

CASE STUDY BOOK

2018-2019



ライフ・ワーク・バランスを推進する
企業の取組をWebでも公開
<https://hatarakikata.metro.tokyo.jp/>



成果事例に学ぶ、働き方改革成功の鍵。

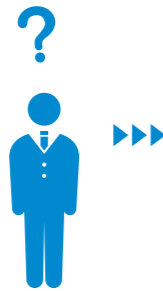


- 株式会社ドラフト
- 株式会社オカムラ
- 株式会社吉村
- アクサ生命保険株式会社
- 株式会社JTB
- 株式会社水機テクノス
- オグラ宝石精機工業株式会社
- 株式会社ISTソフトウェア
- 株式会社ソリューション・アンド・テクノロジー
- 株式会社日本デジタル通信
- 三菱総研DCS株式会社
- 東日本旅客鉄道株式会社
- ロジスティクスオペレーションサービス株式会社
- 株式会社ササキミート
- 株式会社ノルコーポレーション
- マテル・インターナショナル株式会社
- 城南信用金庫
- クマガイコーポレーション株式会社
- 株式会社ライフタイムメディ
- 株式会社ソーリン

ライフが輝く、ワークバランスへ。

やりがいを持って、いきいきと働き、プライベートと仕事の調和をとるためには、長時間労働を減らしたり、年次有給休暇などの休みをしっかりとっていくことが大切です。東京都は、「TOKYO働き方改革宣言企業」制度を設け、働き方・休み方の改善に向け、「働き方改革宣言」を行う企業を募集し、その取組内容について情報発信を行っています。この冊子では、様々な業種・規模の宣言企業が実践している、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方や、社員のプライベートを大切にしている休暇制度など、優れた取組やユニークな取組を紹介しています。プライベートも仕事も充実させていくために、どんな“働き方”をしたいのか、考えてみませんか？

TOKYO働き方改革宣言企業ってなに？



従業員のライフ・ワーク・バランスを推進するため、長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進について、2~3年後の目標と取組内容を宣言書に定め、全社的に取り組む企業等のことです。

宣言企業はWebサイトでご紹介していますので、是非ご覧ください。
<https://hatarakikata.metro.tokyo.jp/>

TOKYO 働き方



TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口

「TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口」では、東京都が東京労働局及び（公財）東京しごと財団と連携し、働き方改革に関する事業の相談やその他事業主向けのライフ・ワーク・バランス推進関連施策の相談等を行っています。
 電話:03-3868-3401 平日9:00~17:00(祝日・年末年始を除く)

▶ TOKYO働き方改革宣言企業に関する相談等

・働き方改革宣言企業 ・働き方改革宣言奨励金 ・働き方改革助成金 ・生産性向上支援コンサルティング 等

▶ 働き方・休み方改善コンサルティング

・東京労働局の「働き方・休み方改善コンサルタント」による働き方・休み方に関する相談 ・個別訪問依頼の受付

東京テレワーク推進センター

「東京テレワーク推進センター」は、東京都と国がテレワークの普及を促進することにより、企業における優秀な人材の確保や生産性の向上を支援するために設置したワンストップセンターです。

当センターでできること

1 体験

テレワークのツールや最新の機器をその場で体験

2 情報収集

企業導入事例やツール活用事例の情報収集

3 相談

導入・活用のご相談 助成金のご相談

東京テレワーク推進センター

電話:03-3868-0708
 平日9:00~17:00(祝日・年末年始を除く)
<https://tokyo-telework.jp>



〒112-0004 東京都文京区後楽二丁目3番28号 K.I.S飯田橋ビル6階
 都営大江戸線「C3出口」より徒歩2分
 JR中央総武線「東口」より徒歩4分
 東京メトロ東西線「A1出口」より徒歩4分

TOKYO働き方改革宣言企業

CASE STUDY BOOK

2018-2019

CONTENTS

p.03	株式会社ドラフト	建設業
p.05	株式会社オカムラ	製造業
p.07	株式会社吉村	製造業
p.09	アクサ生命保険株式会社	金融業・保険業
p.11	株式会社JT B	生活関連サービス業・娯楽業
p.13	▶ 労働時間制度を変更せずに始められるテレワーク導入術 ▶ 企業における「ダイバーシティ経営」の実現	
p.14	株式会社水機テクノス	建設業
p.15	オグラ宝石精機工業株式会社	製造業
p.16	株式会社ISTソフトウェア	情報通信業
p.17	株式会社ソリューション・アンド・テクノロジー	情報通信業
p.18	株式会社日本デジタル通信	情報通信業
p.19	三菱総研DCS株式会社	情報通信業
p.20	東日本旅客鉄道株式会社	運輸業・郵便業
p.21	ロジスティックスオペレーションサービス株式会社	運輸業・郵便業
p.22	▶ 人生100年時代に向けた働き方、学び方、生き方とは ▶ ネットネイティブ世代の新しい働き方・活かし方	
p.23	株式会社ササキミート	卸売業・小売業
p.24	株式会社ノルコーポレーション	卸売業・小売業
p.25	マテル・インターナショナル株式会社	卸売業・小売業
p.26	城南信用金庫	金融業・保険業
p.27	クマガイコーポレーション株式会社	宿泊業・飲食サービス業
p.28	株式会社ライフタイムメディ	医療・福祉
p.29	株式会社ソーリン	サービス業
p.30	▶ 魅力ある会社にする真の働き方改革とは ▶ 東京都からのお知らせ	



DRAFT

株式会社ドラフト

https://draft.co.jp/

本 社 東京都渋谷区神宮前一丁目13番9号 アルテカプラザ原宿2階/3階
設 立 2008年
代 表 者 代表取締役 山下 泰樹
従業員数 115名(2018年8月現在)

クリエイティブな仕事を 長く、安心して続けられる組織作り

限られた時間を有効に活用する コーポレート・カルチャー

インテリアやプロダクトのデザイン、建築の設計を手掛ける株式会社ドラフトは、インテリアデザイナーの山下泰樹氏が11年前に設立して以来、空間デザインの分野で快進撃を続けている。世界的な評価も高く、今後も更なる躍進が期待される会社だ。また働き方の面でも、クリエイティブな業種特有の長時間労働とはいち早く決別し、効率的で無駄・無理のないワークスタイルが浸透、定着している。その秘訣は、残業の事前申請制度を

導入し、無申告残業を禁止したことだ。さらに22時にはオフィスの電気を強制消灯するなど、残業削減への強い意志を社内に示した。一方で、「デザインの追求には徹夜や休日出勤もあり」という旧態的な風潮を排除するため、個人の評価指標に業務効率を加え、「限られた時間を有効に使い、質の高い仕事をする」自律的な社員を評価。精神論ではなく、具体的な制度の運用と査定評価をすることで意識を変革し、コーポレート・カルチャーとして根付かせた。同社は、空間デザイン企業として、自社のオフィスを利用して次世代のオフィス空間の在り方や働き方を実践し、自らが新しい働き方のロールモデルとなることで、その提案に魅力と説得力を持たせている。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



