

## 取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)



企業名：住友電装株式会社	所在地：三重県四日市市
社員数：6,362名	業種：製造業

### 取組の目的：

「限られた時間でやりきる」という価値観を社内に浸透させることで、生産性を向上させると共に、育児・介護等と両立した制約のある働き方においても能力を発揮し、モチベーションを維持し、活躍することのできる環境を目指します。その土台となるのは「明るく活力溢れる職場」であり、現在、様々なタイプの従業員がお互いに尊重し、助け合える風土づくりを推進しています。

### 取組の概要：

#### トップメッセージ

今後、益々厳しくなるグローバルでの競争に勝ち抜いていくためには、一人ひとりが個々の能力を最大限に発揮すること、また、それらを結集し、更なる組織力の強化を図ることが重要です。

その基盤となるのは、「明るく活力溢れる職場」環境です。

メリハリをつけたより効率的な働き方を推進し、仕事以外の生活も充実させることで活力を養うと共に、組織や立場の壁を越え、共に働く仲間として、お互いを思いやり、助けあい、励ましあうことで、明るく、挑戦し続けることのできる職場風土づくりを推進していきます。

#### 現在の取組

##### 生き生き職場推進活動

13年度より、生き生き職場推進委員会を設置。委員は、国内グループ会社含めて260以上の職場から選出・任命。

年4回の人権研修を実施し、人権問題への感受性を高めるとともに、各職場における人権問題の早期発見や早期解決に向けた活動を展開している。

また、人権に関するメールマガジンを発行し、委員を通じて職場に展開している。その際、委員が自由に感想やコメントを付記し、従業員の人権に対する意識の高揚を図っている。

なお、任期は1年としており、より多くの従業員に経験してもらうことで、各職場からの風土改革を目指している。

##### 管理者向け「労働時間管理教育」

14年度より、グループ会社を含めた管理者を対象として開催。労働時間に関するケーススタディーやディスカッションを通じて、管理者としてのあるべき労働時間管理を理解してもらうとともに、「限られた時間でやりきる」を実現させるための具体的な取組などについて考えさせている。

### **22 時以降の残業原則禁止**

労使で申し合わせ、やむを得ず 22 時以降の勤務が必要な場合は、事前申請を必要としている。

### **定時退社日設定**

週 1 回（原則毎週金曜日）定時退社日を設定。やむを得ず定時退社できなかった場合は、別の日に定時退社日を振り替えることを徹底させ、時間外労働時間の削減に努めている。

### **年次有給休暇取得促進**

有給休暇取得率平均 80% 達成を目標として掲げ、2 日連続の休暇取得を年 2 回（自身の誕生日とその 6 ヶ月後）勤続 5 年毎に 5 日連続の休暇取得を推奨している。

## **現状とこれまでの取組の効果、今後の取組**

### **生き生き職場推進活動**

まだ 2 年目の活動であり、目に見えた成果を測ることは難しいが、職場での人権にかかわる委員からの相談件数は増えており、これまでなら傍観されてきたであろう問題を早期に把握をすることが可能となりつつある。今後もこの活動を継続していくことで、更なる生き生き職場づくりを推進していく。

### **管理者向け「労働時間管理教育」**

14 年度に開始したばかりの新たな取組であるため、今後も継続実施していく。

### **22 時以降の残業原則禁止、定時退社日設定**

導入当初はなかなか定着しなかったが、労使での巡視や呼びかけを粘り強く行うことで、今では「当たり前のこと」として社内で認識されている。部門によっては、更にもう 1 日定時退社推奨日を設定しているところもある。

### **年次有給休暇取得促進**

年間取得日数平均： 2010 年度 11.3 日      2013 年度 13.0 日（1.7 日増）