

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)

領域をこえ 未来へ

企業名：王子ホールディングス株式会社	所在地：東京都中央区
社員数：36,309名	業種：製造業



取組の目的：

- ・「働き方改革」は、個々人や組織の意識改革を通して、生産性の向上や革新的価値の創造につなげる事を目的としています。
- ・従来の画一的、硬直的な働き方では、多様な価値観、能力や経験がある人材は活躍できません。王子グループはさらに生産性を意識した働き方に変えていくことを重視します。

取組の概要：

<総労働時間削減と業務効率化>

業務改革を実施し、時間外労働の削減、総労働時間短縮に取り組んでいます。

- **業務の効率化（情報伝達方法・日常業務の見直し）**
 - ・ 会議の開催見直し、会議の効率化、紙保管資料の削減、資料の電子化と共有、ICT ツールの活用、日常業務におけるムダの排除、一部フリーアドレス化等
- **フレックスタイム制の活用**
 - ・ 部署の実態（ピーク時間等）に即したフレックスタイム制の活用を徹底
- **残業時間の上限設定**
 - ・ 部門ごとに総労働時間の目標を設定し管理
- **19時消灯**
 - ・ 19時以降の勤務は本部長承認事項
- **休日出勤の完全振替化**
 - ・ 休日出勤を行う場合は、本部長への事前申請と振替日の事前指定及び取得を徹底
- **年休取得推進**
 - ・ 夏季一斉休暇（5日）などで休暇取得を促進し、取得率80%を目標
- **柔軟な働き方の推進**
 - ・ モバイル端末活用による取引先等からの直行直帰の推進

＜働き方改革を推進する人事制度定着への取り組み＞

経営戦略に沿った課題を確実に遂行するため、働き方改革の実効性を高める人事制度を王子グループへ定着するように取り組んでいます。

○ 役割等級制度

・年功序列を打破し、早期抜擢をするため、各人に求められる役割を明確にし、その役割を果たしたか否かで評価。評価の適切性を年1回確認し、厳格運用を推進。評価者のレベル向上のための研修実施。評価結果に基づく適材適所。

○ 認定研究員制度

・革新的価値を創造させるために、特に高度な専門知識を有する研究員に、働き方に裁量を与え、研究に集中できる環境を提供

○ 65歳定年制

・会社生活で培った知識、技術、技能を存分に発揮し、意欲を持って働けるよう、2017年度より導入。 ※グループ内10社に導入。

＜今後の課題・取組＞

王子グループ全体では総労働時間が着実に減少している一方、個々人ではまだ長時間労働があるため、労働時間の長い個々人に重点的に働きかけていく。

現状とこれまでの取組の効果：

○ 2013年度→2018年度の実績（王子グループ本社地区）

・総労働時間 2050.0時間/年 → 1825.3時間/年（225時間・11%削減）

(R2.4)