

取組事例

- (所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)
 ・その他 (両立支援、職場環境改善等)

| | |
|-----|-----------------------|
| 企業名 | キッセイコムテック株式会社 |
| 所在地 | 松本市和田 4010 番 10 |
| 業種 | 情報サービス業 |
| 社員数 | 329名 (男性 252名、女性 77名) |



| | | |
|-----|---------------------------|---------|
| 訪問日 | 2019年12月17日(火) | |
| 面談者 | 代表取締役社長 | 神澤 鋭二様 |
| | 常務取締役 | 城取 学様 |
| | 統括管理部長 | 宮田 高明様 |
| | 総務人事部長 | 唐澤 和宏様 |
| | 総務人事部 人事グループ リーダー | 土田 一紀様 |
| | 総務人事部 人事グループ 社会保険労務士 | 山崎 まな美様 |
| 訪問者 | 長野労働局長 中原 正裕、監督課長 政木 隆一、他 | |

(会談の様子)



(左側から) 神澤社長、城取常務、宮田部長



(左側から) 中原局長、神澤社長

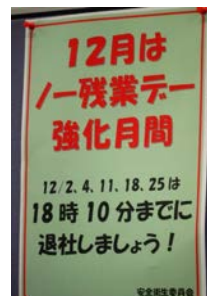
取組の目的

- 業界の課題として長時間労働問題があるが、当社もかつては残業が当たり前で、技能を身に着けた中堅社員や女性社員が転職や家庭の事情等で退職する例もあった。そのため、「人間尊重の経営、挑戦・創造の経営」の経営理念、及び「一人ひとりが自己実現を追求する。個性が尊重され、いきいきと生きる集団として結集する。それがわが社の力であり風土である。」の企業理念の下、社員一人ひとりが健康でいきいきと働き活躍できる職場環境を目指して様々な取組を行っている。

所定外労働削減・休暇取得促進の取組の概要

○ 所定外労働削減の取組

- ① 適正な労働時間の把握・管理 → 勤怠システム登録の労働時間とビル入退館時刻との突合
 - ・ 全社員、勤怠システムに始業・終業時刻を入力。
 - ・ ビル入退館時刻と突合し、労働時間に差が発生している場合は理由を明記。
- ② 一定時間到達時のアラートメール送信
 - ・ 月 30 時間 / 40 時間到達時、当該社員の上司に送信。
- ③ 時間外労働時間状況・特別条項状況等の可視化及び部門長への報告
 - ・ 毎月 1 回、部門長に報告。可視化して情報共有することで、具体的な改善策の検討・実施が可能。
- ④ ノー残業デーの実施（毎週水曜日、給与・賞与支給日）
 - ・ 特に 8 月・12 月を「ノー残業デー強化月間」に設定。
 - ・ ポスター掲示など安全衛生委員会からも呼びかけ。
 - ・ ノー残業デーに残業を行った場合は同一週での振替実施を徹底。
- ⑤ 残業事前申請・承認制度の徹底
 - ・ 不要不急の残業を抑制。休日出勤は原則として振替勤務とし、振替休日取得を徹底している。
- ⑥ 法改正内容や勤怠管理 FAQ などの周知
- ⑦ 業務の生産性向上・効率化（詳細は「業務の生産性向上・効率化の取組」に記載）



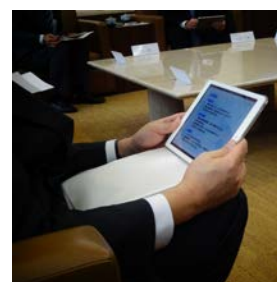
○ 年次有給休暇の取得促進の取組

- ① 年次有給休暇の計画的付与制度の導入（一斉付与 2 日間、個別付与 3 日間）
 - ・ 個別付与の 3 日間については、年度初めの 4 月中に各自取得時季を指定。
 - ・ 11 月以降、年 5 日未取得者を確認して部門長に連絡し、取得を促している。
- ② 2 時間単位の年次有給休暇制度の導入

業務の生産性向上・効率化の取組

○ システム導入による業務効率化

- ① 自社システムによるペーパーレス会議
 - ・ 参加者全てのタブレット端末に会議資料を配布、かつ発表者端末と同期させることで、会議準備に係る業務の効率化及びペーパーレス化を推進。
 - ・ 参加者は、タブレット端末の資料を発表者スライドと同時に閲覧できるほか、個別に先読み・振り返り、資料データへのメモ書きも可能。



業務の生産性向上・効率化の取組（続き）

② TV会議システム

- ・出張や移動に関する時間・経費削減を推進。
- ・県外拠点の社員との打ち合わせもオンラインで実施できることで、業務スピード向上。

③ ワークフローシステムによる申請手続の電子化

- ・申請及び手続業務の効率化、ペーパーレス化の推進。
- ・承認待ちなどの待機時間削減。

④ スタンディングデスクの会議スペース設置

- ・必要に応じて、速やかかつ効率的な会議の推進。
- ・会議スペースを予約なしで、短時間で打ち合わせを行うことにより業務スピード向上。



⑤ ビジネス用チャットアプリ（試行中）

- ・効率の良いコミュニケーションの推進。
- ・電話やEメールの返信待ちなどの待機時間削減のほか、タイムリーなコミュニケーションにより、コミュニケーションの量・質も向上。
- ・育児休業中や傷病休職中の社員との連絡にも活用。
休職者の負担を配慮しながら状況を把握し、かつ適切なケアやサポート、情報提供等を実施。