小林 万生
経営企画部

社員一人ひとりが ライフステージの変化を ポジティブに捉えられる職場へ

もともと働き方改革については、代表の山下が早い段階から「より働きやすい環境を作ろう」と主導的に取り組んできたこともあり、各制度の導入や社員の意識改革は比較的スムーズに進んでいます。働き方改革宣言をしたことで、いちばん影響を感じたのは、人材の採用時ですね。働き方改革という重要な経営課題に対して、単なる精神論ではなく、具体的に制度を運用し、カルチャーのレベルにまで浸透させている点が、優秀な人材を獲得する上でインセンティブとなっています。当社の社員の年齢は20代から30代が多く、これからは子育てをしながら働く社員が増える予想しています。整備した在宅勤務や短時間勤務制度をどんどん活用してもらいたいですね。働き方改革のメリットは、こうして、社員が会社で長く働き続けるキャリアビジョンが描きやすくなることだと思います。今後はより一層、社員の働きたい気持ちに応え、ライフステージの変化に合わせて働ける体制・制度作りの強化を進めていきたいと思っています。



長塚 真唯
CMR部

効率的な働き方を 実現していく中で 自分の成長も実感しています

残業の事前申告制度が導入された当初は戸惑いましたが、時間の使い方に関する意識が大きく変わりました。これまでは、業務が終わらなければ、当たり前のように残業をしていましたが、通常業務時間内に仕事を片付けることが評価につながるの、頭を働かせて効率的に時間を使うようになりました。自分で働き方を選び、自分でワークライフバランスを調整できるようになったのは、自分の成長にとって非常にプラスだと思います。年次有給休暇も「攻め休」制度となったおかげで、社内に「休む=良いこと」という雰囲気ができ上がり、自分も周囲も休みやすくなりました。私は「攻め休」を利用して、スキルアップの講座に参加したり、長期休暇と合わせてしっかり休養を取るようしています。また職場の「DRAFTカフェ」が気に入っています。社員は無料で美味しいサラダやサンドイッチが食べられますし、全社員が集う場所なので、他の部署の人たちとコミュニケーションが取れる貴重な場所になっています。

具体策 1 計画的な業務進行を促す 残業の事前申請制度

残業時間削減(あるいはゼロ)がうまくいかないのは、掛け声だけで労働生産性向上策が伴わないケースがほとんどだ。労働生産性向上のためには、社員一人ひとりが、その日のタスクをスケジュールリングし、何をどこまで仕上げるか明確にした上で、仕事に取り組むことが重要になる。これを徹底するために、同社では残業についても事前に申告することを徹底している。上司への申告は

終業時刻(18:30)の30分前を期限とし、「終われば帰る、終わらなければ残る」といった甘い考えは許されない。また、この制度の運用に当たっては、各部署のマネージャーを対象に管理者教育を行い、残業削減の目的と重要性を浸透させた。さらに、個人の業務効率を評価指標に加えることで、時間内に予定した仕事を終えるスタイルへの成長を促している。



具体策 2 「有休」ではなく「攻め休」 名称変更で、年次有給休暇の取得率向上



社員が年次有給休暇を取りにくいのは、なぜか。同社が導き出した答えが「名前」だ。給料をもらいつつ働かない後ろめたさのある「有給休暇」から、将来の仕事にプラスを還元するためのポジティブな行動を想起する「攻め休」へと休暇制度の名称を改め、運用している。言葉の力とは偉大なもので、名称を変更したら実際に休みやすくなったと社員の間で好評だ。確かに「来月、NYに

攻めて来ます」といった軽やかなコミュニケーションであれば、周囲も軽く受け入れやすい。また、これまでの休みのように一日ダラダラと過ごすのではなく、外出して積極的にプライベートを充実させたり、ビジネス講座に参加したりと、文字通り攻めの行動を起こす日に変えた社員もいると聞く。「攻め休」取得率は確実に高まっている。

働き方改革宣言

内部統制を整え、柔軟に働ける職場を創造し、
働き方改革に取り組みます。

取組内容

働き方の改善

管理職や従業員を対象に教育を行い、残業申請漏れをなくします。在宅勤務制度を導入します。

休み方の改善

積極的に会社から有給休暇取得を推進し、休暇を取得しやすい雰囲気を作ります。



株式会社オカムラ

http://www.okamura.co.jp/

本 社 神奈川県横浜市西区北幸一丁目4番1号 天理ビル19階
 設 立 1945年
 代 表 者 代表取締役 中村 雅行
 従業員数 3,326名(2018年3月31日現在)

テレワークの活用をはじめとした取組で 誰もが自分らしく働ける会社へ

従業員が自ら考え、提案する働き方改革を トップが力強く推進

2018年4月、岡村製作所から社名を改めた株式会社オカムラ。オフィス家具の製造を中心に、自社製品を使用したオフィスや商業施設などの空間・環境ソリューションまで手掛けている。働く環境を提案する企業として、これまでも働き方に関する様々な活動をボトムアップ型で行ってきたが、それらを6月から代表取締役を推進リーダーとした「WiL-BE(ウィル・ビー)」プロジェクトに整理集約し、より一層力強く

推進している。WiLとはワーク・イン・ライフの頭文字を取ったものである。人生(ライフ)には様々な要素があり、その中の一つに仕事(ワーク)がある、という同社独自の考え方だ。東京都が掲げるライフ・ワーク・バランス、ライフが先に立つという考え方にも通じるところがあり、そうした「WiL-BE」プロジェクトの取組のうち、特徴的なのが「在宅勤務制度」である。女性活躍をはじめの一歩としたダイバーシティ推進の取組の中で、現場の声から生まれ、子育てや介護といった時間的制約を解決し、優秀な人材のキャリアプラン、継続的な雇用を実現している。同社のように、ボトムアップの改革をトップがスピード感を持って推進するカタチが、働き方改革成功のヒントの一つといえそうだ。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



望月 浩代

管理本部
人事部
ダイバーシティ推進室
室長

子育てや介護と仕事を 無理なく両立できる 職場を目指して

2016年4月の女性活躍推進法施行を機に、女性をはじめとする多様な人材の活躍促進、仕事と生活の充実への取組が始まりました。同年8月に発足したダイバーシティ推進プロジェクトを進める中で当時感じたのは、女性のキャリア形成の難しさです。当社でも、営業職の女性は少なく、定着率も低い状態でした。現場の声を拾ううちに、子育てや介護と仕事を両立できる環境を整えることが、会社の持続的な成長に不可欠だと考え、在宅勤務制度やフレックスタイム制度の適用拡大、再入社制度の実現に結びつきました。特に在宅勤務制度は、トライアルから10か月というスピードで導入を実現でき、利用者も続々と増えています。また、プロジェクトでワークショップを開催したことで、社員一人ひとりの意識改革につながってきたと感じます。2018年5月にはダイバーシティ&インクルージョン宣言を制定。今後は、女性活躍の先へ、誰もが働きやすさを実感し、自分らしく力を発揮できる職場へと歩みを進めていきたいと思えます。



