

企業が実施した長時間労働削減等のための自主的な取組事例

(三重労働局長がキャンペーン期間中に訪問した企業の長時間労働削減等に向けた積極的な取組事例)

事例（業種：情報通信業）（労働者数：約320名）

会社の取組

○時間外労働削減

- ・ 20：00～7：00の時間外労働の原則禁止

20時以降の時間外労働を原則禁止し、必要な場合は、事前に勤務管理補助者の承認を得たうえで、翌朝7：00～9：00の間に出社して効率的に業務を推進

- ・ 定時退社日（ノー残業デー）の徹底

週1回（水曜日）を定時退社日とする。

やむを得ず定時退社できなかった場合は、別の日に定時退社日を振り替える。

○働きやすい環境づくり

- ・ 育児等の両立支援制度

子育て世代の社員が多いため、ワークライフバランスの取り組みが非常に重要であると考え、従業員のライフスタイルの変化に対応するため、

《育児休業》

保育園に入所ができない場合には、1歳に達した日以後最初の3月31日（子が1歳6か月に達する日までの方が長ければその日）まで取得できる

《勤務時間の短縮等の措置》

子が小学校委3年生修了時の3月31日になるまで、所定外勤務を行わない制度や、短時間勤務制度を選択できる

《看護休暇》

子が小学校3年生修了3月31日まで取得できる

など、従業員が働きやすい職場環境を整備している。

その他の子育て中の従業員の支援として、出産・育児に関する相談窓口を設置し、対象者に対して、各種制度の一覧や復帰までのフロー図を交付するなど、わかりやすい説明を実施している。また、育児休業中の従業員に対しては、定期的に連絡を行い、近況報告シートを提出してもらうなど、それぞれの状況把握に努め、復帰時には復職時研修を行うなど、円滑な職場復帰を支援している。

- ・ 女性登用と能力活用

積極的に女性管理職を配置するなど、女性の登用を図っている。また、小型カメラ等女性でも扱いやすい機器の導入や、各種資格免許にかかる費用負担や手当の支給など、女性の職域拡大のための取組を行っている。

取組の結果

- 年間一人当たり35.4時間の時間外労働が減少

全社年間合計で、6,490時間の削減となった。

勤務管理補助者による始業・終業時刻の確認、ノー残業デーの徹底、適切な勤務管理マネジメントにより、時間外労働の削減を実現した。

- 両立支援

育児休業3名取得。

育児短時間勤務を18名が利用しているなど、ワークライフバランスへの取組目的、周囲の理解協力が全従業員に浸透した。