

労働局長が長時間労働の削減に積極的に取り組んでいる企業（ベストプラクティス企業）を訪問しました。

11月の「過労死等防止啓発月間」に、埼玉労働局（局長 木塚 欽也）において実施した「過重労働解消キャンペーン」の一環として、令和元年11月7日、木塚労働局長が県内で長時間労働の削減等の働き方改革に積極的に取り組んでいる企業（ベストプラクティス企業）を訪問しました。

訪問企業の概要

AGS株式会社（所在地：埼玉県さいたま市浦和区針ヶ谷4-3-25）

代表者 代表取締役社長 原 俊樹
設立 昭和46年7月
社員数 1,006名（2019年3月現在）
事業内容 情報処理サービス業、ソフトウェア開発、その他情報サービス、システム機器販売

主な取組内容

働きやすい職場環境が社員の働きがいを生み、生産性の向上にもつながっています！

（1）意識改革 トップダウンで本気度を伝えて幹部や社員へ意識付け

- ◆ 社長自らメッセージを発信
- ◆ 「働き方改革推進室」の設置
 - ・健康経営宣言【2016年7月】、働き方改革スタート【2017年1月】
 - ・社員にとって最も働きやすく働きがいのある会社の実現を目指す
 - ・数値目標【2021年末まで】の設定
 - ◎ 有給休暇取得率100%を目指す
 - ◎ 所定時間内勤務（残業ゼロ）
 - ◎ インターバル出勤100%

（2）制度改革 社員の健康に配慮した多様で柔軟な働き方への対応

- ◆ 勤務間インターバル制度の導入
- ◆ フレックスタイム制度の拡充
 - ・対象部署を全部署へ拡大
 - ・コアタイムを廃止し、「フルフレックス」へ（7時から22時まで）
- ◆ 一斉定時退社日の設定【定時退社日は、部署単位で設定可】
- ◆ プレミアムデーの取得推奨【月1回、任意の日に15時退社を推奨】ほか

（3）業務改善 作業の効率化・平準化や考え方の見直しなどの実施

- ◆ RPA^{*}を活用した事務作業の自動化
- ◆ 業務フローや手順書の見直し・整備【ミスや手戻りの排除】
- ◆ 役割分担の見直し【作業の平準化】ほか

^{*}「Robotic Process Automation」… ロボットによる業務の自動化。

〈参考〉

1か月平均残業時間数	有給休暇取得率
17.37 時間	約 90 %

【提供：AGS株式会社（2018年度実績）】



原社長（右奥）と木塚労働局長（左奥）の対談の様子

- ☞ 原社長からは「従来の『単線型』の働き方から、『複線型』の働き方へ発想を変えなくてはならないと考えている。多くの日本企業では9時から17時など一定の労働時間に縛られた、いわゆる『単線型』の働き方が主流であるが、当社では、勤務間インターバルやコアタイムのないフレックスタイム制の導入など、いわゆる『複線型』の働き方を進めている。多様な働き方を選択できる環境を整えることで、新卒や中途採用の方々に選ばれる企業を目指している。」とのご説明がありました。
- ☞ 木塚労働局長は「働きやすい環境を整えることが生産性の向上や利益に結びついている。働き方改革を推進する企業の模範として、引き続き、取り組みの創意工夫を進めていただきたい。」などと応じました。



木塚労働局長と社員の方々との意見交換の様子

ご参加いただいた社員の皆様からは

- ☞ 「夜遅くなった翌日は勤務間インターバルを利用して遅めに出社したり、コアタイムのないフレックスタイム制を利用して午前10時に出社するなど、働きやすくなりました。」
- ☞ 「午前10時出社のため、子供を保育園に送ってから出社できるようになりました。」
- ☞ 「労働時間の短縮によって、終業後の時間を習い事や資格取得のための勉強時間に費やすことができるようになりました。」

などのご意見をお聞きすることができました。

AGSグループの働き方改革



Assuring **G**rowth and **S**uccess with IT
ITで、確かな成長と成功を



AGSグループ



1. 健康経営と働き方改革

2. 主な施策

(事例紹介)

