

◆社員一人ひとりが直面している子育てや介護など仕事以外の課題に向き合い、そのライフスタイルに沿った取組を推進中。

・1日24時間の中で、“健康な体、安全に費やす時間” “自己の能力向上に費やす時間”をベストミックスで織り込むことで、社員の意欲を高め、生産性の向上につなげる。



<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">(きつかけ) 取組前</p>	<p>子育てや介護など社員一人ひとりの置かれた環境に配慮した取組が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 残業時間の削減の活動を実施していたが、業務優先という雰囲気があり長時間労働が発生していた。 ✓ 働き方改革には、残業時間の長さだけを問題視するのではなく、個人のライフスタイルを肯定しながら、生活の主要部分を占める「仕事＝働き方」を考えるという方針のもと2016年から活動を強化した。 	<p style="text-align: center;">取組内容や仕組み</p>
	<p>労使が協力し、組織として取組むことで労働時間の削減を推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 労使で時間外の詳細ルールを設定。ルールは毎年見直しを行い、月の時間外の上限時間を2016年に10時間マイナス、2018年に更に5時間マイナス。削減後のルールが遵守できている。 ✓ 社員個人のライフスタイルに沿った取組として、社員個人が特別な日を決めて設定する「記念日休暇」として、年2回、2日連続休暇を設けている。土日に合わせて4連休にする社員も多く、制度という形で年休の取りやすい環境を整備。現在、一般職の取得率は90%以上だが、管理職も率先して取得するよう働きかけをしている。 ✓ 平成29年11月「くるみん」認定取得。 	