⑥ サテライトオフィスの利用（試行中）

- ・東京都内を中心に全国 200 か所のシェアオフィスを利用できる体制を整備。

両立支援・多様な働き方の取組

○ 男性社員に向けて育児関連制度の利用勧奨

- ・配偶者出産時に制度周知を強化。
- ・過去 3 年間の男性の育児休業取得者は 1 名であるが、配偶者出産時休暇（特別有給休暇 3 日）は延べ 18 人取得（過去 3 年間の取得率 70%）。

○ 「子ども参観日」及び「家族見学会」の開催

- ・社員が日頃どのように働いているかを家族に知っていただく機会であると同時に、会社全体としてワーク・ライフ・バランスを推進する意識・風土醸成の機会。
- ・「子ども参観日」は、社員の子供（小学生以下）を対象に、3 年毎に開催。
親である社員の職場や働く姿を見学するほか、実際にシステムに触れるなどを通じて、家族の絆を深めたり将来の夢を考えたりする機会。
- ・「家族見学会」は、新入社員（新卒・中途）の家族のための職場見学会。

両立支援・多様な働き方の取組（続き）

- テレワーク推進による多様な働き方の実現（試行中）
 - ① サテライトオフィスの利用
 - ② 介護を行う社員の在宅勤務、里帰り勤務（実家勤務）
 - ③ 育児や家庭の事情等で退職した元社員の在宅勤務

職場環境改善の取組、健康増進の取組

- 「人事に関する意識調査」の定期実施
 - ・「社員がいきいきと働ける職場環境形成」に向けて、職場環境、人間関係、人事・マネジメント、会社への意見等、全81問による調査を定期実施。
 - ・調査により把握した満足度や現状の課題を可視化・分析し、課題の改善策の検討・実施をPDCAサイクルで実施。
- ストレスチェック結果の集団分析の実施
 - ・分析結果は職場にフィードバックし、改善施策を検討し職場ごと実施している。
- 保健師による健康相談の実施
 - ・保健師による健康相談の機会を月1回設けている。

今後の課題・取組

- 管理職や業務が集中している社員が休みにくい状況がある。管理者権限の委譲、業務分担の見直し、業務の平準化、プロジェクトの一段落したときに年次有給休暇取得を促すなどに取り組んでいきたい。
- 残業代が生活費の一部になっており、時間外労働の減少が所得の減少に結びつく現実がある。生産性向上により利益向上を目指し、所得に還元する企業努力をしていきたい。

現状とこれまでの取組の効果

- 1人当たりの月間平均時間外労働時間数の推移：

| 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
|--------|--------|--------|
| 22.9時間 | 22.2時間 | 21.7時間 |

- 取組による1人当たりの月間平均時間外労働時間削減数：
（平成25年度（取組前））24.5時間－（平成30年度）21.7時間＝▲2.8時間（▲11.4%）
- 直近1年間の年次有給休暇取得率：70.7%
- 平均年次有給休暇取得率の推移：

| 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
|--------|--------|--------|
| 61.6% | 64.4% | 70.7% |

現状とこれまでの取組の効果（続き）

- 男性社員の育児休業取得数（過去3年間）：1名（配偶者出産社員数26名）
- 配偶者出産休暇制度利用数（過去3年間）：延べ18名（配偶者出産社員数26名）
- 女性活躍状況：女性管理職5名、女性監督職7名（女性社員数77名）
- 新卒入社状況：

| | | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 平成31年度 |
|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 新卒入社数 | | 11名 | 13名 | 14名 | 13名 | 10名 |
| 内訳 | 男性 | 7名 | 9名 | 7名 | 10名 | 6名 |
| | 女性 | 4名 | 4名 | 7名 | 3名 | 4名 |

（表彰・認定歴等）

- 平成16年 厚生労働省「ファミリー・フレンドリー企業表彰 長野労働局長賞」受賞
- 平成21年 長野県「社員の子育て応援宣言！」登録
- 平成25年 長野県「子育て支援企業知事表彰」受賞
- 平成25年 厚生労働省「くるみん」認定（1回目）
- 平成27年 厚生労働省「くるみん」認定（2回目）
- 平成29年 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証
- 平成29年 経済産業省「地域未来牽引企業」選定
- 平成30年 厚生労働省「くるみん」認定（3回目）



長野労働局からの働きかけの内容

- 貴社の強みであるシステムを積極的に導入して業務の生産性向上・効率化を進めることで、長時間労働削減や年次有給休暇の取得促進、さらに多様な働き方の取組を進めていらっしゃる事が印象的でした。少子高齢化による労働力人口減少の中、すでに進めているテレワークの取組は多様な人材活躍にもつながることから、今後とも様々な取組や効果について大いに発信していただくようお願いしました。

訪問企業から働き方改革に向けたメッセージ

- 平成から令和になり、大きな社会・経済の変化や変革のうねりとともに、新しいパラダイムの到来を感じています。まさしく「予測不能な状態」を表す「VUCA（ブーカ）」の時代が到来していると思います（【VUCA】Volatility：変動性、Uncertainty：不確実性、Complexity：複雑性、Ambiguity：曖昧性）。今後も社員がいきいきと働き続けられるよう、IT企業の強みを生かし様々な取り組みを率先して行っていきたいと考えています。またそれを地域企業様と共有することで、ともに発展していくことを望みます。

(2019.12.17)