

東京労働局の企業訪問《 昭和電工株式会社 》

平成28年9月27日、古瀬陽子雇用環境・均等部長は、昭和電工株式会社総務・人事部長の平倉一夫氏を訪問、「働き方改革」への取組状況をお聴きし、更なる取組への推進をお願いしました。



昭和電工株式会社の平倉総務・人事部長(左)に、リーフレット「働き方改革のすすめ」を手交する東京労働局の古瀬雇用環境・均等部長(右)

名 称	昭和電工株式会社
本社所在地	東京都港区芝大門一丁目13番9号
代表者	代表取締役社長 市川秀夫
設 立	昭和14年(1939年)6月
資 本 金	140,564百万円
社 員 数	4,566名(うち女性595名)
事 業 内 容	石油化学、化学品、セラミックス・カーボン、アルミニウム加工品、エレクトロニクス、先端電池分野における各種製品・材料の製造

1. ダイバーシティ推進で「働き方」を変える！

社員一人ひとりを活かすことができるしなやかなで柔軟な組織をつくりあげるため、「自分を活かす・人を活かす」をキーワードに、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。具体的には「マネジメントを変える」「自分を変える」「コミュニケーションを変える」「働き方を変える」の4つの変えるを実践することで、組織風土の変革を目指しています。

「働き方を変える」については、「新たな価値を創造する多様な働き方」を実現するといった意味が込められており、労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進の取組を進めています。

2. 労働時間削減の削減

2000年代に入り所定外労働が増えたことから、2009年に労働時間削減の取組を開始しました。

全社目標として、

- ① 年間720時間を上回る時間外労働を行う従業員をゼロ化する
- ② 総実労働時間を2,000時間未満とする

の2つを掲げて取組を推進し、特に本社地区では、月90時間としていた36協定の特別条項の上限時間について、段階的に引き下げ月60時間とすることを目標にしました。

また、営業・管理部門を中心とした本社地区はフレックスタイム制を採用していますが、早めに出勤する社員は多いものの、1日の標準勤務時間を過ぎても原則的な終業時刻になるまで残っている社員が多かったです。

そこで、フレキシブルタイムの時間帯を前倒しし、朝早めに出勤して業務が終われば1日の標準時間を目処に退勤する「朝型勤務」を推奨しています。

この取組は、東日本大震災による電力事情を背景とした節電対策としてはじめたものですが、これを契機に早帰りの意識が定着し、所定外労働の削減にも効果をあげています。

全社の総実労働時間は、2015年に2002.9時間まで短縮してきており、また、営業・管理部門を中心とした本社地区においては、目標としていた2015年に特別条項の月60時間の目標を達成することができました。

3. 年次有給休暇の取得促進

労働時間の削減について、営業・管理部門が中心の本社地区においては段階的に削減できたものの、製造部門では受注量に応じた生産体制を採るために所定外労働の削減が思うようにすすみませんでした。

このため、製造部門においては、年次有給休暇の取得促進により労働時間を削減していくこととし、労働組合とも連携して、「夏休み+α」など工場の形態や繁閑に応じた年次有給休暇取得計画を策定するなど、それぞれの部門の実態に合わせた取組を進めています。

各事業場の好事例は、「ダイバーシティCEO表彰」の中で全事業場に周知し、全社的に年次有給休暇の取組促進の機運を高め、目標達成を目指します。

4. 仕事と生活の両立支援

社員のライフステージに応じた両立支援制度を設け、性別にかかわらず制度活用を促す施策を展開し、男性の育児参加にも力を入れています。

毎年春に男性の育児休業取得促進を目的としたキャンペーン「パパキャン」を展開し、育児休業開始後7日間を有給扱いとしている当社制度の特長を活かして、「まずは7日間から！」を合言葉に推進しています。

育児休業対象社員へ、上司の管理職を通じて育児休暇取得促進の案内を手渡すこ

とにより、対象社員に加え、その上司に対しても取得促進の意識を根付かせています。

これらキャンペーンなどの継続的な取り組みにより、男性の育児休業取得者数は毎年着実に増加し、2014年には「イクメン企業アワード2014特別奨励賞」、2015年には「均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門東京労働局長奨励賞」を受賞、2016年には「プラチナくるみん」を取得することができました。

最後に東京労働局から、現在2,002.9時間となっている総実労働時間の2,000時間未満達成と、女性管理職の登用促進に向けて、女性活躍促進法に基づく優良企業の認定「えるぼし」取得をお願いしました。