

## 労働局長がベストプラクティス企業を訪問

### 株式会社ケーブルネット下関（J:COM 下関） ～「仕事と生活の好循環」への取組～

金刺労働局長は11月30日（木）に「過重労働解消キャンペーン」の一環で、長時間労働削減に向けて積極的に取り組んでいる企業（ベストプラクティス企業）として、下関市の株式会社ケーブルネット下関（J:COM 下関）を訪問し、具体的な取組内容等について同社の鳥居社長をはじめ、社員の方から話を伺いました。

#### 株式会社ケーブルネット下関（J:COM 下関）

下関市をエリアとしたケーブルテレビ、高速インターネット接続、固定電話、モバイル、電力等を提供しているケーブルテレビ運営会社です。

従業員は35人（男性27人、女性8人）で営業部・お客さまサービス推進部・管理部の3部門に分かれています。



対談をする金刺労働局長（左）と鳥居社長（右）

## 企業理念について



(局長)

御社では「仕事と生活の好循環」に取り組んでおられるということですが、まずこの点についてお聞かせいただけますか。

(社長)

まず、私どもの企業理念からお話させていただきます。

弊社には従業員の代表が中心となって作っている7つの行動指針があります。従業員は自分のものとして企業理念を捉え、行動のバックボーンとなっており、その中の1つに

「すべての人を大切にする」

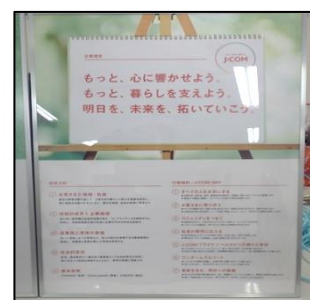
というものがあります。

我々はこの行動指針に基づき各自が効率的な働き方を意識した業務改善を行うことで、「仕事と生活の好循環」を目指しています。会社側もそれを後押しする形で時間外労働の削減や休暇取得がしやすい環境を整え、ワークライフバランスを推進しています。

なお、企業理念は作った時には、みんながんばって実践しようとはしますが、年月が経つと形骸化してしまいます。常にブラッシュアップするため、年1回企業理念の研修を行っており、全員が受講し、常に新しい気持ちで企業理念の実践に取り組んでいます。

(局長)

では、具体的な取組をお聞かせください。



社内に掲示してある企業理念と行動指針

## 時間外労働の削減について

(社長)

時間外労働の削減には、かなり前から取り組んでいます。この上半期の残業時間は平均して月21時間ですが、5年前と比較して約7時間削減となりました。

なお、今からお話します施策の多くは平成26年4月から導入したものであり、この時から本格的に労働時間の削減策に取り組みました。

## ノー残業デーの設定

毎週金曜日に設定しています。原則17時以降はアポを入れないこととして  
います。上司がいると、なかなか帰りづらいところもありますが、こうした日  
を設定すると遠慮なく帰れるメリットもあり、当日は「声かけ運動」や、管理  
部から全従業員に「ノー残業デー」の一斉メールを配信しています。

## 出勤時間のシフト制の導入

業務上、お客様のご都合に合わせた自宅訪問時間の設定が大切です。したが  
って、出勤時間を一律にした場合、拘束時間が長くなるため、9時30分・  
10時・11時出勤の3パターンの出勤時間のシフト制を導入しています。

## 営業部独自の施策

「本日の帰社・退出予定時間」というボードを作成しています。これは個々  
人が毎日事前に帰社・退出時間を記入して、時間管理・生産性向上の意識を高  
めるとともに、行動管理にも役立てています。

なお、このボードは「見える化」を図る面でも効果が大きく、他の人の残業  
時間もわかりますので、お互いの刺激にもつながっています。



11月度時間外計画  
立石チーム  
実績 目標  
130 141

残業時間の計画ボード



氏名	毎月 累計	帰社 時刻	予定 時刻	氏名	毎月 累計	帰社 時刻	予定 時刻
	18:45				21:30		
	18:15				21:15		
	17:30				15:30		
	16:30				13:15		
	25:15				16:00		
	5:00				15:30		
	27:15				10:15		
	11:30				28:45		
	12:00				22:45		
	5:30				24:15		
	10:45				17:45		
	0:15				24:30		
	18:15						

月間時間外19H (アドミ12H) 以下で  
ワークライフバランスの良い1日を!