梅津 聡子

海外営業本部
管理部
企画管理課

在宅勤務制度で これからのキャリアが 大きく広がりました

保育園に通う娘がおり、急な発熱や体調不良などで園から呼び出されることが月に1~2回ほどあります。そのたびに半日休暇制度を利用していましたが、思うように仕事が進まないだけでなく、周囲に迷惑がかかることを心苦しく思っていました。また、園の保護者会や予防接種などは平日に設定されることが多く、なかなか時間を作るのが大変でしたので、在宅勤務制度の導入は本当にうれしかったです。平均して月に3回程度利用していますが、最大限の仕事を確保しつつ、園の行事や保護者会などにも参加できて、子育てと仕事を無理なく両立できるようになりました。在宅勤務時は企画書作成など個人の集中作業を中心に行うことで、効率的で質の高い仕事ができています。さらに、園からの急な呼び出しにも、新しい短時間勤務やフレックスタイム制度によって休暇扱いにならず、働く時間を柔軟に設定できるようになり、大きなやりがいを感じています。今後も積極的に利用し、この会社で長く働き続けたいと思えます。

働き方改革宣言

社員一人ひとりの健康で豊かな生活実現のために、
効率的な労働と業務改革を同時に推進していきます。

取組内容

働き方の改善

- ・在宅勤務制度を導入し、育児や介護で時間的制約のある社員が効率的・継続的に働けるようにします。
- ・長時間労働削減、健康管理の観点から、他拠点勤務を推進します。(出張先から自拠点に戻らず他拠点で業務を行う、ワークライフバランスの観点から自宅から近い最寄りの他拠点で業務を行う等)

休み方の改善

- ・有給休暇を計画的に取得し、さらに業務の繁閑を考慮し可能な場合は土日祝日と合わせた連続休暇の取得に努めます。
- ・一定の勤続年数を経過した従業員が取得できるリフレッシュ休暇制度では、年次有給休暇と合わせて連続かつ長期に取得ができるよう努めます。

具体策

1

5時から22時の間でOK 子育てや介護に寄り添う在宅勤務制度

2017年6月、現場の声から生まれた在宅勤務制度。育児や家族の介護などを行っている社員が、より効率的に継続して働けるような環境を目指して練り上げられたこの制度は、「①妊娠中の女性及びその配偶者」「②小学校3年生までの子を養育中の従業員」「③介護中の従業員」のうち所属長が承認した者が対象となっている。週1回を限度に、5時から22時までの間に所定労働時間

を勤務すればよく、育児や介護などの事情に合わせて在宅勤務時間中に業務を中断することも認めている。これにより、例えば保育園の送り迎えや子供の急な体調不良にも、ゆとりを持って対応できる。あるいは子供が起きる前や寝かしつけた後に集中して働くという時間の使い方も可能であり、子育てや介護の現状に寄り添った内容となっている。



具体策

2

都近郊の多くの拠点が勤務先に 移動・通勤時間を減らす他拠点勤務を推進



場所や時間にとらわれない働き方を実現する「テレワーク」の一つに、サテライトオフィス勤務という形態がある。勤務先以外のオフィススペースを利用する働き方が、同社ではサテライトオフィスとして、他拠点勤務を推進している。東京23区内の拠点及び近郊に所在する拠点で勤務できる。例えば、出張先から自分が勤務する拠点に戻らず、次の取引先や自宅に近い拠点で業務を

行うことで、移動時間や通勤時間を削減でき、1日の時間を有効に活用できる。また、自宅に近い拠点で業務を行うことにより、育児・介護等の突発的な事情への対応も可能だ。社員からは「朝や夕方に時間的余裕ができ、自由な活動ができる」と好評を博している。またメリットとして「他拠点のメンバーとコミュニケーションが取れる」という声も多く寄せられている。



株式会社吉村

https://www.yoshimura-pack.co.jp/

本社 東京都品川区戸越四丁目7番15号
 設立 1954年
 代表者 代表取締役 橋本 久美子
 従業員数 231名(2018年7月現在)

100年企業を目指して 「まずはやってみる」働き方改革

一人の社員のために、 新たに在宅勤務をやってみる

「想いを包み、未来を創造するパートナーを目指します。」という経営理念のもと、食品包装資材の企画・製造・販売を営む株式会社吉村。創業85年を超える老舗企業ながら、近年、経済産業省・中小企業庁主催「はばたく中小企業・小規模事業者300社」や経済産業省主催「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選出されるなど、現代感覚に優れた経営の中小企業である。吉村はこれまで「まずはやってみる」というチャレンジ精神で様々

な社内変革を遂げているが、それは働き方改革においても同様だ。例えば同社の在宅勤務は、遠方から通勤する社員が退社を申し出た時に、家でも働けるようにしたのが一つのきっかけ。まず在宅勤務をしてみることから始まっている。ここで生じた問題を都度解決し、従業員第一の制度作りで活かす考えだ。また、この在宅勤務の例からは、一人の優秀な人材の継続雇用を実現した、という成果も見えてくる。少子化の進展により、とりわけ中小企業の人材難は今後も続くことが予想される。人材確保を期待する働き方改革であるならば、中小企業が現状を打破するためには、「まずはやってみる」という思い切りが効果的なものかもしれない。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



石井 佳代子

総務部
次長

「できない」では変わらない 目標達成のために どうするかを考えたい

働き方改革宣言の内容を社内に周知した時、社内では「休暇を取れるものなら、もう取っているよ」「残業を減らせるものなら、もう減らしているよ」といった声が上がったのも事実です。これに対しては、なぜ働き方改革が必要なのか、なぜ宣言する必要があるのかを説明することで、ある程度理解してもらえたと思います。最初から「無理無理」や「できない」と言っていたら、いつまでも変わらないので、まずは目標を設定して、目標を達成するにはどうしたらいいのかという視点で各々考えてもらうようにしました。社風が「まずはやってみる」ですので、働き方改革宣言はいいきっかけになりました。思うに、働き方改革を行う上で必要なのは、柔軟な発想と、思い切りではないでしょうか。リスクの方に目が向きがちですが、どうありたいか?と大きなビジョンを描き、今後も様々な制度を創造し、導入していきたいと思っています。



弓場 絵里奈

クリエイティブデザイン部
本社

満員電車で揺られている時間を 家事やリフレッシュに ストレスが少なくなりました

在宅勤務のおかげで、効率良く生活できるようになったのがとてもうれしいです。今までは通勤に片道1時間強、満員電車で揺られていましたが、現在はその時間を家事やリフレッシュにあてられ、ストレスが非常に少なくなりました。デザインの仕事も、周囲を気にせずマイペースで進められるので、質も効率も上がったと思います。最初は仕事の進め方も手探りでしたが、今ではタブレット端末のテレビ通話でミーティングしたり、自宅端末から社内システムへアクセスしたりと、いろいろと工夫して問題なく業務ができています。また、働き方改革宣言によって、所属するクリエイティブデザイン部では、改革されるのを待つのではなく、自分たちで考え、自分たちで働きやすい環境を整えようという雰囲気が出てきています。違う部署でも在宅勤務の導入が始まっていて、まずはやってみようという前向きな空気を感じます。まだスタートしたばかりですが、今後は在宅勤務が当たり前になるくらい広がればいいなと思います。