3. 勤務間インターバル制



1. 健康経営と働き方改革

【取り組みの経緯】



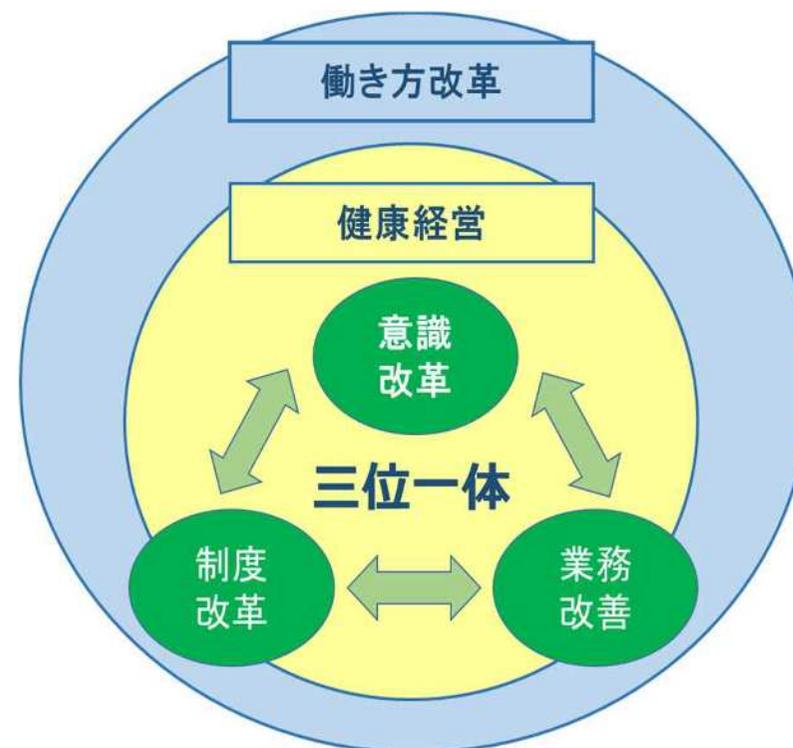
【働き方改革の目指す姿】

社員にとって
最も働きやすく働きがいのある会社
を目指す

【数値目標】 (2021年度末までの達成目標)

- ◎ 有休取得率 100%
- ◎ 所定労働時間内勤務 (残業ゼロ)
- ◎ インターバル出勤 100%

【推進イメージ】





2. 主な施策



【 ①意識改革 】 トップダウンで本気度を伝えることからスタート

◆ 社長自らがメッセージを発信

- ・ 幹部社員との面談
- ・ AGSビジネススクールでの講話
- ・ タウンミーティングによる現場の声の吸収

◆ 「働き方改推進室」の設置

- ・ 働き方改革に関する各種情報の発信
- ・ 推進カードの配付
- ・ 幹部社員向けセミナーの開催
- ・ 社員アンケートの実施
- ・ 業務改善の推進
- ・ オフィス環境等の改善の推進



【 ②制度改革 】 社員の健康に配慮し、多様で柔軟な働き方に対応

- ・ 勤務間インターバル制の導入
- ・ フレックスタイム制度の拡充
対象部署を全部署に拡大
コアタイムの廃止 → 「フルフレックス」 (7時~22時)
- ・ 36協定の改訂
- ・ 産業医面談の実施 (一定基準以上の長時間労働者を対象)
- ・ 有給休暇の取得推進とバックアップ休暇制度の制定
- ・ 一斉定時退社日の設定 (定時退社日は部署単位で設定可)
- ・ プレミアムデーの取得推奨 (月1回、任意の日に15時退社を推奨)
- ・ テレワークの推進
在宅勤務利用条件の拡大 (勤続2年以上)
営業担当者向けのシェアオフィス導入



【 ③業務改善 】 作業の効率化・平準化や考え方の見直しなどを実施

- ・ R P Aを活用した事務作業の自動化
- ・ グループウェアのスマートフォン版を全社員に公開（効率化）
- ・ ビジネスチャットツールの導入
- ・ 人事評価のシステム化（作業の効率化、データの蓄積・活用）
- ・ マルチディスプレイの活用（作業の効率化、ペーパーレス）
- ・ 会議の見直し（目的の明確化、時間短縮、出席者限定）
- ・ 業務フローや手順書の見直し・整備（ミスや手戻りの排除）
- ・ 役割分担の見直し（作業の平準化）

