

## ◆松下電器株式会社

事業内容	電気製品の製造・販売
所在地	本社:大阪府門真市
従業員数	総従業員数:約 33 万人(海外含む)
主な制度・ 取組状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 育児休業制度については、子どもが小学校就学直後の 4 月末までの期間に、通算 2 年間取得することが可能となっている(2 分割可)。毎年取得率は向上しており、対象者のうち 9 割が取得している。</li> <li>▶ フレックスタイム制度については、間接部門(工場以外)全般に導入。部門ごとに制度の導入を決めることができ、ほとんどの部門が導入。コアタイムは 10:00~15:00 がほとんどであるが、最近では 13:00~15:00 やコアレスの部署もある。</li> <li>▶ 短時間勤務制度については、「ワーク&amp;ライフサポート勤務」として、育児が事由の場合には子が 9 才 3 月末まで取得可能。介護が事由の場合には、要介護状態の家族 1 人につき介護休業と通算 365 日まで取得が可能。勤務メニューは、1 時間短縮・2 時間短縮・半日(午前・午後)・10 時~15 時・週 2 日勤務・週 3 日勤務と多様。</li> <li>▶ 在宅勤務制度については、自立的に業務遂行できる間接業務従事者を対象として、原則、高度なセキュリティを要する業務以外の業務について導入。月の半分までの利用が可能であるが、事由によってはそれ以上の利用も可能。</li> <li>▶ フレックスタイム制度や短時間勤務制度、在宅勤務制度を導入しているので、明確なノー残業デイは設けていないが、時間外労働時間の短縮については、労働組合とも一緒に取り組んでいる。</li> </ul>
マネジメント について	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1986 年の男女雇用機会均等法の施行をきっかけとして、特に女性の活用に関する取組を開始。その後、2001 年に、専任部署を創設し、現在は 2006 年に名称変更した多様性推進本部で、女性に限定しない、ダイバーシティ施策を推進。各事業所には、多様性推進のための担当者も配置し(兼務)、現場の意見を吸い上げながら、全社でダイバシティを推進している。</li> <li>▶ このような取組で、優秀な人材が採用できる、社内で優秀な方が辞めずに済む。さらに従業員の帰属意識、モラルも高まる。経営方針にきちんと位置づけられている。</li> <li>▶ 休業・長期休暇等を取得したからといって、昇格に影響することはない。短時間勤務制度を利用した場合は、短縮した時間分は減率されるが、短時間勤務であっても成果が高ければ、その分、昇給額が高くなる。</li> </ul>
コスト・メリッ トについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 様々な表彰の受賞を通して、企業イメージは確実に上がっていると感じている。採用の際にも、両立支援策に関する質問もあり、学生の関心も高いようである。以前は「男性を取ってくれ」という職場の要望が強かったが、今は男女関係なく、その人の能力をみて、個人として受け入れるようになった。女性だからといって一定期間で辞めてしまう、ということがなくなったことも、現場の声の変化の背景として考えられる。</li> <li>▶ 社員も、出産・育児等を理由に辞めなくても済むようになってきているので、満足度は上がっているし、実際、出産・育児を理由にした離職は少なくなってきた。</li> <li>▶ 女性ならではの視点を生かした商品開発が行われるようになった。</li> </ul>
特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ につけい子育て支援大賞受賞(日経新聞、2007 年 1 月)</li> <li>▶ 「働きやすい会社 2007」第一位(日経ナビ)</li> </ul>