働き方改革宣言

「想いを包み、未来を創造するパートナーを目指します」という経営理念のもと、「Yoshimura Life Work大改革」に取り組めます。

取組内容

働き方の改善

- ①在宅勤務の導入
- ②アラーム制度 40時間を超えた時点で注意喚起を発信。
- ③おうちにカエロ～ポスターで残業の削減を啓発

休み方の改善

- ①年次有給休暇の計画的付与制度
休みやすい社内環境を作るためにカレンダーで見える化
- ②ヤスマウ運動(計画有休促進ポスター)。
- ③①・②を通し年次有給休暇の取得率を2018年は50%、2019年は60%、2020年は70%を目指す。

具体策 1

働き過ぎを知らせるアラーム制度で 限度を超える残業をゼロへ

静岡に自社工場を持ち、企画・デザインから印刷・発送まで一貫生産を行っている同社では、極めて残業の多い社員が、複数人いることが課題だった。そこで、残業に上限を定めて周知するとともに、限度に近づいた段階で、総務から注意喚起を発信する制度を始めた。これにより、気づかないうちに「働き過ぎていた」といったことがなくなり、現場で柔軟

に仕事を分け合ったり、周りに協力してもらったりと、状況に合わせてやり方を考えてもらえるように変わっている。また、アラーム制度による「働き過ぎ・働かせ過ぎ」の気づきは、働き方の改善だけでなく、休み方の改善にもつながり、働き方改革宣言にも掲げた年次有給休暇取得率の向上にも一役買っている。



具体策 2

一人の持ち時間20秒の「5分会議™」で 業務効率と生産性を向上

働き方改革の原点は、現社長・橋本久美子氏が始めた会議改革だ。一人が1回に発言する時間を20秒以内に制限するとともに、5分を1テーマの区切りとして発言者を次々と回す「5分会議™」といわれる手法を取り入れ、上意下達、幹部の独演会となりがちな会議を、社員一人ひとりが意見を言い合う会議に変えた。これにより社員の業務への参加意識や責任感が高まった結果、業務

効率や生産性の向上につながっている。また、瞬間的なひらめきを口にするすることで、様々なアイデアが生まれる場にもなっているという。社員の労働時間は有限であり、会議に無駄な時間を使わせることはまったくの損失だ。現在は、全社員参加で行う年2回の経営計画発表会から、社員2人が現場でちよつとしたことを決める「ミニ会議」まで、全ての会議がこのスタイルで行われている。





アクサ生命保険株式会社

https://www.axa.co.jp/

本 社 東京都港区白金一丁目17番3号 NBFプラチナタワー
設 立 1994年
代 表 者 取締役 代表執行役社長兼CEO ニック・レーン
従業員数 7,855名(2018年3月末現在)

働き方と休み方の改善で社員とその家族の健康な生活を目指す

一連の働き方改革の成果として2018年「プラチナくるみん」認定を取得

創業200年、世界62の国と地域で事業展開する保険グループAXAの日本法人、アクサ生命保険株式会社。同社の働き方改革の取組は、2013年11月のエグゼクティブ・コミッティでフレキシブルな働き方、そしてオープンなコミュニケーションの在り方を改善・促進することなどのガイドラインを設定した「良い職場づくり宣言」から始まっている。これに則って、各部署で働き方に関する様々なアイデアを出し合い、2014年10月には労働組合と協働して

「全社員が20時までに退社するためのポリシー」を導入、実践している。例えば人事部では残業時間をモニタリングし、フォローを行うことで効率的な働き方が浸透し、残業時間は順調に減少しているという。こうしたアクサ生命の働き方改革のユニークなところは、社員とその家族の「健康」を第一にしていることだ。一人ひとりが心身ともに健康に生活し、健全に働ける会社を目指す「健康宣言」を2015年4月に行っている。2018年7月、育児と仕事の両立を支援する優良企業として厚生労働大臣から「プラチナくるみん」の認定を受けたことも、その成果の一つだろう。アクサ生命は「TOKYO働き方改革宣言企業」として、今後も健康第一の働き方改革を進めていく。

働き方改革宣言

アクサ生命は、お客様をお守りするという使命を果たすために、社員とその家族一人ひとりが「心身ともに健康」に生活することを支援し、健康で健全に働ける会社を目指して、働き方改革に取り組みます。

取組内容

働き方の改善

「良い職場づくり宣言」にもとづくガイドラインに則ってオープンなコミュニケーションやテレワーク等のフレキシブルな働き方を推進するとともに、労使が足並みを揃えて「全社員が20時までに退社するためのポリシー」に取組むことで、個人と組織の生産性とワークライフバランスの向上を図ります。

休み方の改善

年次有給休暇の取得率の向上を図るとともに、夏季特別休暇、「バケーションポリシー」にもとづく5日連続休暇、勤続年数にもとづく永年勤続休暇の取得を推進します。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



遠藤 早苗

人事部門
タレントCOE
部長

全ては「健康」から社員の健やかな日々を守る改革に取り組んでいく

アクサ生命では在宅勤務も浸透してきており、現在、在宅勤務が可能な環境が整っている人は約400名。Web会議システムなどを活用して、自宅から会議やイベントに参加することも普通になってきています。「TOKYO働き方改革宣言」は、その趣旨に賛同し、在宅勤務など既に始めていた働き方改革、生産性向上への様々な取組を継続的に進めていくために宣言しました。社員一人ひとりが自身の業務の進め方や生産性を振り返る良い機会になったと思います。今後は一人ひとりの業務内容や生活環境なども踏まえ、「働く場所」と「働く時間」に制約されずに、力を最大限発揮できるようにしていきたいですね。また、働き方や休み方、家庭、生活、全ての前提に「健康」があると思いますので、社内向け健康経営施策も重要だと考えています。「AXA Wellness Program」として禁煙キャンペーンや統括産業医によるトークショーの開催、フィットネスジム講師を招いてのストレッチ講座の定例化といった取組を実施していますが、更に強化・拡充していきたいと思っています。



村瀬 円華

法務コンプライアンス部門
コンプライアンス統括部
コンプライアンス企画グループ
アシエイト

目の前のタスクをこなす自分から業務を自己管理できる自分へ在宅勤務で成長できました

在宅勤務制度を利用して、週に一度、自宅で勤務していますが、思っていた以上に仕事がかどり、驚いています。制度を利用する前は、日々のタスクに追われ、それをこなすことが仕事になっていました。しかし在宅勤務では、1日のタスクの優先順位付けから、進め方まで、全てを自分で管理しなければなりません。最初は戸惑いもありましたが、慣れるとマイペースで進められるので、同じタスクでも効率的に、質にも気を配って行えるようになりました。今では在宅勤務で身に着いた働き方がオフィス勤務の時に活かされています。在宅勤務制度は、周囲に利用者がどんどん増えていますが、まだまだプラクティスの積み重ねが必要な段階でもあると思います。私たちの体験や成長実感を共有することで、社員の誰もが在宅勤務を選べるようになるといいなと思います。

