



愛知の「働き方改革」取組事例

株式会社タマディック

所在地：愛知県名古屋市中区

業種：サービス業

社員数：1,025名 男性 949名 女性 76名 (H31.4 現)

TAMADIC

創るチカラ、変えるチカラ

トップメッセージ・取組の目的

中期経営計画『第9次5か年計画』の基本方針の一つに、「社員と組織の成長を実現し、社員生活の向上と企業体力の強化を両立する」と定め、その施策の一環として働き方改革を推進しています。

また、『株式会社タマディック健康宣言』内でも、「お客さまに最高の技術サービスを提供するため、そして、社員生活を向上させるために、エンジニアの高い技術力とエンジニアの心身の健康が不可欠であると考え、エンジニアを含めた社員全員が安全かつ健康に働くことができる、働きがいのある職場の実現を目指す」と定義しており、より安全に健康に、そして仕事と私生活のバランスをとりながら、よりよく働き続けられる環境づくりに取り組んでいます。

取組の概要

○ 労働時間の適正化に向けた活動

- 研究開発部門の36協定を月45時間にするための6か年計画として、1年目(2017):80時間、2年目(2018):70時間、3年目(2019):60時間、4年目(2020)・5年目(2021):50時間、6年目(2022):45時間となるように進めており、現在3年目で計画通り36協定を締結している。周知のため、必要に応じて、社内イントラや社内報(月刊)にも案内を掲載している。
- 研究開発部門は取引先で業務を行うことが主であるため、書面にて残業削減の協力を取引先に求めている。

○ 時間外労働削減の取組

- 毎週水曜日をノー残業デーに設定し、対象社員の8割が定時退社を達成している。
- 勤怠システムにて時間外労働時間を監視し、基準を超えた場合、アラート配信を実施している。
- 2016年よりBIツールを導入し、社員満足度や勤怠管理・入退管理、システム運用など、業務・労務管理の“見える化”を推進している。内容に応じて職制毎にアクセス権を設定し、情報公開している。
- 部門ごとに業務を見直し、チームを編成し、効率的に業務が行えるよう体制づくりをし、マルチスキル化を推し進めている。
- 部署の垣根を超えて、繁忙期の部署に比較的余裕のある他部署が応援に入ることによって、残業の平準化につなげている。
- 会議は、コミュニケーションスペースなどフリースペースやテレビ会議を活用し、効率よく行っている。

取組の概要

○ 年次有給休暇取得促進のための取組

- 年次有給休暇を入社時に10日付与し、法律を上回っている。2015年度から従業員に対し、年5日以上の有給休暇取得を推奨し、社内イントラなどを活用した意識啓発をしている。
- 部門ごとにプラスワン休暇、ブリッジホリデーを推奨。上期・下期が始まる前に、社員は休暇取得計画を作成し、周りが仕事をフォローする体制づくりをしている。

○ 仕事と育児の両立支援のための取組

- 希望する社員に対して、短時間（6時間 or 7時間）勤務の制度を導入している。
※最長小学校入学始期まで
- ハラスメント窓口の設置（書面/メール/口頭/社外相談窓口）
- フレックスタイム制度を導入（コアタイム 10:00～15:00）※当社事務所内勤務者が対象

○ 働き方改革についての取組

- ランキング調査団体が実施している「働きがいのある会社」ランキングに参加し、全社員へアンケートを実施。その結果に基づき、より働きがいのある会社づくりを目指している。
- 社内コミュニケーションの活性化を目指し、2018年より社内SNSを導入。

現状とこれまでの取組の効果と今後の目標

○ 研究開発部門で業務の見直しや取引先の協力もあり、当初36協定の月の上限が80時間のところ現在、月の上限60時間に変更、2022年度には45時間以内にすることを目標としている。

○ 2018年度の年次有給休暇の平均取得日数は約15日、平均取得率は約82%に達している。

○ 認証取得

- 2008年9月「くるみん」認定取得
- 2017年10月「あいち女性輝きカンパニー」認定
- 2019年2月「健康経営優良法人 2019（大規模法人部門）～ホワイト500～」認定
※2年連続で認証取得

○ 今後の目標：女性活躍推進

タマディック『女性の活躍促進宣言』では、多様性を尊重し、女性が安心して働くことが出来る環境づくりと豊かな未来の実現を目指しています。

- 介護や育児等で、勤務時間が制限される社員が円滑に勤務できるよう、短時間正社員制度の導入を検討。
- 介護や育児等で、退職を余儀なくされた社員に対し、カムバック制度の導入を検討。