残業時間の見える化ボード

## 事務所の一斉消灯時間の設定

効率的な業務遂行のため、一斉消灯時間を設定していますが、難しい面があり、  
工夫の余地があると思っています。

当社の残業はWEBでの事前申請を徹底しており、各人が事前申請し管理職  
がその日の業務量や内容を確認して承認する仕組みとしています。

加入申込書などは紙ベースで対応していましたが、これらをタブレット対応  
に変更しました。これも労働時間の短縮につながっており、現在ではシステム  
対応の推進が重要なウエイトを占めていると思います。

## 有給休暇の取得促進について

(局長)

ところで、「働き方改革」という面では、年次有給休暇の取得促進については、どのように工夫されておられますか、お聞かせいただけますでしょうか。

(社長)

昨年の有給取得率は56%で、2年前と比較して13%向上しています。7-9月に5日間連続の夏季休暇を取得するよう徹底しており有給取得率向上につながっています。行動指針に示しているワンチームスピリット精神を発揮し、お互いを支え、チーム全体でカバーしあうことで休暇の取得しやすい職場作りに努めています。

(局長)

よろしければ社員の方に、労働時間や年次有給休暇の取組等についての感想や職場で働く立場としてご自身が心がけていることや工夫していること、年次有給休暇の取得の工夫などお聞かせいただければと思いますが、いかがでしょうか。

(社長)

承知しました。ぜひうちの社員の話も直接聞いていただければと思います。

### 社員の方の取組事例紹介



左から社員の方からのお話を聞く金刺局長、鳥居社長、社員の岩本さん、大庭さん

(岩本さん)

私はお客さまサービス推進部で働いていますが、サービス業のため、日曜が出勤日です。

しかし、業務調整をすれば、有給休暇を日曜日にも取得することができる環境です。趣味のソフトボール大会に出場したり、二人の子供と過ごす時間に充てており、プライベートも非常に充実しています。



有給取得について社内の掲示物を説明する入社17年目の岩本さん(右)





有給休暇を利用して旅行をした際の話をする入社14年目の大庭さん

(大庭さん)

営業事務はシフト制を導入し、まんべんなく誰かが出勤しているという状況です。チームワークが取れており、毎日仕事が滞ることなく進めることができます。

毎週金曜日のノー残業デーでは朝から業務内容の確認をチームで行い、5時ごろには経過確認がされます。上司も早く帰れる環境を作ってくれています。

有給も取りやすく、毎年2月は趣味のスノーボードをするために北海道へ行きます。

(局長)

社員の方に直接お話をお伺いして、社長が取り組んでおられる「仕事と生活の好循環」が社員の方にも定着、浸透していると感じました。

ありがとうございました。

今までの取組以外で、女性にとって働きやすい職場作りという点では何か取り組んでおられますか。

(社長)

当社では、育児短時間勤務・テレワーク勤務を導入しており、女性従業員8人のうち現在3人が育児時短者です。

このうち、1名は週5日就業のうち3日をテレワーク、2日を時短対応で個々人のライフスタイルを尊重した就業形態の設定に努めています。

なお、育児休業法では、小学校に入学するまでの子に対する時短対応がありますが、当社では卒業するまでに拡大し、「働きやすい職場づくり」に努めています。

(局長)

今後も、社員にとってよりよい職場環境作り、また「仕事と生活の好循環」をさらに発展させていただくようにお願いします。

本日は県内他社の皆さんの参考となる取組をご紹介いただきありがとうございました。