具体策

1

1週間以上の連続休暇を厳命派遣社員も対象のバケーションポリシー

AXAグループでは、全ての子会社を含む全従業員及び役員が、少なくとも連続して1週間(5営業日)の休みを取るという「バケーションポリシー」が定められている。これは業務から完全に離れた状態をつくり出すことを目的としており、社員とその家族の健康的な生活や健全な業務継続のために、遵守されなければならないものとなっている。連続休暇を取るには、業務の進め方

の工夫や休暇を取りやすい風土作りが大切だ。現場ではマネージャーがこれを担い、バケーションポリシーの有効活用を積極的に推進している。なお、このポリシーは正社員だけのものではなく、週4日勤務の契約社員には、3日間連続の休暇が適用される。また、派遣社員等には派遣元の企業に同様の依頼をするなど、バケーションポリシーの遵守を徹底している。



具体策

2

産休・育休の世界標準を日本へ両立を積極的に支援するペアレントポリシー

アクサ生命は2017年4月、AXAグループ世界62の国と地域で運用されている「ペアレントポリシー」を導入。産休中の固定賞与の増額と育児休業中の有給期間が2週間から4週間へと拡大した。このポリシーは事実婚や同性婚、一人親家庭や子供が養子の場合も、何ら分け隔てなく適用される。世界ではもはや当然の感覚だが、日本ではこれまで幅広く対象となるケースは少なく、今後手本にし

ていきたい考えだ。また、男性社員の子育てへの理解を深めるために、育児休暇を20日間に有給で取得できる制度を導入。今や新しく家族を迎えた男性社員の32%(直近2017年度は78.6%)が取得しているという。さらに、育児休業は男女ともに3年間取得可能であり、男性の育児休業取得を促進する企業として、2017年度の厚生労働省「イクメン企業アワード」特別奨励賞も受賞している。





株式会社JTB

<https://www.jtbcorp.jp/jp/>

本 社 東京都品川区東品川二丁目3番11号
 設 立 1963年(創立年1912年)
 代 表 者 代表取締役 高橋 広行
 従業員数 16,000人(2018年4月1日現在)

経営ビジョンに「働き方改革」を新たに位置付け トップ主導でグループ全体が一斉に推進

ダイバーシティでイノベティブな会社へ 2018年度からカルチャー改革を断行

「交流創造事業」を掲げ、地球を舞台にあらゆる交流を創造し、お客様の感動・共感を呼び起こすことを目指す、株式会社JTB。お客様ニーズに、より一層迅速に対応するため、2018年度からグループの経営体制と経営ビジョンを大きく見直す中で、「働き方改革」を骨子の一つに位置付け、全社的に改革を推進している。同時に「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画するなど、社外へ積極的に発

信することで、社内にも働き方改革に向けた本気度を印象付けた。とかく大企業では改革の足並みが揃わないことが大いにあるが、同社では、ダイバーシティや働き方のカルチャー改革を経営トップが主導的に推進。専任の常務取締役と執行役員を発令するとともに、全国各地でダイバーシティ推進委員を任命し、本社の事務局メンバーが全国各地で対面による説明会を実施するなど、社員一人ひとりが改革を理解し、ワークライフバランスの改善を実感できるよう、しっかりと推進体制を整えている。働き方改革宣言に掲げた「やりがいを感じられる、イノベティブな会社」を実現する日も近そうだ。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



高崎 邦子

執行役員
 人事部
 働き方改革・
 ダイバーシティ推進担当

この会社で働いて良かった
 この仕事に出会えて良かった
 誰もがそう思える会社を目指して

働き方改革のメリットは、会社にとっては生産性の向上に留まらない新たな価値の創出、社員にとってはワークライフバランスの実現及び時間と余裕の創出だと考えます。当社はこれまでも各種休暇や在宅勤務などを制度として整備していましたが、カルチャー改革を断行するに当たって、改めて働き方改革に全社として組織的に取り組んでいるところです。取組はまだ始まったばかりですが、組織が意欲的に取り組んでいるので、早くも社内の変化を実感しています。なにより「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画したのが良かったと思います。トップが社内でも語るメッセージと同じ内容が発信されているので、取組の本気度が社員一人ひとりに伝わりました。お客様や関係機関の皆様からも宣言に共感する声を頂いております。今後は多様な選択肢から社員が自ら働き方をチョイスし、働きやすい環境でいい仕事ができるように取り組んでいきたいですね。会社の持続的な成長と、社員一人ひとりの幸福を目指して参ります。



塚田 彩

人事部
 人財開発チーム
 ダイバーシティ推進担当

時間を有効活用できるので
 退社後の楽しみが
 いろいろ増えそうです

働き方改革により、社内には早く帰れる日には早く帰るといった雰囲気があります。私はさっそく在宅勤務制度を利用していましたが、静かな環境で資料作りに集中でき、想像以上にはかどりました。通勤に時間を取られることがないのもいいですね。これからも積極的に利用しようと思います。ほかにもシフトパターンをより柔軟に組めるようになり、在宅勤務や朝型勤務と併せて、1日の時間を有効に活用できそうです。これを機会に、退社後にいろんなことにチャレンジしようと、計画を練っているところです。一方、社内のコミュニケーションを強化してお互いの理解を深めるためにも、1on1ミーティングやスタンドミーティングなど打合せ方法を工夫し、忙しい中でも直接会って話す時間を大切にしていこうと思っています。この春から新しく、社員が自由に使える「コミュニケーションスペース」ができたので、ちょっとしたミーティングやランチ、イベントなどに活用して、直接話す機会を増やそうと思います。

働き方改革宣言

やりがいを感じられる、イノベティブな会社にするために
 働き方改革を全社で推進します。

取組内容

働き方の改善

- ①テレワークや変形労働、朝型勤務など柔軟性の高い働き方に改善します。
- ②デジタルツールを習得し、業務の省力化を図ります。
- ③会議等のあり方も抜本的に見直し、大幅な会議ダイエットを断行します。

休み方の改善

- ①年次有給休暇の時間単位の取得などを段階的に推進し、柔軟な休み方が実現できるように改善します。
- ②休みを気兼ねなく取得できるように業務の共有化、可視化を進めてまいります。

具体策 1

柔軟なワークスタイルへ、 在宅勤務と変形労働時間制度を改革

社員一人ひとりが、自分にとって働きやすいスタイルで働くことが、最も良いパフォーマンスにつながる。これまで、ほぼ育児や介護といった理由に限られていた在宅勤務制度を、2018年度から特別な理由がなくても誰でも利用できるように刷新。あわせて、会社のPCを自宅でストレスなく操作できるシステムを導入し、社員に利用を促している。導入後まだ間もないこともあり利用者

は少ないが、利用した社員の声からはとても好評を得ている。また、1か月単位の変形労働時間制を基本に、弾力的なシフトパターンを利用して、柔軟な働き方ができるように取り組んでいる。始業時間を前倒し、通勤ラッシュや電話の音とは無縁の快適な時間帯に集中して業務を行えるとして、今話題の朝型勤務も、このシフトを利用して実現している。



