



愛知の「働き方改革」取組事例
株式会社システムリサーチ



所在地：愛知県名古屋市中村区
業種：情報通信業
社員数：男性644名 女性178名（H27.8月現在）

取組の目的

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等を通じて、会社をあげて従業員一人ひとりが時間に対する意識を高めることで、ワーク・ライフ・バランスの創造に取り組む。

取組の概要

○ 労働時間削減と年次有給休暇の取得促進に向けた取組
—「グッドジョブチャレンジ」キャンペーンの実施—

(1) カードの作成・活用による労働時間削減に向けた社員の意識高揚

労働時間削減や年次有給休暇の取得促進のための社内取組を記載したカードを作成し、社員証ホルダーに入れて常時携帯するようにしている。このため、社員一人ひとりが労働時間の削減と年次有給休暇の取得を常に意識して積極的に取り組むようになった。

「グッドジョブチャレンジ」キャンペーン 実施中
期間2015年4月1日～2016年3月31日
① ノー残業デーの実施強化
② 事前承認残業の徹底
③ ガイドライン超過始末書の削減
④ 有給休暇の取得率の向上

(2) ノー残業デーの実施強化

全社的に、週1回、原則水曜日をノー残業デーとしている。実施日については、柔軟に対応できるように部門ごとで変更可能としている。

(3) 事前承認残業の徹底

- 各社員が事前に残業申請書を上司に提出して許可を受ける制度としている。残業の必要性判断は上司が行い、不要な残業を削減している。

取組の概要

- ・許可の際、仕事の進め方に問題がある場合は効率的に改善するよう指導を行うことで、残業時間の削減につなげている。

(4) ガイドライン超過始末書の削減

- ・36協定で定めた延長時間を超過する残業を防ぐため、社内独自でこれより短い時間の延長時間の基準（ガイドライン）を設け、この社内基準を超過しないよう注意を促すことで、長時間労働抑制の意識付けを行っている。
- ・ガイドラインを超過してしまった場合には、超過した本人は報告書を、直属の上司は始末書を提出する。従来より労務管理部門がこれらの書類をチェックし、超過原因を分析したうえで再発防止の指導を行うことによりガイドラインの遵守を図っているが、今期は始末書等の提出数の削減に取り組んでいる。

(5) 有給休暇の取得率の向上

- ・経営理念の一つである「高能率・高配分の経営」が、社員一人ひとりに浸透しているため、仕事を集中して効率よく行ったうえで、休暇をしっかりと取ろうという意識が形成されている。また、たとえば上司を役職名ではなく「さん」づけで呼ぶこととしており、親近感をもって話がしやすい等風通しのよい職場環境を実現し、年次有給休暇が取得しやすい環境となっている。
- ・毎年7・8・9月に、各社員の意向を考慮して4日間の年次有給休暇を個人別に計画し、取得促進を図っている（個人別計画的付与制度）。
- ・年次有給休暇以外に、配偶者の出産時特別休暇制度（2日、有給）を設けている。

○ プロジェクト・リスク・マネジメント（PRM）による労働時間増加防止

社内に第三者機関的な部門を設置し、担当者とは上司だけではなく第三者的な立場でプロジェクトの工程をチェックしている。具体的には、仕事の工程ごとに想定される問題を洗い出し、トラブル発生を未然に防ぐための対応策を取ることで、トラブル処理のための作業を抑制している。

○ 子育て支援の充実

小学6年生までの子を養育する社員について短時間勤務制度を導入。

現状とこれまでの取組の効果

○ 2015年4月より開始した「グッドジョブチャレンジ」キャンペーンの効果

6ヶ月経過時点の年次有給休暇の取得率は、2011～13年の平均取得率74.7%を上回る水準で推移している。ノー残業デーについても徹底されているなど「労働時間の削減」「有給休暇の取得率」とも着実に成果があがってきている。