

取組事例

(朝型の働き方・所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・テレワーク)

企業名：株式会社ZTV	所在地：三重県津市
社員数：250名	業種：情報通信業



取組の目的：

限られた時間の中でいきいきと密度高く働ける環境作りを推進する。

取組の概要：

<現在の取組み>

○ トップメッセージ

今後、限りある「人」「時間」の中から優秀な人材を確保し、業績を上げ、会社が更に発展していく為に、「働きたい会社」「働き続けたい会社」にならなければなりません。当社は、「長時間労働の抑制」「仕事と家庭の両立」「年次有給休暇取得促進」「女性活躍推進」を全社で展開し、仕事以外の生活も充実させることで活力を養うと共に、いきいきと密度高く働ける職場環境づくりを更に推進したいと考えています。

○ 所定外労働時間の削減

・ 20：00～7：00 の時間外労働の原則禁止 (平成 27 年 8 月～実施)

禁止時間帯の勤務が必要な場合は、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しています。

・ 原則限度時間の設定 (平成 15 年 11 月～実施)

厚生労働省による「所定外労働削減要綱」に基づき所定外労働削減の目標を達成するために、36 協定の延長時間とは別に、それを下回る原則限度時間を設定しています。今年度の時間は年間 180 時間としています。

・ 定時退社日 (ノー残業デー) の徹底 (平成 18 年 11 月～実施)

週 1 回 (水曜日) を定時退社日としています。

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こととしています。

・ 効率的な働き方を評価 (平成 29 年 7 月～実施)

人事評価表に「働き方改革・業務の改善」を評価要素に追加し、効率的な働き方を評価しています。

○ 仕事と家庭の両立に関する取組み

・ 育児休業

子が1歳に達した日以後最初の3月31日まで取得することができます。
(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)

・ 子の看護休暇

子が小学校3年生修了時の3月31日まで取得することができます。

・ 育児のための勤務時間の制限

子が小学校3年生修了時の3月31日まで所定外、時間外、深夜業の制限をすることができます。

・ 育児のための勤務時間の短縮等の措置

子が小学校3年生修了時の3月31日まで、30分単位で1日最大2時間まで短縮することができます。

・ 相談窓口

担当者に育児休業の取得経験者を配置しています。

各種制度一覧や復帰までのフロー図を対象者に交付し、育児休業中も定期的に「近況報告シート」で母子の状況を把握し復帰に向けた相談にも対応しています。また復職時研修を実施し円滑な職場復帰も支援しています。

・ ジョブリターン制度

出産・育児・介護などを理由に退職した人の中で、退職前に培った業務経験や高い能力・就業意欲を有する人材に、再度活躍してもらう制度として導入しました。退職時に『ジョブリターン制度登録票』提出、欠員が生じた際、優先して選考対象としています。

・ 男性の育児休業促進

男性従業員向けの育児休業に関する資料を作成し配布しています。

会社が「父親の仕事と子育ての両立」を応援しています。

・ 短期育児休業制度

主に男性の育児休業取得促進を目的に短期育児休業制度3日(有給)があります。給与、賞与、昇給、退職金、勤続年数など全ての人事諸制度面で出勤したものとみなす制度となっています。

○ 年次有給休暇の取得促進

・ 時間単位年休の導入

女性職員へのヒヤリングで希望の多かった時間単位年休を平成29年10月に導入しました。導入初年度で延156名・1,240時間の取得実績があり、柔軟な働き方の推進と年休取得率の向上に寄与しています。

・ 部署別取得率の周知

年次有給休暇の付与目的や部署毎の取得状況を全職員へ周知し、働くときは働き、休みはしっかりとるというメリハリをつけた働き方を推奨しています。

・ 年休取得促進期間の周知

ワークライフバランスの更なる実現に向けて厚生労働省年次有給休暇取得促進期間を全職員に周知しています。

○ 女性活躍推進に関する取組み

・ ヒヤリングの実施

全女性社員へ総務部担当者が、平成29年4～6月にかけてヒヤリングを行い、現在の課題や今後の取組みについて検討を行いました。

・ 全社員研修の実施

平成30年2月に社外講師をお招きし、「女性の活躍が求められる背景」「女性が活躍する企業であるために」「男女ともに活躍できる企業であるために」をテーマに全職員が受講しました。

・ 管理職研修の実施

平成30年3月に社外講師をお招きし、女性部下との接し方(マネジメント)～どうすれば女性の管理職を創出できるか～をテーマに管理職全員でグループ討議を行いました。

・ 女性社員交流会の実施

平成30年8・9月に女性社員のキャリアアップへの意識を高めること、交流を深めることを目的に実施しました。社内女性管理職による講演やパネルディスカッション、グループワーク、情報交換などを行いました。

〈今後の課題・取組〉

現在取組み中の「長時間労働の抑制」「仕事と家庭の両立」「年次有給休暇取得促進」「女性活躍推進」は継続して取組みを行い、全社に更に浸透させていきたいと考えています。

また今後は、「仕事と介護の両立」「仕事と治療の両立」「テレワーク」「メンタルヘルス対策」なども課題として検討しながら、更に生産性を高めるとともに、働き方改革を推進し、誰もが安心して働くことのできる職場の実現を目指して参ります。

現状（平成 30 年）とこれまでの取組の効果：

- 時間外労働については、現在社員の月平均が 11.6 時間となっており、長期的には減少傾向、低水準となっています。今後も適切な勤務管理マネジメントにより時間外勤務の削減を実現していきたいと考えています。
- 育児休業に関しては、現在 6 名が取得中で、女性の取得率は 100%、男性は 80%となっています。
- 育児短時間勤務については、現在 12 名が利用し仕事と家庭を両立しています。
- 年次有給休暇については、時間単位年休の導入も寄与し、取得率としては、3 年前 46%が現在 54%と上昇傾向となっていますが、まだまだ高い取得率とは言えない率となっていますので、法改正（年 5 日義務化）にも対応しながら更に高めたいと考えています。
- 女性活躍推進については、行動計画や女性交流会で得た意見を踏まえ今後も取組みを進めていきたいと考えています。女性管理職比率は 2 年前の 7%台から現在 9%台に上昇しています。