

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：三菱自動車工業株式会社	所在地：東京都港区
社員数：12,946名	業種：製造業



MITSUBISHI MOTORS

取組の目的：

成長戦略の推進に伴う業務量増加の一方で、効率的な働き方、職場環境の改善、ワーク・ライフ・バランスの充実を図り、働き甲斐とカスタマーファーストの意識を高め、企業価値の向上、持続的成長を実現させる。

取組の概要：

<現在の取組み>

○ トップメッセージ

経営環境がめまぐるしく変化する中、「従業員一人ひとりの意識・行動の変革なくして当社の持続的成長はない」という社長の強い危機感の下、改革の一環として「ダイバーシティ推進部」を設置。「ワークスタイル革新」「人事制度改革」「仕事のやり方改革」「ワーク・ライフ・バランス」の4分野の改革プロジェクトを推進することを、従業員に向けてメッセージを発信。

○ 業務効率化の推進

- 新しいITシステムを活用し、各自のPCと簡易な設備のみでテレビ会議の実施を可能にすることで、出張で生じる移動時間等を削減。
- 会議、メール、文書などのルールの明確化と徹底。
- 新情報共有環境・新文書管理環境で紙資料の削減。

○ 時間外労働時間の削減の取組

- 20時以降の勤務を原則禁止とし、業務上必要な場合は所属長と相談し、承認を得た上で、最小限の残業を行う（早く帰ろう！Go Home運動）。
- 終業時刻以降の電話・メールについて、至急案件以外は控えるよう啓発活動を実施。
- 原則毎週金曜日を事務所部門一斉定時退社日として設定。館内放送で従業員の早期退社を呼びかけ。
- 当月の時間外労働の実績が一定時間を超えると本人にアラームメールを送信。
- 部署ごとの時間管理手法の好事例を水平展開。

○ 年次有給休暇の取得促進の取組

- 年次有給休暇の取得日数の目標を17日/年・人と設定し、労働組合と共同で、従業員に働きかけ（「年休17運動」）。
- 月間及び年間の年次有給休暇取得予定を年次有給休暇取得計画表として作成のうえ、見える場所に掲示することで月1日以上 of 年次有給休暇取得を推進。

- カレンダーの設定上、祝日にあたる出勤日を年次有給休暇取得奨励日とし、該当日がある月初に、年次有給休暇取得を呼びかけ。
- 6月、7月を年次有給休暇取得強化月間とし、2ヶ月で3日間の取得を推奨。

○ 様々な休暇制度

- リフレッシュ休暇（連続5日・勤続年数15年・25年・35年の該当者のみ）、誕生日・結婚記念日休暇（それぞれ1日ずつ）など、年次有給休暇内の内訳をつくることで、従業員のライフイベントに応じた、年次有給休暇取得を推奨。

○ テレワークの活用

- ワーク・ライフ・バランスの更なる充実とより効率的な働き方を企図し、2015年4月に在宅勤務制度を導入。制度の概要だけでなく、制度利用者の声を社内報で従業員にむけて周知。

【制度の概要】

対象者

- ① 小学校6年生までの子の育児を行う者
- ② 親族の介護／看護を行う者
- ③ 在宅勤務を行うことで業務・時間効率向上が見込まれる者

利用限度

40H／月を利用限度とする。

<今後の取組>

○ 夏の生活スタイル変革に関する取組

- 2015年4月よりフレックスタイム制のコアタイム（10：45～15：45）を撤廃し、6：45～21：45の間で4時間以上勤務すればよいこととした。
* 時間帯は田町地区
- 本社部門に勤務する従業員の勤務時間（8：45～17：45）を平成27年7月13日から9月30日まで8：15～17：15に前倒し（サマータイム制）。
※育児、介護や通勤等の不可避な事情により本制度での労働が困難な場合は、フレックスタイム制等を活用し対応。

現状とこれまでの取組の効果

○ 年次有給休暇の取得実績

直近3年間の平均取得日数（年・人）および平均取得率

2012年：15.89日	80.7%
2013年：15.79日	80.4%
2014年：16.14日	82.2%