

## 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)

企業名：株式会社うちなーうえぶ	所在地：沖縄県那覇市
社員数： 14 名	業種：情報処理・提供サービス業

### 取組の目的：

仕事と家庭の両立を図りやすい職場づくり  
人材育成・社員の定着化(定着率向上)を目標に組織編成を開始。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○年次有給休暇の取得促進

- ・ 時間単位の年次有給休暇を取得したいとの労働者からの要望を受け、時間単位の年次有給休暇制度を導入。
- ・ 導入に当たっては、就業規則の周知に加え、個別の説明等も実施し、広く周知を行った。
- ・ 従来、申請は書面のみとしていたが、新制度導入のタイミングでネットワーク上での申請も可能とすることとした。
- ・ 年次有給休暇取得促進のため、定期的に取得状況を検証している。

##### ○仕事と家庭の両立

- ・ 男性社員の育児休業取得を促すため、男性社員に対する育児休業に関する意見聴取、育休制度の周知啓発を実施している。
- ・ また、業務の引継ぎ体制の確立、休業中の業務の進行状況や社内の状況等の情報の伝達、復帰後の体制整備等を行うことにより、育児休業中の業務サポート体制を整備している。
- ・ 小学校就学前までの所定労働時間の短縮制度を導入
- ・ 18歳までの子ども1人につき1万円の子ども手当を支給

##### ○業務の効率化・生産性向上など

- ・ 社員個人の権限(自己決定権)を大きく設定し、業務の進め方を社員に任せている。また、業務は個人担当制とし、歩合等のインセンティブにより業績向上に向け各自工夫して業務に取り組んでいる。
- ・ 社内共有サイトにより社内一斉情報を共有するなどにより会議などで業務を中断することを極力抑えている。
- ・ 社員のコミュニケーションを図るため、ワーキングスペースを設けている。

### 〈今後の取組〉

- 男性の育児休業期間の実績が1週間と短いので、今後は長く取得できるよう働きかけ等を行っていきたい。
- 労働生産性を上げる為の次の一手として、個人担当性からチームの形にした方が生産性が上がるのでは等、模索している。

### 現状とこれまでの取組の効果：

- 年次有給休暇取得率 77% (2018 年)
- 時間外労働時間が月平均 5 時間 (2018 年)
- 育児休業取得率 100% (2018 年)
- 男性の育児休業率 100% (2018 年)
- 時短を推し進めることで労働生産性が向上し、結果社員の給与が上がる好循環となっている。
- くるみんマーク (次世代認定マーク) 取得 (2018 年)

(H31.3)