

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：ボッシュ株式会社	所在地：東京都渋谷区
社員数：6,131名（連結）	業種：製造業

取組の目的：

人こそが企業の財産であり、従業員が健康で安心して長く活躍できることが大切です。家庭生活を充実させてリフレッシュし、会社で力を発揮してもらうべく、総労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、在宅勤務制度の拡充など、効率的で柔軟な働き方の推進に取り組んでいます。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○トップメッセージ

グローバルに事業展開するボッシュ・グループでは、ダイバーシティを重要な経営戦略の一つと位置付け、ジェンダー（性別）、国際性、世代、文化に於ける多様性を全世界で推進しています。日本においても1980年代から社員のワークライフバランス実現に取り組んでおり、効率的で柔軟な働き方を男女社員ともに推進し、様々な価値観や経験・知識を持った社員の意見を尊重しイノベーションを生み出す企業文化を醸成しています。

○労働時間短縮に向けた取組

- ・年2回、全社レベルで時短検討委員会（1991年発足）を、また、毎月、各事業所で職場労使協議会（1997年発足）を開催。休暇取得や所定外労働時間の状況を確認し改善を促している。
- ・Diversity@Bosch Japanによる取組（従業員活動）。「タイムマネジメント向上」、「在宅勤務研究会」、「育児介護両立サポート」をテーマに、管理職及び組合員の双方が参画。テレワークの拡充、会議の効率化などについて検討し、会社に提言を行う。
- ・ワークライフバランス及びダイバーシティがグローバルな方針として確立している。

○年次有給休暇の取得促進に向けた取組

- ・1980年代から、自動車業界の1800時間に向けた時短運動の一環として、労使の話し合いにより、年次有給休暇取得目標を1984年6日、1990年12日など、少しずつ上げてきた。現在では、休みが取れるのが当たり前、という文化が定着しており、非管理職の年次有給休暇取得率はほぼ100%近くを達成している。
- ・顧客や稼働状況等により、事業所の労使で話し合っって奨励日を設けることもある。
- ・年度後半で取得状況のチェックと取得促進の働きかけが行われている。
- ・1995年から「リフレッシュ休暇」（5日連続の年休）を導入。勤続満10年、20年、30年、35年でプラス3日。年度当初に各自が取得計画をたてる。
- ・年次有給休暇の残日数が負債となる国際会計基準を強く意識している。

- ・管理職の研修等で年次有給休暇取得等にかかる意識付けを徹底している。
- ・お盆の前後は全社一斉休業日とし、それとつなげて長期の連休をとれるよう環境整備を図っている。
- ・工場では、休暇中の者の代理人としてライン・アシスタントを配置。多能工化にも寄与している。
- ・事務職でも、仕事のプロセスが見える化・標準化することにより、業務の無駄を削減している。休暇中には代理人が立てられ、また、資料の整理整頓も徹底する文化がある。

○その他、ワークライフバランスの取組

- ・フレックスタイム制：すべての間接部門の社員に適用している。
- ・多目的休暇：失効年次有給休暇および新規付与の年次有給休暇として年6日、最大70日積み立てることが可能。自分や家族の病気、災害時救援活動やドナー休暇などに利用可能。自分の病気で15日以上休む必要がある場合に、年40日まで有休として利用できる。
- ・在宅勤務：育児介護をする社員については、週所定労働時間の50%まで利用可能。加えて、2015年11月から、事由を特に制限せず利用できる一般在宅勤務制度を導入。新入社員などを除くほとんどの事務・技術職の社員が、最大で月40時間在宅勤務が可能。これにより、例えば17時に一旦帰宅し、夕食をとった後、20時から海外との電話会議に参加するといったことも可能。
- ・管理職研修でダイバーシティを徹底。
- ・年次でダイバーシティ全社イベント「Bosch Diversity Day」を実施。昨年は社外の有識者が講演（ウェブ経由を含めて400名以上が参加）

○育児・介護関係

- ・育児休業：法律を上回る期間取得可能で、休業中は育児支援手当が支給される。
- ・育児時短：1日2時間までの範囲で勤務時間が短縮でき、子が小学6年生の3月末まで利用可能。フレックス勤務との併用も可能。
- ・子の看護休暇：子が小学6年生の3月末まで利用可能で、賃金は80%支給（2016年4月より100%支給に改定）。
- ・育児関連研修：育児復職者研修とともに育児復職者の上司を対象とした研修を実施。
- ・介護休業：法律を上回る期間取得可能。
- ・介護時短：1日2時間までの範囲で勤務時間が短縮できる。
- ・介護休暇：対象となる家族が1人の場合は6日、2人の場合は10日、6日目まで賃金80%支給（2016年4月より100%支給に改定）。

〈今後の取組〉

○ダイバーシティはボッシュ・グループの強みです。また約1%と低い離職率は、従業員がボッシュ・グループで働くことに誇りを持っていることの現われでもあります。今後も社員が働きやすい環境を整え、また管理職のロールモデルが増えるよう、タイムマネジメント等の対策にもさらに力を入れて行きたいと思います。

現状とこれまでの取組の効果：

○時間外労働の実績

2014年度は非管理職で14.4時間／月、2015年度は11月時点で12.4時間／月

○年次有給休暇の取得率

2014年度の非管理職の年休取得率は98.1%（管理職では70%程度）

○テレワークの状況

一般在宅勤務制度の利用者は2016年2月時点で250名程度、育児介護者と合わせると300名近くが在宅勤務を実施

○その他

近年の離職率は1%、新卒に占める女性の割合は40%程度

(H28.2)