

◆長時間労働の是正と従業員の働きやすさ・働きがいのため、WLBや次世代育成支援に取り組み、労働時間削減と子育て社員支援の充実を実現。

・長時間労働が定常的であったため、トップの決断により2016年からのWLB3カ年計画を策定し、労働時間削減と生産性向上に積極的に取り組むとともに、子育て社員への支援策の充実を図った。



(きっかけ)
取組前

長時間労働による心身への悪影響防止、生産性向上が経営課題となっていた

- ✓ 長時間労働は悪くないという風土であり、仕事充実と生活充実の相乗効果に対する理解が進んでいなかった。
- ✓ アウトプットの量を評価することが労働時間削減を妨げる一因であった。

取組後(効果)

時間外労働の削減が進むとともに、公正な評価の下、効率的な働き方が定着

- ✓ 現在、月の平均時間外労働は20時間前後まで削減され、有給休暇の取得も増加。
- ✓ 社員の働き方に対する意識が変わり、効率的な仕事の進め方を意識するようになった。また育児短時間勤務労働者に対しても公正な評価が可能となった。
- ✓ 平成30年2月プラチナくるみん認定取得(平成24・27年くるみん認定取得)。

取組内容や仕組み

WLB中期計画の策定と取組の推進

- ✓ **トップメッセージとして、ワーク・ライフ・バランス(WLB)中期計画(2016～2018年)を策定し、時間外労働の削減及び生産性の向上を目指した。**定時退社日の設定や社員一人ひとりの労働時間管理の実施、トップメッセージを発信して理解浸透を図っていった。

評価基準の見直し

- ✓ **人事考課基準を見直し、労働生産性(業務効率)を評価項目に追加した。**これによって、働く時間に制約がある社員が公平に評価される仕組みとなった。

独自の育児休暇制度の導入

- ✓ **2015年4月より、有給休暇取得促進制度の一環として、妊娠中の女性や配偶者が妊娠している男性社員及び1歳半までの子を養育する社員を対象に、連続10日(もしくは連続5日を2回)取得できる、社内独自の育児休暇制度を導入した。**