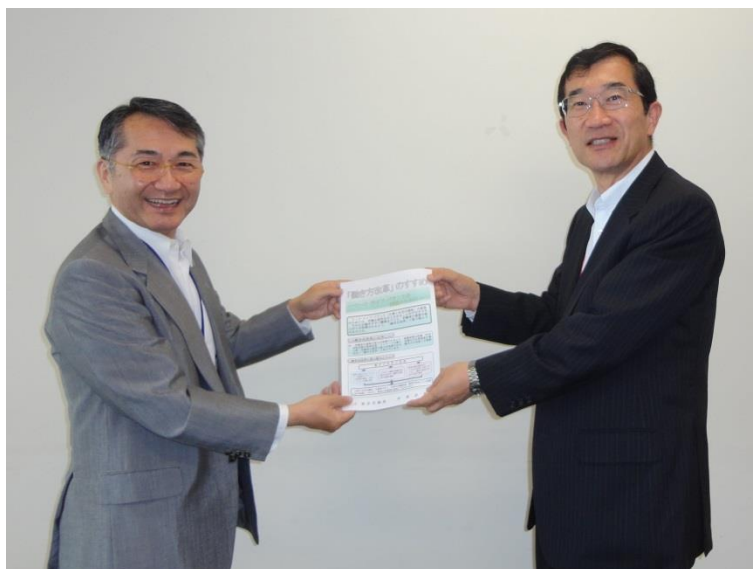


東京労働局の企業訪問【株式会社インフォテクノ朝日】

勝田智明東京労働局長は、平成 29 年 7 月 25 日に株式会社インフォテクノ朝日（本社：東京都多摩市）の隅田正彦代表取締役社長を訪問し、同社の「働き方改革」の積極的な取組状況をお聴きするとともに、更なる取組の推進をお願いしました。



隅田正彦代表取締役社長（右）に、リーフレット「働き方改革のすすめ」を手交する勝田智明労働局長（左）

【会社情報】

名称	株式会社インフォテクノ朝日
本社所在地	東京都多摩市鶴牧 1-23 朝日生命多摩本社ビル
創業年月	1983（昭和 58）年 4 月
従業員数	478 名
事業内容	①ソフトウェアの開発・維持受託、②コンピュータ入力データの作成受託、③コンピュータ関係機器の運営管理受託、④ソフトウェア、コンピュータ関係機器および付属品の販売・リース、⑤コンピュータシステムの設計に関するコンサルティング業務など

株式会社インフォテクノ朝日では、次のような「働き方改革」に積極的に取り組んでいます。

1 取組の目的

2016（平成 28）年を「働き方改革元年」として、2016（平成 28）年度から 2018（平成 30）年度の中期経営構想に掲げる「社員一人ひとりの価値観や特性に合わせた働き方の実現」を目指し、長時間労働の削減を始めとした働き方の抜本的な改革を全社で推進している。

2 現在の取組

○ 「働き方改革元年」宣言と「働き方改革委員会」を中心とした取組

2016（平成 28）年 1 月、社長が同年を「働き方改革元年」と宣言するとともに、社長を委員長、役員及び関連部長を委員とする「働き方改革委員会」（以下「委員会」という。）を発足させ、委員会が主導する形で働き方改革の取組を強力に推進していくこととした。

具体的な取組の検討・実施にあたっては、従業員の意見を幅広く反映させるため、委員会とは別に短時間勤務者を含む各層の従業員からメンバーを選出したワーキンググループ（以下「WG」という。）を発足させた。このWGにおいては、隔週ごとに取組に関する意見・情報交換を行うとともに、WGのメンバーが委員会にも出席し、取組の検討・実施について意見を述べられるようにしている。

このような推進体制の下、以下に挙げるような様々な取組が検討され、実行に移されている。

○ 労働生産性の向上策（その 1） ～管理職と一般従業員、それぞれのマネジメント～

労働生産性を向上させるためには、効率的な働き方を進めることが重要であり、そのため、管理職のマネジメント力を強化するとともに、一般従業員のセルフマネジメント力も養成することとした。