具体策 2

大幅な会議ダイエットをはじめ既存業務の効率化を徹底

2018年度から3年間を通して、「働き方改革」に集中して取り組むことになっている。特に既存業務の変革においては、全社が一体感を持って推進できるような、「ワークダイエット・ワークシンプル・ワークスマート」をスローガンに取組の方向性を示している。中でもワークダイエットは、会議や移動時間などの無駄を削減するというテーマで、働き方改革宣言に掲げた

「大幅な会議ダイエット」も、その取組の一つだ。例えば人事部では、報告だけの定例的な会議を半減させ、他の業務に使える時間を創出することに成功した。一方で、上長と社員が1対1で行う「1on1ミーティング」には、これまで以上に力を入れている。省くべき会議を省き、必要な会議には大いに時間を使うことで、業務効率は相対的に高まっている。



労働時間制度を変更せずに
始められるテレワーク導入術

テレワークの導入により働きやすい職場環境を実現した結果、雇用継続や従業員満足度が向上するだけでなく、優秀な人材確保に成功する企業が増加しています。人材確保の難しい中小企業にとって、テレワークは知名度やイメージアップの重要な要素となっていることは間違いありません。ところが、テレワークを導入する際、就業規則の変更や規定の作成が面倒だと敬遠されることがあります。しかし、「tele=離れた」と「work=働く」を合わせた造語である「Telework=テレワーク」は、いつものオフィスと違う「場所」、離れた「場所」で働くというのが基本であり、「場所」が変わるだけで、同じ「時間」で、同じ仕事を行うのであれば、必ずしも就業規則や規定を変更する必要はありません。逆に、「時間」を柔軟にすればするほど、就業規則の変更や規定の作成が煩雑になってきます。就業規則の変更や作成がテレワーク導入の足かせとなりやすい中小企業では、「場所が変わるだけ」のテレワークから始めることで、テレワーク

導入の敷居がかなり低くなります。

労働時間制度についても、「フレックスタイム制」や「みなし労働時間制」などの柔軟な労働時間制でないとテレワークができないと誤解されがちですが、「場所が変わるだけ」のテレワークであれば労働時間制度を変えずにテレワークを実施することが可能です。

しかしながら、在宅勤務などで通勤時間が削減された分、「早めに仕事を始めて早く終わりたい」という要望や、「一時的に業務を中断し、プライベートなことに時間を利用したい」など、通常の労働時間制であっても、いわゆる「中抜け時間」を利用して、テレワークのメリットを活かすことも考えられます。この「中抜け時間」については、「使用者が業務の指示をしないこととし、労働者が労働から離れ、自由に利用することが保証されている場合」は「休憩時間」や「時間単位の年次有給休暇」として取り扱うことが可能とされています。

中抜け時間に関しては、「休憩時間」にする場合は、賃金カットするのか、始業時刻または終業時刻の変更で対応するのかなどのルールを決めること、時間単位の年次有給休暇とする場合には、労使協定の締結が必要なことなどに留意すれば、通常の労働時間制であっても、働く時間を柔軟に活用することができます。また、現在の就業規則に私用外出に関する規定や始業終業の繰上げ繰下げについての規定がある場合、その範囲内においてトライアルを実施できます。トライアル終了後、利便性を検討し、拡大するのであれば、就業規則を変更した上で、本格導入に移行すると良いでしょう。



武田 かわり 氏

社会保険労務士法人NSR
テレワークスタイル推進室
CWO



COLUMN 02

企業における「ダイバーシティ経営」の実現

昨今、日本社会を取り巻く環境は劇的な変化を迎えており、企業が厳しい競争を勝ち抜いていくためには、従来の均質的な人材で構築されていた組織を変革し、多様性を確保していくことが必要となる。加えて、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少により、今後、企業は恒常的な人手不足に陥っていくことが予想される。そうした状況の中、経済産業省では日本企業におけるダイバーシティ経営をCSRの観点ではなく、持続的に経営上の成果を生み出せるような企業の競争戦略として実施すべきと位置付けている。

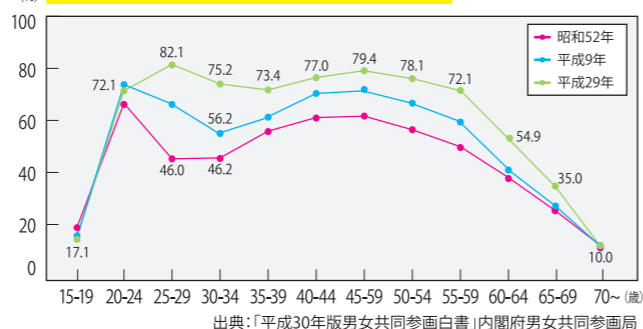
本来、ダイバーシティ経営とは多様な人材を活かす戦略であるが、政府全体としては、まずは女性の活躍に特に軸足を置いている。15歳から64歳の女性の就業率は直近で70%超に達し、女性の年齢階級別労働力率に見られる、いわゆるM字カーブも改善傾向にある。一方、女性の管理職や役員割合は諸外国と比べて劣後しており、直近のGGIでは114位とOECD諸国中ではほぼ最下位に近い数値となっている。

なぜ、日本企業では女性の活躍が劇的に進まないのか、その要因の一つに、女性が活躍しにくい職場環境の存在が挙げられる。これまでの日本企業のような男性中心の働き方が、女性をはじめとするあらゆる属性や環境の人材が活躍する上で阻害要因となり、その点を改善することで女性活躍の進展が期待される。男性の育児・介護への参加と意識改革も必要不可欠である。経済産業省自身も男性の育児参加の推進に

積極的に取り組んでおり、配偶者出産に係る特別休暇（「男の産休」）を5日以上取得した男性職員は72%に上る。

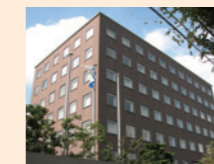
企業がダイバーシティ経営を進めるためには、ワークライフバランスを実現するための様々な制度や仕組みを整え、それらを現場で着実に実践・運用していくことが不可欠だが、更に重要なことはその取組を「何のためにやるのか」という企業の方針を、経営トップが整理して社員に示していくことである。企業として5年後、10年後に向けて、どのようなビジネスモデルを目指していくのか、そのために必要な人材の獲得や育成をどのようにしていくのかを経営戦略の中でストーリーとして考え、トップが内外に発信し続けることが重要である。

女性の年齢階級別労働力率の推移



小田 文子 氏

経済産業省
経済産業政策局
経済社会政策室長



株式会社水機テクノス

http://www.suiki-tec.jp/

本 社 東京都世田谷区桜丘五丁目48番16号
設 立 1962年
代 表 者 代表取締役 武蔵 昌弘
従業員数 476名(2018年4月現在)

有給休暇の取得率向上へ更なる改革を進める

同社は上下水道をはじめとした水処理施設の設計、施工、保守点検、メンテナンス、運転維持管理を行っている。労働環境については、繁忙期も含めて長時間労働者の割合は比較的低下している。この現状を今後も維持し、部門及び一部の個人への集中を防

