

会社	会社名	東レ株式会社		
概要	従業員数	7, 223人 (東レ単体ベース、2016/3時点)	業種	製造業

1. ねらい

それぞれの社員が働きやすい職場作りを目指し、男女ともに多様なライフスタイルを選択できるように、下記を重点課題とし、労使による現状のフォロー、課題・ニーズの抽出、施策の検討／実施を進めている。

- (1) 仕事と家庭の両立支援
- (2) 働き方の多様化に対応した環境整備
- (3) 時間外労働・総実労働時間の徹底した削減、過重労働防止のためのセーフティネット整備
- (4) メンタルヘルス・ケアの充実

2. 施策内容

労使委員会の設置と、労使による現状のフォロー および課題・ニーズの抽出、事前協議での労使の検討／施策のブラッシュアップを推進している。

- (1) 仕事と家庭の両立支援
 - ① 育児・介護支援諸制度の拡充
 - ・法を上回る育児・介護・母性保護関連勤務制度の拡充
 - (a) 育児休業は、「子が満1歳6ヶ月まで」あるいは「子が満1歳に到達する年度末まで」のいずれか長い期間 取得可能
 - (b) 育児短時間勤務は、最長「子が小学校3年生まで」取得可能(上限2時間/日、15分単位)
 - (c) 介護休業は、1事例につき最長「通算365日まで」取得可能
 - (d) 介護短時間勤務は、1事例につき最長「通算365日まで」取得可能(上限2時間/日、15分単位)
 - ※短時間勤務とフレックスタイムは併用可能
 - ・両立支援諸制度に関する情報提供及び啓発の為にデータベースを開設(2012～)
 - ② その他、育児・住宅取得支援に重点をおいた選択型福利厚生ポイント制度の導入(ベビーシッター利用者に対する費用補助制度を含む)(2011～)、再就業希望社員登録制度の導入(2004～)
- (2) 働き方の多様化に対応した環境整備
 - ① フレックスタイム制の拡充(1989～順次拡充)
 - ② RAS(リモートアクセスシステム)による直行直帰の働き方導入(1998～)
 - ③ 研究・開発職の専門型裁量労働制導入(2007～)
 - ④ 育児・介護のための在宅勤務制度導入(2012～)
- (3) 時間外労働・総実労働時間の徹底した削減、過重労働防止のためのセーフティネット整備
 - ① 時間外・休日労働、総実労働時間の実効ある削減策の推進、意識改革、生産性向上
 - ・深夜時間帯に及ぶ残業・休日出勤の原則禁止、全社一斉早帰りデーの拡大など(2008～)
 - ・各事業(工)場労使による業務効率化・総実労働時間削減策の立案・推進(2015～)
 - ・総実労働時間が一定基準を超えた者および対前年比一定基準を超えて増加した者に対する個人毎の改善計画立案・フォロー(2015～)
 - ・出勤管理システムでの、通年で上記基準に該当する可能性がある者へのアラーム表示(2015～)
 - ・年休取得日数が少ない者に対する個人毎の改善計画立案・フォロー(2016～)
 - ② 過重労働防止のための、長時間労働健診基準の整備／健診結果を踏まえた事後措置の徹底(2013～)
- (4) メンタルヘルス・ケアの充実
 - ① 社員全員に対するストレスチェックの実施(2011～)
 - ② 従業員本人に対するセルフケア研修の実施(2011～)
 - ・ストレスチェックのフィードバックとストレス対処法の研修など
 - ③ ラインケア研修の実施(2011～)
 - ・管理職への、自職場全体のストレスチェック結果フィードバック、メンタルヘルス不全に対する理解促進・啓発、予兆発見の感度向上／初期対応のレベルアップ
 - ④ メンタル不全者の職場復帰の仕組み整備(職場復帰前訓練、復帰後一定期間の業務負荷軽減措置)(2012～)

3. 取組実績・効果

上記施策を推進すると共に、常に現状をフォローし、課題を抽出している。

特筆すべき実績としては、

- ・年次有給休暇取得率(2015年度:92.9%)
- ・総実労働時間(2015年度:1人平均1913.4時間/年)
- ・全事業(工)場でのフレックスタイム制の運用(日勤者の内95%が適用)
- ・女性の育児休業取得・復帰率(ほぼ100%) などである。



※次世代認定マーク「くるみん」を取得
(2015年、2013年、2010年、2007年)