⇒ 「作業」の削減・効率化を図り、「本業」に注力する

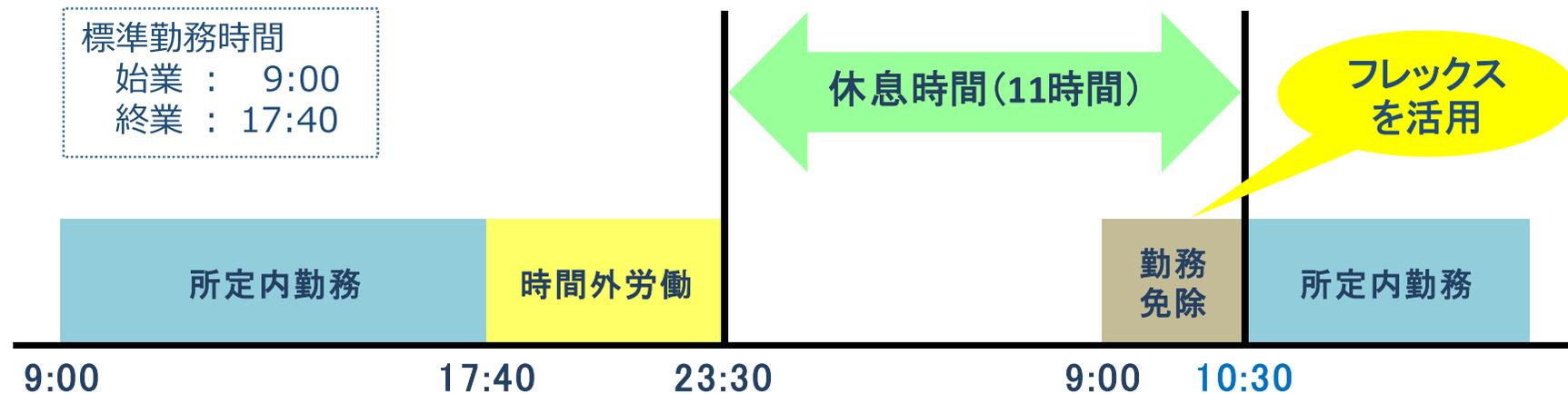


(事例紹介)

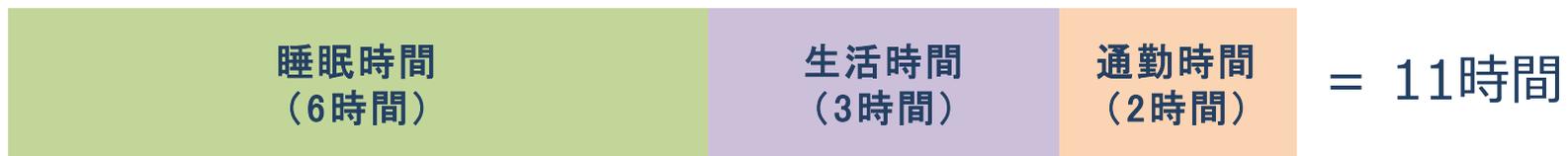
3. 勤務間インターバル制

【勤務間インターバル制】 ～概要～

- 時間外労働を含む勤務終了時刻から次の勤務開始時刻までに **最低「11時間」** のインターバル（休息时间）を確保する制度
- 「フルフレックス」を活用して柔軟に対応



