



愛知の「働き方改革」取組事例

JFEスチール株式会社 知多製造所



所在地：愛知県半田市

業 種：製造業

社員数：男性 751 名 女性 57 名 (H27.12 現在)

## トップメッセージ・取組の目的

### 『JFE グループ人材育成マネジメント基本方針』

「JFE グループは、常に世界最高の技術をもって社会に貢献します。」という企業理念の実現に向け、グループ全体の活動の方向性を示す指針として 2015 年 4 月に「人材マネジメント基本方針」を制定。

#### 1. 人権の尊重と公平・公正な人材マネジメントの推進

すべての社員の人権を尊重するとともに、JFEグループ行動規範、企業行動指針の精神を実現する人材を育成し、公平・公正な人材マネジメントを行う。

#### 2. 「人を育てる企業風土」の醸成と「働きがいのある職場」の構築

双方向のコミュニケーションの充実により、風通しの良い、人を育てる企業風土を醸成し、安全で魅力に富み、働きがいのある職場環境を構築する。

#### 3. ダイバーシティの推進

女性・外国人・高齢者・障がい者等を含めた多様な人材が、その能力を最大限に発揮し活躍できる環境を整える。

#### 4. 優秀な人材の確保および育成の着実な実施

複雑化・多様化する変化の激しい経営環境のもと、グローバル競争を勝ち抜くため、多様かつ優秀な人材を安定的に採用し、技術力・現場力の強化に必要な技術・技能の蓄積と伝承、グローバル人材の育成を着実に実施する。

## 取組の概要

### <柔軟な働き方拡大・業務の効率化に向けた取組>

- 製造部門以外の社員を対象として、フレックスタイム制度を導入
- 専門業務型裁量労働制の導入（研究部門のみ）
- 業務再構築活動の推進
  - ・本社から製鉄所への設備投資権限の大幅委譲により、意思決定をスピードアップ。
  - ・テレビ会議・パソコン会議等の IT ツールを活用して業務を効率化。
- 適正な労働時間管理の徹底と心の健康確保
  - ・PCログで始業時間を管理することにより、長時間労働を改善。
  - ・メンタルヘルス相談窓口を設置して、長時間労働者等の健康管理を実施（保健師・産業医が対応）。
- 労使間での長時間労働改善への情報共有・意見交換
  - ・全社的には、長時間労働の改善や年次有給休暇の取得に向けた取組みについて、毎年労使による協議を実施。
  - ・事業所においても、毎月労使間で時間外労働・年次有給休暇取得実績を確認し意見交換を実施。
- 早期退社促進
  - ・毎日、終業時刻の 17 時、19 時及び 20 時に構内放送を行って退社を促している。
  - また 20 時には原則消灯することとしている。

## 「ダイバーシティの推進」

### ○ダイバーシティ推進室の設置（2012年1月）

女性・外国籍社員採用の拡大に対応するため、人事部門の兼務者を中心にメンバーを構成し、以下の取組みを実施。

- ・ 対象者・上司へのヒアリング
- ・ 階層別研修等での啓発活動
- ・ 福利厚生制度等の周知活動
- ・ 女性交流会・ワークショップ・上司向け研修等、女性社員のキャリア研修

### ○人権啓発研修にて性別役割分担意識の是正を啓発

### ○女性管理職登用にに関する数値目標の設定

- ・ JFEグループとして2020年に女性管理職数を3倍（2014年94名（1.8%））。
- ・ 2015年4月時点 130名（2.5%）。

## ＜ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組＞

### ○年次有給休暇の計画的付与

- ・ 最大6日/年を目安に年間カレンダーで決定。

### ○ワーク・ライフ・バランス・サポート休暇

- ・ 失効する年次有給休暇を最大60日積立可能とする制度。
- ・ 本人の傷病、育児・介護関連の事由(\*)が生じた際に利用可。

(\*)育児・介護関連事由

：家族の看護/介護・子の学校行事への参加・子の誕生日・育児/介護短時間勤務の不就業時間

### ○リフレッシュ休暇（特別休暇）

- ・ 勤続10年・20年：5日間の休暇（有給）を付与。
- ・ 勤続30年：6日間の休暇（有給）及び35万円の旅行券を付与。

## ＜育児・介護との両立支援の取組＞

### ○法定を大きく上回る育児・介護休業制度

- ・ 育児休業：子が1才6ヶ月まで、保育所に入所が困難な場合は満3才まで取得可。
- ・ 介護休業：2年6ヶ月まで取得可（分割取得も可）。

### ○育児短時間勤務制度：子が小学校6年生を修了するまで利用可。

### ○認可外保育所利用者への保育料補助

- ・ 0～2才児を養育する社員が認可外保育所に子を預けて自己負担額が6万円/月を超えた場合、6万円を超えた部分の保育料を補助（上限6万円/月）。

### ○病児保育利用者への保育料補助

- ・ 小学校就学前の子を養育する社員が病児保育を利用して、自己負担額が2000円/日を超えた場合、2000円を超えた部分の保育料を補助（上限5000円/日・年5日を限度とする）。

### ○キャリアサポート制度

- ・ 出産・育児・介護・配偶者の転勤により退職した社員の再入社制度。

### ○配偶者出産時の休暇（特別休暇）

- ・ 男性の育児参加の促進を目的に5日間の休暇（有給）を付与。

## 現状とこれまでの取組の効果

### ○総合職における女性入社者の増加

（163名中22名が女性、うち事務系は約4割が女性）【2015年度・全社】

### ○現業職における女性採用の拡大（2016年4月採用は全体の10%以上を予定・全社）

### ○勤続年数 男性21.4年/女性23.5年【2014年度・全社】

### ○有給休暇取得実績 16.0日/年（年休15.4日・WLB S休暇0.6日）【2014年度・全社】

### ○育児休業取得者 25名（うち、3名男性社員）【2014年度・全社】

### ○育児短時間勤務利用者 136名【2014年度・全社】

■次世代育成支援対策推進法適合事業主認定「くるみん」を取得【2007年】

■日本経済新聞『人を活かす会社ランキング』総合41位/436社【2013年】

■2年連続なでしこ銘柄取得（JFEホールディングス）【2014年、2015年】

