

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：株式会社タムロン	所在地：埼玉県さいたま市
社員数：753名	業種：製造業

取組の目的

お客様が満足できる製品・サービスを提供するため、社員一人ひとりが活躍できる働きやすい会社を目指します。

取組の概要

【トップメッセージ】

社員にはタムロングループの全体最適を念頭に「チームタムロン」「日々革新」を心がけ「仕事はATMで」行うように伝えています（「ATM」とは、A（明るく）、T（楽しく）、M（前向きに）です）。

また、より良いワークライフバランスの実現が重要である考え、効率的に働ける職場環境づくりに取り組んでいます。「残業なし」が当たり前という意識を持ち、仕事の効率を考える結果、メリハリが生まれ、ワークとライフの好循環が始まります。そして、残業しない分の時間は個人のスキルアップや家族団らんの時間に費やすことができます。

また、社内保育園の設立などにより育児をしながら働ける環境を整えることで、男性の育児参加や女性管理職比率の向上を目指しています。

これらを通じて、プロ意識をもった「自律型社員」を育て、ステークホルダーの期待に応えることが、積極的な社会貢献に繋がると信じています。

【所定外労働時間の削減についての取組】

○ノー残業デーの実施

月曜日と水曜日は完全ノー残業デーとして原則残業を禁止し、定時後は放送と見回りによる呼びかけを行い、消灯と施錠を徹底することにより、社員の帰宅を促しています。

○残業の事前申請

残業をする際は事前申請が必要となり、部門長と管掌役員の承認を得て、許可証を身につけて行うという仕組みを取り入れています。

毎月、経営会議にて各部門の所定外労働時間の実績を報告し、各部門が残業削減策を考える機会を作るとともに、適正な労働時間を把握するためにタイムカード機を屋外へ移設などの取り組みを行っています。

○朝型勤務を推奨

効率的に仕事をするために、朝型勤務を推奨しており、早朝の限られた時間の中で集中して仕事をするにより、時間外労働の削減に繋がっています。

【年次有給休暇の取得促進】

リフレッシュ休暇制度（連続 5 日間年次有給休暇を任意に取得できる制度）や年次有給休暇の計画的付与制度（全従業員に対して同一の日に年休を付与する制度）の活用により、年次有給休暇の取得を促進しています。

【その他】

○女性活躍

新たな価値を創造していくためには、多様な人材を活かし価値観の多様性を受容できる風土を作ることが大切であると考え、ダイバーシティ・マネジメントの実現を目標としています。その一例が女性管理職比率の向上です。平成 28 年度の女性管理職比率は約 11%となっており、今後も向上を目指しています。

○育児支援

男性社員の育児休業を支援するため、短期育児休業制度を導入しています。1 か月を超えない短期の育児休業を取得する場合は、最初の 5 日間を有給とすることにより、特に男性が育児休業を取得しやすいようにしています。育児短時間勤務制度は、小学校 4 年生まで利用可能としています。また、出産祝い金の支給、社内保育園の設置（認可保育園、病児保育可能）入などにより、育児を行う社員を自発的に支援しています。

○ストレスチェック

社員のメンタル不調の予防を目的として、平成 20 年よりメンタル診断を年二回実施しています。また組織ごとに分析した結果を経営会議にて報告し、部門長がメンタル状態を把握することで職場環境の改善に努めています。

○社員相談窓口

社内で設けている社員相談窓口は、向上心のある社員のキャリアのサポートや悩みのある社員の受け皿となっています。

○障害者雇用

障害者雇用については積極的に就職面談会に参加して、精神障害を含む幅広い人材と社内の仕事とのマッチングを図っています。

現状とこれまでの取組の効果

- ・平成 28 年の時間外労働時間 社員一人あたり 月平均 14 時間（前年比約 40%減）
- ・平成 28 年の年次有給休暇取得率 74%（前年比約 20%増）
- ・出産した女性社員の 100%が産前産後休業、育児休業制度を利用し、職場復帰しています。
- ・短期育児休業制度を利用した男性社員は平成 26 年 7 名、平成 27 年 13 名、平成 28 年 17 名です。
- ・多くの女性管理職が活躍していることが認められ、埼玉県「多様な働き方実施企業」でプラチナ企業に認定されています。
- ・子育てサポート企業「くるみん」も取得しています。