● 休息時間の考え方

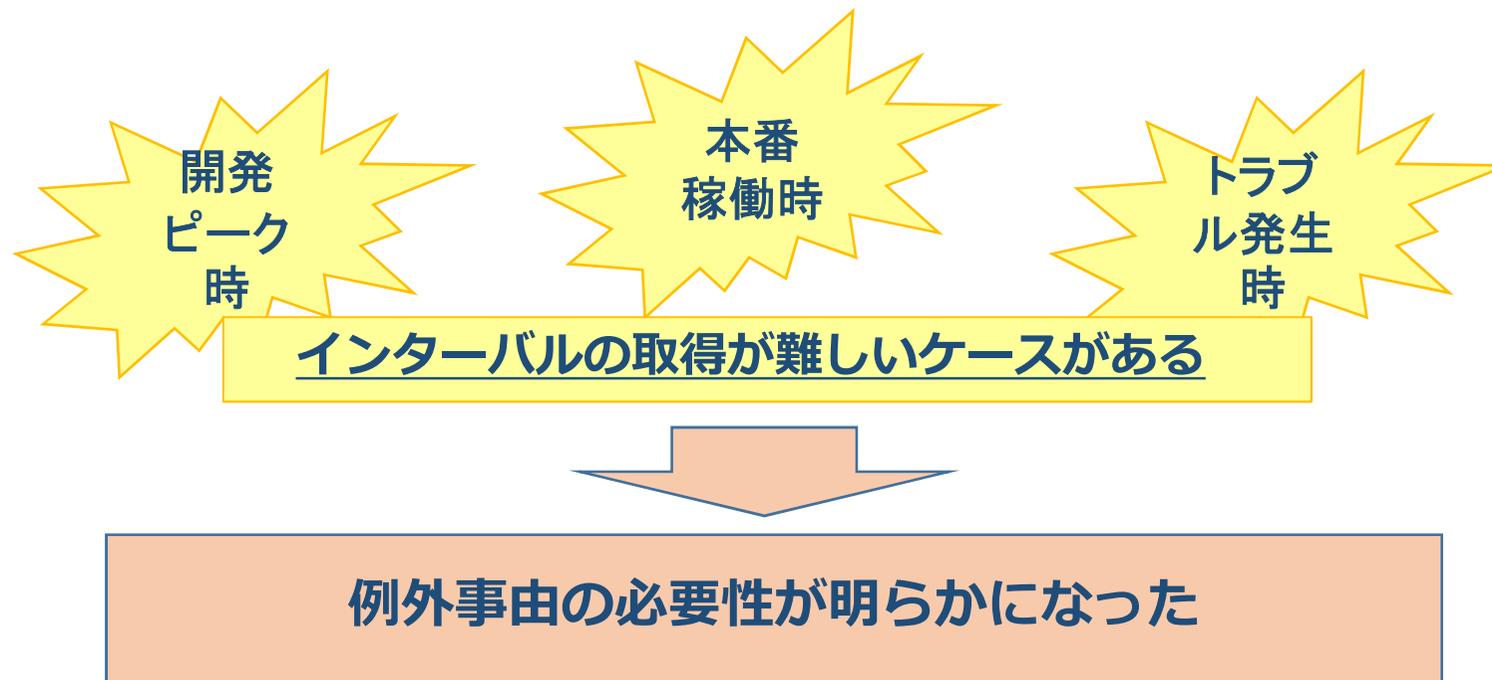


【勤務間インターバル制】 ～試行～

- 本格導入までのステップ



- 5ヶ月間の試行期間（2016年8月～12月）で実態を調査





【勤務間インターバル制】 ～本格導入～

- 本格導入（2017年1月～）

- ・ 就業規則に「勤務間インターバル制」を追加

- 制度設計（試行結果を踏まえた設計）

- ① 勤務間インターバル制の導入を決定
- ② 対象者：全社員（幹部社員を含む）
- ③ 適用除外として認める事由と日数の設定

- ・ 適用除外として認める事由

- ① システム障害などによる緊急対応
- ② システムの本番移行などによる夜間対応と翌日の稼働確認
- ③ 自然災害

など、7つの事由については11時間未満を例外的に認める

- ・ 適用除外日数

- ① 「適用除外日数は月3日まで」とする

- ④ 労使協定の締結



【勤務間インターバル制】 ～導入効果～

- 実施率100%
働き方改革推進室の管理下で状況確認・指導
- 現場における変化

「無理な勤務が
減って身体への
負担が少ない」
との声も

深夜残業抑制

- 22時前退社の推進
- 計画的な業務遂行への意識向上

平準化の推進

- 同じ人に負荷(作業)が偏らないよう工夫
- 手順整備等による平準化の推進

- 今後に向けての課題 (適用除外をゼロに近づけるために)

属人化の排除

- 多能化の推進
- インフラ系エンジニアの育成

社員の意識向上

- 制度のさらなる周知徹底
- 労務管理の強化

さらなる推進が必要

◆意識改革：意識付け +

行動の変化

◆制度改革：制度対応 +

適切な利用

◆業務改善：改善実践 +

成果の実感



**A G Sグループの取り組みは
まだ道半ば**

**引き続き
最も働きやすく働きがいのある会社
の実現を目指していきます！**



Assuring Growth and Success with IT
— ITで、確かな成長と成功を —



JQA-IM0097
受託計算業務
に関わる汎用
機システムの運
用及びIDCの運
用監視



JQA-EM5590
(本社・浦和SC)



JQA-IT0050
システム運用部

CMMI®

能力成熟度モデル統合
CMMI®レベル3 2006年達成