ぐ方策を検討し、今できることは何かを探ることが「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した主な理由だ。同社の大きな課題の一つは有給休暇取得率。35.8%と全国平均値や厚生労働省の定める目標(70%)を下回っているからだ。



働き方改革宣言

社員一人ひとりの意識改革を促し、業務効率化によるワークライフバランスの推進を図り、高い生産性のある企業を目指します

取組内容

働き方の改善

- ①時間外勤務に関する社長からのメッセージを発信する
- ②時間外勤務45時間超過者について取締役会で報告すると同時に従業員全員に通知をする
- ③ノー残業デーを水曜日に加え金曜日実施。当日に勤務をせざるを得ない場合は、所定の届出用紙に記入し、人事担当部門に提出することを徹底する

休み方の改善

- ①有給休暇取得促進に関する社長からのメッセージを発信する
- ②飛び石の出勤日等を有給休暇取得促進日として制定し、従業員の取得促進を促す

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



武蔵 昌弘

代表取締役

働き方改革宣言によって、時間外労働45時間超過者の人数と回数が大幅に減ってきています。効率的に働くという意識が浸透してきた表れでしょう。当社にはメンタルヘルス不全などで休職に至る社員がほとんどいません。この環境の継続と意識の改革、更なる業務効率化を同時に図ることで、有能な社員の採用などに繋がると考えています。



石原 憲

メンテナンス事業部
技術部
機械設計2グループ

週3日(月・水・金)のノー残業デーはうれしいですね。上司や同僚と飲みに行ったり、趣味のゴルフやフットサルに時間を使ったりしてリフレッシュしています。飛び石の出勤日を積極的に有給休暇にあてて、趣味を楽しんでいます。働き方改革宣言以降は残業を極力しないよう、効率良く仕事をこなそうとする意識が高まった気がします。



オグラ宝石精機工業株式会社

http://www.ogura-indus.co.jp/

本社 東京都大田区大森北五丁目7番12号
設立 1938年(創業:1894年)
代表者 代表取締役 小倉 教太郎
従業員数 215名(2018年5月現在)

「TOKYO働き方改革宣言」を契機に受注生産型企业ならではの工夫を模索

同社は1894年(明治27年)に水雷発射照準器用の宝石加工製造に成功して以来、貴石及び金属の精密加工、ダイヤモンド工具の開発・製造工作機械用の部品製造、半導体製造装置用の部品製造などを行ってきた。企業理念に「人の人生を大切に」と掲げている。具体的には、人が会社で過ごす時期は人生の中で精神的・肉体的にも最も充実している時期なので、社員の時間も

大切にすることである。同社の業務はほぼ100%受注生産なので、時間外労働の削減や有給休暇の取得推進などについて、すぐに対処することは難しいという。そんな状況でもライフ・ワーク・バランス向上のために工夫できることはないだろうか考えたのが、「TOKYO働き方改革宣言企業」へ参画した狙いだ。歴史の長い企業だからこそ可能な息の長い取組に期待したい。



株式会社ISTソフトウェア

http://www.ist-software.co.jp/

本社 東京都大田区蒲田五丁目37番1号 ニッセイ アロマ スクエア13階
設立 1976年
代表者 代表取締役 染谷 光四郎
従業員数 475名(2018年9月現在)

「働き方改革委員会」で全社員を巻き込んだ取組

ISTソフトウェアは1976年の設立以来、システムインテグレータとして様々なITソリューションを提供している。働き方改革は同社の最重要経営戦略の一つと位置付け、2016年からトップダウンで制度改革や間接業務の効率化、時間外労働の削減などに取り組んできた。2017年4月には部門を横断した「働き方改革委員会」を設置。社員目線で組織課

題の解決に向けた提案を行い、各メンバーが所属する部門で全社員を巻き込んだ活動を展開している。「TOKYO働き方改革宣言企業」への参画を社内で周知徹底させることで、「推進の主体は自分たちなんだ」という自律意識を高めた。トップダウンからボトムアップへ本格的に転換するチャンスとした好例といえそうだ。



働き方改革宣言

社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにする。

取組内容

働き方の改善
・改善活動を通じて、生産性向上を図るとともに時間外削減意識を向上させる。

休み方の改善
・課長以上の役職者に対して「有給休暇取得率UPに関する勉強会」を開催する。
・年度毎に、進捗状況(有給休暇取得率)を公表する。

具体策 1

時間外労働削減に先行して生産性向上を推進 製造ラインの「特別巡検」を毎月3日間実施

時間外労働削減に向けては、基本的に生産性の向上がなければ実現しないという認識を持っている。まずは生産性の向上を進めるために、特に製造ラインの管理監督者を対象とした「特別巡検」を毎月3日間、実施している。これは見方・考え方を向上させることで、働き方の改善スピードを上げることが目的だ。

具体策 2

有給休暇取得に関する意識改革 社員別の月次取得率データ蓄積もスタート

「有給休暇取得率UPに関する勉強会」は課長以上の役職者に有給休暇取得の意義を理解してもらうことを狙いに、東京労働局雇用環境・均等部指導課の働き方・休み方改善コンサルタントの助言により実施した。これまで本社と埼玉工場で計2回実施したが、受講者の意識は確実に変わってきている。2018年4月からは、社員別の月次取得率データの蓄積を始めた。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



渡邊 勘一
総務部 部長

自社が働き方改革宣言をしたことで、社内では働き方改革への意識が高まりました。時間外労働の削減と有給休暇の取得促進に向けた取組に関して、社員の取り組む姿勢が変わったことは強く感じます。取組は始まったばかりなので、今後出てくるであろう様々な成果に大きな期待を寄せています。



尹 明珊
営業部 営業2課 係長

もともと営業部は有給休暇が取得しやすい環境でしたが、働き方改革宣言を契機に上司が1か月に1日以上有給休暇取得を宣言しました。このことで更に取得しやすくなりました。結果として、プライベートと仕事が両立しやすくなったと思います。子供の学校行事に参加して、学校での姿を見ることができるようになったのがうれしいですね。

働き方改革宣言

一人ひとりが働きがいを感じ、よりいきいきと活躍できるよう、全社員を巻き込んだ働き方改革を推進します。

取組内容

働き方の改善
・労働時間管理を徹底し、時間外労働の発生を抑制します。
・多様な働き方を推進するため、社員の意見を収集し、各現場に合った働き方の検討を行います。

休み方の改善
・年次有給休暇取得阻害要因の調査と個別ヒアリングを実施します。
・管理職による部下の休暇取得状況管理を徹底します。
・好事例の共有など、休暇取得への意識醸成を図ります。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



染谷 光四郎
代表取締役

当社の働き方改革はトップダウンで制度や仕組み作りを進め、それらを補完する形で社員目線(ボトムアップ)からも進行しています。社員自身が当事者意識を持って主体的に改革へ取り組んでいることが現時点での成果です。まずは働きやすい環境の整備を進めること。一人ひとりがよりいきいきと活躍できるように意識していくことが今後は必要になるでしょう。

