

## 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：住友金属鉱山株式会社	所在地：東京都港区
社員数：8,766名	業種：非鉄金属製造業

### 取組の目的：

夏期の期間、早朝から集中して仕事を行うことで、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図るとともに、これを機に仕事の進め方を見直す。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

上記の取組目的や詳細な実施内容についての通知文を人事部長名で発行し、各部門責任者への説明や社内掲示板に掲示するなどして取組を周知するとともに、今後の業務の取り組み方の見直しや業務効率向上に向けた意識改革を促進。

##### ○所定外労働の削減

- ・各自のPCのログオン・ログオフの記録をチェックし、「見える化」することで適正な労働時間管理を行うとともに、所定外労働削減に向けた取り組みの一助とする。
- ・事業所ごとにノー残業デー（月初を除く毎週水曜日）を実施
- ・1人当たりの時間外労働は月平均10～13時間

##### ○朝型勤務

本社において、7月から9月までの所定労働時間を40分前倒し、8:00～17:00とする夏期勤務時間を導入

- ・原則として本社地区全部門の管理社員を含めた全社員を対象とするが、業務の都合上勤務時間の変更が困難な部門については、部室またはグループ単位で適用除外とする。また、育児期間中の者も本人の意向を確認した上で対象外とすることもできる。
- ・夏期勤務時間中は、17:00以降に終了することが見込まれる社内会議・打合せは原則として設定しない。
- ・ノー残業デーは継続

##### ○年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得促進について、労使専門委員会で精査、検討し、年次有給休暇の取得率の更なる向上による総実労働時間の削減を目指している。（2014年度の取得率は8割強。）
- ・事業所毎に3～5日／年の範囲で計画付与を実施

## 【主な休暇制度】

### ○積立年休（有給）

時効により消滅した年次有給休暇を積み立て、総積立日数45日を限度として、本人の私傷病、家族の介護・看護などに活用できる。

### ○出産育児支援休暇（有給）

配偶者が出産する場合、入院日、分娩日、退院日から連続7日間の合計9日間取得できる。

### ○ボランティア休暇（有給）

国または地方公共団体等が主体として行う災害防止活動、人命救助活動等に参加する場合、年間7日を限度として取得できる。

### ○育児特別時間休暇（有給）

小学校6年生までの子の負傷・疾病により、突然の看護、病院への付き添い等を行う場合、1回当たり2時間の休暇を年間4回まで取得できる。

### ○ポジティブ・オフ（無給）

勤続3年以上の社員は、業務外の自己啓発等の能力開発、家庭と仕事の両立支援（配偶者の海外勤務など）等を目的として、上限2年間としてポジティブ・オフ（自発休職）を取得することができる。

## 〈今後の取組〉

### ○総実労働時間の削減

労使専門委員会の更なる活用により、労働時間や休暇の取得状況等の実態把握、課題抽出、対策の検討を行い、所定外労働の削減や年次有給休暇を含む各種休暇制度の利用促進を図り、総実労働時間を削減していく。

### ○ダイバーシティの推進

女性活躍推進、外国人労働者の積極的な活用を促進するとともに、当社における出産育児関連諸制度の充実と取得促進、社員教育などにより多様な人材が活躍できる職場を醸成していく。

## 現状とこれまでの取組の効果：

### ○ワーク・ライフ・バランスの推進

朝型勤務は今年の7月に開始したばかりであるため、数値上の効果はまだ確認できないが、従業員からは「早い時間帯の退社を意識するようになった。」「夕方以降、自己啓発や健康増進の時間が取りやすくなった。」などの意識面での効果が見られるようになっている。今後、朝型勤務導入前後の労働時間の調査を行い、具体的な効果検証を行っていく。