

## 情報通信業 取組事例② (所定外労働削減/社員数約70名)

### 取組の背景：

中・長期の経営計画において、「働き方改革」の推進を中心に位置付け、取組を推進する。

### 取組の概要：

#### 【取組Ⅰ】社長の講義をイントラネット配信

社長自ら従業員の意識改革を目的に「働き方改革」をテーマにした講義を毎週水曜にイントラネット配信している。また、2016年を「改革の実践の年」と位置付け、以下のような具体的な取組を実施している。

#### ◆具体的な取組

- ①終業時刻の18時に警告灯、最終時刻の20時に消灯し、退社を促す。
- ②毎週水曜を「ノー残業デー」に設定。
- ③プロジェクト終了ごとに連続休暇（5日）を強制的に付与。
- ④「幹部社員向け研修」を実施し、時短対策（部下が育児休業をきちんと取れるよう）などを徹底して意識付け。
- ⑤時間外労働削減の実績に応じて部署ごとにインセンティブ（賞与）で評価する「ワークチャレンジ推進賞」を創設。
- ⑥管理部門に「フューチャーセンター」を設置し、働き方改革の取組手法などのコンサルティングを実施。

#### 【取組Ⅱ】遅番シフトへの人員配置の見直し

早番シフトは、午前中にかかり客数も少なく、午後の終業時刻間際になって突発的な顧客対応が発生することが多く、残業時間の増加につながりやすい。一方で、終業時刻＝閉店時刻である遅番シフトについては、終業間際でも突発的な顧客対応が発生することは少なく、残業は少ない。

そこで、人員配置を見直し、可能な範囲で早番を減らし遅番を増やすことで、職場全体として残業時間を抑制した。

### 【取組Ⅲ】本部役員による労働時間の一括管理

役員が全店舗の従業員の勤務データを直接管理し、月前半において長時間残業が見込まれる従業員に対して、人事部および店舗責任者に指導を行う仕組みを構築した。

この仕組みにより、店舗責任者は部下の残業時間管理に責任感を強く持つようになった。

### 取組の効果：

- ◆一般社員の残業時間について、月1～5時間程度に削減できた。
- ◆36協定の特別条項を適用できる期間について、6か月から5か月に短縮した。
- ◆年次有給休暇の取得率が、43%に向上した。

### 今後の取組：

- ◆36協定の上限時間の引き下げを検討する。
- ◆年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。
- ◆管理職が率先して年次有給休暇を取得する取組を行う。

