能とすることで、ワーク・ライフ・バランスに合わせた柔軟な勤務制度を導入している。

(3) 子の看護・家族の介護のための休暇制度等の拡充

- ・子の看護休暇制度は小学校就学前の子を養育する社員が対象だったが、2015 年 4 月より中学校就学前の子を養育する社員まで対象を拡大。
- ・子の看護及び家族の介護のための休暇として、子や家族の人数に関係なく、1 年間につきそれぞれ 10 日間取得可能としている（無給）。

○在宅勤務制度の新設

- ・育児や介護等を行う勤続 3 年以上の社員を対象とし、週 2 日までの在宅勤務制度を 2015 年 10 月よりスタートした。育児や介護を行う社員の能力発揮の機会選択を広げ、早期の復職を促すこと、また復職後のキャリアの停滞を避けることを目的としている。
- ・終日在宅のほかに一部在宅制度がある。子の急病など早退するようなケースで、所定労働時間勤務できなかった場合、当日の在宅で労働した時間を通算することができ、会社で勤務したものと扱っている。

現状とこれまでの取組の効果：

○フレックスタイム制度の朝型勤務へのシフトにより、会議やチーム間、部門間の段取りや相談など朝の時間を有効に活用できるようになった。また、日中の時間の使い方について、今まで以上に効率性を意識するようになった。

○在宅勤務は、現在 30 名で実施（うち男性 3 名）している。TV 会議の利用等により、育児等を行いながらもキャリアをあきらめない働き方が可能となった。