

ヤマハ株式会社

所在地:浜松市 創業:明治20年 資本金:285億3,400万円 従業員数:2,345人(男性1,928名、女性417名) 業種:楽器、オーディオ・情報通信機器、ゴルフ用品製造販売

◆社員個々人のライフ全体を充実させることが新たな価値創造の原動力となる。

・2006年度より「ワークライフバランス推進委員会」を設置。総労働時間の短縮や従業員の多様な事情に対応可能な両立支援制度の構築・改善を推進することで生活全体を充実させ、心身の活力向上、新たな価値創造、仕事の質・生産性を高めることを目指している。



企業価値の向上と個人の豊かな生活の両立を実現するために

- ✓ 1993年度に「時短推進委員会」を設置し、労働時間短縮に取り組んだ後、2006年度にはこれを拡充して「ワークライフバランス推進委員会」とし、社員個々人の事情に応じた柔軟な働き方を推進する環境づくりにも着手。
- ✓ 着手のきっかけは、世の中のグローバル化、IT化の急速な進展、少子高齢化の進行等により、「働き方」に変革が求められる状況があった。多様な価値観・ライフスタイルを尊重し柔軟で自律的な働き方を推進することで最大限のパフォーマンスを引き出したかった。

取組前
(きっかけ)

時間外労働の削減や有給休暇の取得促進が進む

- ✓ 社員の意識改革が進むにつれて、所定外労働時間の上限基準超過者数が大幅に減少するとともに、2016年の年次有給休暇の平均取得日数は14.2日、取得率70%を超える。
- ✓ 社員の定着率が高く、特に女性において顕著である。(女性の育児休業取得率および復職率はほぼ100%、また男性の育児休業も利用が進んでいる)
- ✓ 配偶者の海外帯同等による離職に対する再雇用制度を設けたことで、再雇用者が増加。

取組後(効果)

取組内容や仕組み

所定外労働時間の削減

- ✓ 労使で定めた所定外労働のガイドライン(40時間以内/月)を順守するよう徹底し、ガイドラインを超過する場合にあっても上限基準(80時間/月、540時間/年)を別に設定し、超過した場合には、労使による個別労使会議を実施し、個別施策と進捗管理を実施。
- ✓ 時間を意識した働き方を実践するため、毎月第二、第四金曜日は事業所勤務全員が17:30(始業の遅い営業事業所地域は18:30)までに完全退社する「一斉カエルDay」を実施。また、それ以外の金曜日でも、部門ごとに「カエルDay」か「No残業Day」を選択し、実施。

個々の社員の多様な事情に対応可能な両立支援制度の充実

- ✓ 育児短時間勤務の適用期間延長やEAP(従業員支援プログラム)の導入、男性の育児休業取得促進のため特例として再取得可能とする仕組みの改訂、子の看護休暇の取得日数の拡大、介護休業制度の期間延長、介護を事由とした退職者再雇用制度の新設等を実施。
- ✓ 従業員個々の事情に合わせた両立支援制度を構築することにより、暮らしが充実し、心身の活力アップに繋がった。