具体的には、毎朝夕、各従業員のタスクについてメール（朝メール・夕メール）のやりとりをするなどの手法により、管理職は所属の従業員のタスクを把握・共有し、必要に応じ迅速にサポートできるような環境を整備することとした。また、一般従業員は時間を意識した作業計画を作成・実践し、事後の振り返りまでを一連の流れで行うことで、セルフマネジメント力の養成を図るようにしている。

○ 労働生産性の向上策（その 2） ～「リワーク量」を見える化～

労働生産性の向上に資する特長的な取組の一つとして、「リワーク量」の見える化を行っている。

上流工程において顧客との擦り合わせが不十分であったこと等によって生じるリワーク（手戻り）を可能な限り減少させるため、生じた「リワーク量」を見える化し、毎月、各部署の所属長に対し、「リワーク率」の情報を提供している。これ

により、リワークの発生原因を分析し、上流工程における顧客とのコミュニケーションの質を向上させている。

○ 労働生産性の向上策（その3） ～効率的な会議運営～

労働生産性の向上の一環として、社内や親会社との会議の効率化についても、力を入れている。

決められた時間内で結論を得ることを参加者に意識付けするため、あらかじめタイマーに制限時間（原則1時間以内）を設定した上で会議を行うこととしている。また、会議そのものの削減や参加者の厳選、各種ルールの設定（定刻5分前に集合、定刻に開始、定刻5分前に終了しようという「505ミーティング」など）などに取り組んでいる。さらに、一定の職位にある従業員を対象として、会議の司会や進行を円滑に進めるために必要なファシリテーションに関する研修を実施している。

これらのほかにも、各自の業務に集中して取り組むため、午前9時から10時までの間は社内電話を差し控えることにしたり、時差勤務（早朝勤務）制度の導入などにより労働生産性の向上を進めている。

○ 残業削減に向けた取組 ～17時以降の会議を禁止～

残業（所定時間外労働）の削減については、その原因となる17時以降の会議を原則禁止とし、必要な会議は所定時間中に終了させることを基本とした。

また、所属する従業員一人あたりの残業時間が一定時間以上となった部署の所属長は、役員及び各部長で構成する経営構想フォローアップ委員会（四半期ごとに開催）にその原因と今後の改善策を報告することとしている。報告を受けた委員会は、当該所属長に対し改善に向けたアドバイス等のフォローを行うこととし、管理職層・経営層のコミュニケーションにより取組の実効性が高まるよう工夫している。

そのほか、部署単位で従業員が一斉に定時退社する日「みんなで定時（5時）Days（愛称：みんご）」を週1日以上設定し、従業員が同僚に遠慮せず退社しやすい雰囲気作りを進めている。また、特定の従業員への業務の集中といった残業削減に対する課題を部署ごとに洗い出し、その改善策として、業務量の平準化に向け、従業員のタスクの共有化やスキルの底上げ等による人材育成強化等に取り組んでいる。

○ 仕事と家庭の両立支援、女性の活躍推進 ～女性従業員を対象に研修を実施～

女性管理職が少ない現状を課題と認識し、女性従業員を対象にキャリアアップの支援を目的とした研修会を行うなど、女性の管理職候補者の養成を進めている。

また、厚生労働大臣の「子育てサポート企業」認定である「くるみん」を取得している（2013（平成25）年）ほか、育児休業後の円滑な復職のため、育児休業者を対象に人事制度の改正等に関する説明会を開催するなど、仕事と出産・育児の両立

を積極的にサポートしている。

○ **働き方改革を進める意識の醸成 ～外部講師を招いて講演会を実施～**

従業員が主体的に自らの働き方改革を進めようとする意識を醸成するため、ワークライフバランスの推進で著名な経営者等を招いて講演会を実施している。

また、各種の取組についてアンケートを実施することで、取組の浸透度合いや従業員の意識変化の実態を把握し、更なる改善に役立てている。

3 今後の取組

○ **労働生産性の向上に向けた一層の取組**

労働生産性の向上に対するインセンティブの付与など、従業員が一層積極的に取り組むことができるような方策を検討している。

○ **柔軟な勤務制度の試行**

リモートアクセスシステムを利用した在宅勤務制度を試行している。

最後に、勝田労働局長から、女性活躍推進について同社の行動計画に沿った一層の取組をお願いしました。