

働き方改革



マテリアリティの2019年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

主な取り組み内容	目指す姿	2019年度目標	指標	2019年度実績	自己評価
働き方改革の促進	総労働時間2,000時間/年を実現	働き方改革施策の継続実施	総労働時間	2,073時間/年	○

基本的な考え方

三菱自動車は、環境の変化が大きい自動車業界の中で、「持続的成長」と「企業価値の向上」を実現していくための鍵は「人」であると考えています。一人ひとりがやりがいを持って働き、自身の能力を存分に発揮し、心身ともに健康でいきいきと働ける職場環境を整えることが、重要な課題と認識しています。

働き方改革は、単に働く時間を減らすことにとどまらず、「社員が自己成長を実感し、会社の発展と家族の幸せを実現する誇りある働き方」を目指すことです。その実現のため、当社は様々な活動に取り組んでいます。

マネジメント体制

当社はこれまでも働く場所や時間に縛られない柔軟な働き方として、在宅勤務やフレックスタイムなどを促進し、多様な従業員の能力が最大に発揮できるよう、環境の整備に取り組んできました。2019年1月には、CEOをリーダー、本部長をメンバーとする「全社働き方改革委員会」を設置し、方針や施策の展開・定着を目指してきました。今後も各職場で働き方改革を促進していきます。

総労働時間短縮に向けた取り組み

当社は、ワーク・ライフ・バランスの浸透と定着を目指して、総労働時間の短縮に取り組んでいます。仕事の効率化と合わせて、有給休暇の取得促進、コアタイムを廃止したフレックスタイム制度や在宅勤務制度の導入など、働く時間や場所に縛られない柔軟でメリハリのある働き方ができるよう取り組みを進めています。

取り組み事例

働く時間に関する施策
・第3金曜日もしくは20日前後の金曜日を「プレミアムフライデー」として15時までの退社を推奨
・コアタイムを撤廃したフレックスタイム制度、半日休暇の活用を推奨
・祝祭日および長期連休前後を有給休暇の取得奨励日と設定、土日と合わせて連休とするなど、休暇取得を促進
働く場所にかかわる施策
・月80時間まで利用できる、在宅勤務の活用を推奨
働き方改革の社内啓発施策
・本部別に時間外労働時間、有給休暇取得実績を集計。社内に進捗を公表することで、社内の意識改革を促進

▶ DATA (P104-105)：労働時間、有給休暇取得率、在宅勤務制度・フレックス制度利用者数。

また、2019年1月に移転した本社ビルでは従業員が固定の席を持たないフリーアドレスやオープンな打ち合わせスペース、カフェテリアなど、従業員のコミュニケーションを促進させる環境づくりに取り組みました。この他、各会議室に管理システムや大型画面を設置し、生産性の向上やペーパーレス化を目指しました。

社員意識調査の実施

当社では、2013年度から、社員意識調査を実施しています。企業・組織・社員に影響を与える課題を洗い出し、各職場の意識改善や業務改善の参考として活用しています。

2017年度は、当社社員約14,000人を対象に、イントラネットによる調査を実施しました。2018年度は、課題として浮かび上がった項目に対し、職場ごとにその改善に向けたアクションプランを立案し、取り組み、2019年度の調査でその効果を確認しました。