

## 阪急阪神ホールディングス株式会社への企業訪問について

## 訪問概要

【訪問企業】 阪急阪神ホールディングス株式会社

【訪問日】 平成29年9月4日

【主な出席者】 <阪急電鉄> 野崎専務取締役  
<大阪労働局> 田畑局長

阪急阪神ホールディングスの主たる事業所

左：阪急電鉄  
野崎専務右：大阪労働局  
田畑局長

## 阪急電鉄の働き方改革に向けた主な取組(抜粋)

項目	主な内容
年次有給休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>鉄道現業部門の取得率はほぼ100%</b></li> <li>✓ <b>本社スタッフ部門の取得率は約70%</b></li> </ul>
女性活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>総合職の女性採用比率30%以上を達成中</b></li> <li>✓ <b>仕事と育児の両立支援施策の拡充</b> ⇒各種セミナーを実施 (上司向け、育休取得者向け等) ⇒案内リーフレットの作成・配布 ⇒保育支援手当、半日年休取得年40回まで</li> <li>✓ <b>女性管理職比率の向上に向けて取組中</b></li> </ul>
時間外労働削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>PCログ記録に基づく労働時間管理</b></li> <li>✓ <b>21時以降の残業原則禁止・強制消灯</b></li> <li>✓ <b>啓発ポスターの掲出</b></li> </ul>

## 野崎専務より

- ◆ 経営層が出席する社内会議での労働時間実績報告やその他各種取組により、長時間労働の是正に向けて取り組んでいる。
- ◆ 時間短縮勤務者はその制約を逆に生かし、様々な工夫を凝らして生産性の高い仕事をしている。仕事の棚卸しと業務改善により、生産性向上に努めていきたい。

## 田畑労働局長より

- ◆ 女性活躍推進、えるぼし認定に向けての取組を、引き続き進めていただきたい。
- ◆ ホールディングス傘下の企業への波及を含めて、働き方改革への更なる協力をお願いしたい。

## 意見交換