



愛知の「働き方改革」取組事例 大同特殊鋼株式会社



所在地：愛知県名古屋市東区東桜一丁目1-10

業種：鉄鋼業

社員数：男性2,904名 女性242名 (H27.3現在)

取組の目的

少子高齢化が急速に進み、また、各自のライフスタイルや価値観が多様化する中で、当社が継続的に発展し続けていくためには、社員一人ひとりの能力を最大限に発揮し、活用できる環境を整備することが必要不可欠です。そのためには「働きがい」を創出することが重要であり、多様な人材が自身の強みを活かし、成長を支援できる環境づくりに取り組んでいきます。性別、年齢、国籍等を問わず、互いが切磋琢磨できる環境が実現するよう、全ての従業員が協力し「働きがい」のある企業を目指していきます。

取組の概要

○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み

- ・誰もが安心して働ける職場づくりを目指し、労使で検討委員会を設け、労働時間の削減（時間外労働の削減・有給休暇取得の促進）、育児・介護との両立支援、従業員の健康増進に向けた継続的な検討・改善に取り組んでいる。
- ・フレックスタイム制度をコアタイムなしで導入しており、従業員の様々な事情に対応した働き方を可能としている。
- ・一部の事業場では事務部門においてフレックスタイム制度を活用し、通常の始業時刻が8：30に対し、5：30から順次始業開始することを推奨している。早い始業により、電話等で業務が中断することなく効率的に取り組むことができ、また、退社時刻が早まることで私生活の充実や健康的な生活に繋がると考え試行している。今後、他事業場への拡大も含めて検討していく。

○育児・介護との両立支援制度

- ・育児との両立支援として、子女が小学校3年生修了まで1日あたり2時間までの勤務時間短縮を認めている。小学校卒業前の子女の看護では、子女の人数を問わず年10日の有給特別休暇を取得することができる。
- ・介護との両立支援として、1日あたり2時間までの勤務時間短縮もしくは休業を最大365日まで認めている。家族の介護では、介護対象者の人数を問わず年10日の有給特別休暇を取得することができる。
- ・育児や介護等で本人が希望する場合は勤務地限定制度が利用できる。また、出産・育児・介護や配偶者の転勤の事情でやむを得なく退職した際は、退職後5年以内に復職が可能なキャリアリターン制度を設けている。
- ・男性従業員は、配偶者の出産時に最大5日間の有給特別休暇を取得することができる。

取組の目的

○多様な休暇制度（積立休暇・有給特別休暇）

- ・付与2年後に失効してしまう年次有給休暇については、1年につき5日、最大55日まで積立が可能であり、業務外の疾病、家族の介護、ボランティア活動等で利用可能としている。
- ・年次有給休暇以外にも有給特別休暇として、家族の慶弔時（血縁関係に応じて最大7日）や10年勤続ごとに取得できるリフレッシュ休暇（勤続年数に応じて最大7日）などを設けている。

○女性の活躍推進に向けた取り組み

- ・多様な働き方の推進に向けてダイバーシティ推進プロジェクトを立ち上げ、活動を進めている。性別に関係なく活躍できる環境づくりを目指し、管理職向けの女性部下マネジメント研修の実施や多様な働き方を実現するための制度見直し・拡充などに取り組んでいる。

現状とこれまでの取組の効果

○出産後も女性が安心して働ける職場環境を整えており、女性の平均勤続年数や役職者比率も上昇してきている。引き続き全ての従業員にとって働きやすい職場環境づくりに取り組んでいく。

- ・女性育児休業取得率 2012～2014年 100%
- ・女性育児休業復職率 2012～2014年 95%
- ・女性従業員の平均勤続年数 2001年 8.4年 → 2014年 18.8年
- ・女性役職者比率（係長以上/女性従業員数） 2001年 3.7% → 2014年 20.7%