

| | | | | |
|----|------|---------|----|------|
| 会社 | 会社名 | アズビル（株） | | |
| 概要 | 従業員数 | 6,744 名 | 業種 | 電気機器 |

1. ねらい

今年度のWLB施策は、「恒常的長時間残業の削減」と「年次有給休暇の取得促進」に注力している。ねらいは、「①社員の健康向上、②効率的でメリハリのある仕事の実践、③心身のリフレッシュと自己啓発により自らを高める」ことであり、これらを通じて「成果創造を重視した働き方に変革」することである。目指す姿は、社員がやりがいと誇りを持って仕事にとりくみ、私生活も生き生きと充実して過ごすこと。

2. 施策内容

①ワークライフバランス推進体制

・中期経営目標に掲げた「CSR経営の確立実行」をグループ一体となって推進・展開するために、azbilグループCSR推進会議が設けられており、そのとりくみ領域の一つである「人を重視した経営の推進」部会（人事部担当）において、経営承認のもとにワークライフバランス推進に係わる毎年の取り組み目標、施策を定め、社内への指示および実行状況の評価とフォローおよび経営報告を行っている。

②恒常的長時間残業の削減

- ・長時間残業者が多いカンパニー部門での残業削減プロジェクトの立ち上げ、推進（経営層リードによる業務の流れ全体からみた抜本的改革の推進）
- ・全社的人員再配置による事業構造の変革と負荷の平準化、
- ・人材の育成強化（教育推進体制の整備、再配置教育の強化、分野別・階層別教育の見直し整備）
- ・即戦力人材の採用強化

③年次有給休暇の取得促進

- ・有休取得目標の設定 2014年度 年8日以上取得者80%以上、
2015年度 年8日以上取得
- ・WEBサイトおよびポスターによる目標の浸透
- ・労働組合と一体となった取り組みの推進
- ・年休の時間単位取得制度の導入（2014年度）
- ・有休取得の少ない社員の職場上司に対して有休取得計画作成と計画実行のための職場環境整備を指示（四半期ごと）
- ・有休取得が十分でない職場に対して、長時間残業対策と連携した働き方の変革、人員再配置等実施検討

3. 取組実績・効果

< 2014年度実績 >

1) 残業削減

- ①人的資源の育成・再配置（12～14年度で約400名の職種変更を伴う育成・再配置実施）
- ②年間残業時間 前年比4%増（仕事量増大影響を除くと2%減）

2) 年次有給休暇

- ①年8日以上取得した社員の割合86%（目標80%をクリア）
- ②時間単位有休制度を利用した社員60%（制度浸透に一定の成果）