具体策 1

全社フレックスタイムやテレワークを導入

役員や部門長が労働時間を週次で把握できる体制を整えた上で、年間を通して利用できるリフレッシュ休暇や毎週水曜日の定時退社日を導入し、メリハリのある働き方を推進してきた。フレックスタイムは2018年4月から、本人の選択によって全社で利用できるようにした。テレワークは管理職や一部社員で試行導入済み。今後も対象者や方法を検討しながら試行を重ねていく予定だ。また東京都で実施している満員電車の混雑緩和を促進する取組「時差Biz」にも参加している。

具体策 2

育児短時間勤務を小学3年生まで、配偶者出産休暇は5営業日

有給休暇取得率向上に向け、部門単位で平均取得日数の目標を設定することや、部門ごとの取得状況のデータを毎月開示することを継続して実施。有給休暇取得率は4年前から70%を超え、2017年度は84%になった。社員の平均年齢は39歳。育児と仕事を両立する社員が多いため育児に関する休暇の拡充も進めている。社員からの要望を受け、2016年には育児短時間勤務取得期間を小学3年生まで、配偶者出産時の休暇を5営業日に拡大している。



橋本 茉奈実
人事部 キャリアセンター

就活中の学生さんや若手社員からも、「TOKYO働き方改革宣言」に関する取組やワーク・ライフ・バランスを重視した会社であることへの関心はとて高いようです。個人的にはフレックスタイムを利用して趣味の時間を確保しています。そのために、以前よりも限られた時間で効率良くアウトプットすることを意識するようになりました。



株式会社ソリューション・アンド・テクノロジー

https://www.solty.co.jp/

本社 東京都千代田区四番町6番 東急番町ビル
設立 1995年
代表者 代表取締役 中山 桂智
従業員数 90名(2018年8月現在)

業務の見える化と社員自身の時間管理に対する意識改革を追求

上場企業及びグループ会社を中心に、基幹業務システムのERPコンサルや自社開発のSaaS商品を提供しているソリューション・アンド・テクノロジー。専門性の高いスペシャリスト集団として、社員の自主性を重んじながら可能な限り自由を尊重した働き方を方針としてきた。“働き方改革第1ステージ”として取り組んだのが社員自身の就業時間のコントロールに

する意識向上だ。全社員の予定管理の見える化、ICカードやスマートフォン打刻データを利用した取組も進めた。その結果、社員の間で日々・週次・月次によるプロジェクトの工程期間の在り方と生産性を変革する意識が芽生えてきた。今後は“第2ステージ”として、職務に就くことの再確認と理解を促し、適切な目標管理で業務効率を高めることを目指す。



働き方改革宣言

社員一人ひとりが描くそれぞれの生き方を、個人の自由度が可能な限り尊重される環境のもとで、計画的に自由時間をつくり目標とする報酬を獲得し実現することを目指します。

取組内容

働き方の改善

- ・イントラネット掲示板により、全社員の予定(在席)管理を“見える化”します。
- ・ICカードやスマートフォン打刻データを収集分析し、課題の発見と改善につなげる仕組みを運用します。
- ・テレワークの実験的導入を開始します。
- ・従業員エンゲージメントを導入します。

休み方の改善

- ・社員の有給休暇取得予定を全社で共有することで、取得しやすい雰囲気作りを行います。
- ・有給休暇の取得の少ない部門又は個人に具体的な取得目標の作成を促す仕組みを作ります。
- ・月間計画作成時にチームリーダーよりアドバイスを行います。

具体策 1

在宅勤務を2019年から全社適用へ

モバイルワークは以前から行っており、今回新たに在宅勤務の導入に取り組んだ。現在はリモートアクセス環境の見直しとともにセキュリティを考慮したツールの選定を終え、実際に在宅勤務をしながらの運用ルールや規程の策定・マニュアル化を進めている。業務効率の向上のほか、通勤ストレスの軽減、ワークライフバランスの実現による自己啓発や家族と過ごす時間の増加などの効果を期待している。早ければ2019年1月から在宅勤務の全社適用を予定している。

具体策 2

イントラネットと表彰イベントを活用

社内イントラネットで有給休暇取得予定が見える化し、全社員が共有できるようにした。また、有給休暇取得によるメリハリのあるワークスタイルで、時間管理と業績向上の両立を実現したチームに評価点を付与し、上位チームを表彰するイベントを開始した。密接に関係している「休み方」と「働き方」を合わせて評価することで、個々の社員がワークライフバランスを考える契機となることを期待している。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



中山 桂智
代表取締役

当社の人事・報酬制度の基調は、スペシャリストとして活躍できる「自由」と「公正な評価」から成り立っています。自由であることは、自分のペースで仕事を遂行してキャリアアップを続けることを意味します。このことは仕事の成果と能力の評価が公正に行われ、適正な報酬へとつながります。多様な社会の要請に答えながら成長を続ける制度を追求しています。



清水 さやか
経営管理統括
事務マネジャー

30代で大病を患って以来、毎月の通院が欠かせません。免疫力と体力が激減したため、一時は退職の方が会社に迷惑をかけないかもと悩んだこともありましたが、両立支援への柔軟な対応と、業務計画と就業時間にある程度の裁量を認めてもらったことで、勤務を継続することができました。在宅勤務にも期待しています。



株式会社日本デジタル通信

https://www.jdic.co.jp/

本社 東京都大田区大森北一丁目1番5号 YK-16ビル5階
設立 1989年
代表者 代表取締役 有倉 将人
従業員数 15名(2018年9月現在)

生産性向上を目指して働き方改革で物心両面の幸せを追求する

中小事業所向けのITインフラ構築、ITソリューションサービス、インターネット関連サービスを提供している日本デジタル通信。「TOKYO働き方改革宣言」をきっかけに、完全週休二日制への移行やフレックスタイム制など新たな制度を取り入れた。同社の働き方改革とは、多様な働き方や自社に合った働き方を実現する職場環境を作り、生産性を上げることだ。これ

は「全社員とその家族の物心両面の幸せの追求」という経営理念につながっている。中小企業経営の社外勉強会で紹介されたのがきっかけで「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画したが、その効果は制度作りだけに表れているのではない。働く環境作りに積極的であるという会社の姿勢が社員に伝わったことに意味があると考えている。



働き方改革宣言

仕事の進め方を改善するとともに、組織・個人の意識改革を進めることによりワークライフバランスをさらに推進する。

取組内容

働き方の改善

勤務間インターバル制度を導入することを契機として、各社員の仕事の進め方(業務効率化)への取組を促す。

休み方の改善

各社員が業務の進め方の改善を意識するとともに、誕生日記念休暇制度の導入を契機として、有給休暇を取得し易い社内風土の醸成に向けた体制を整える。

具体策 1

労働時間短縮につながったテレワークを顧客へも提案

勤務間インターバル制度の導入や残業を減らす数値目標の設定を進めている。テレワークについては、営業及び技術担当者が外出先での業務などに活用している。よりスピーディーな顧客対応への環境作りが目的だったが、結果として必要情報の取得や書類作成をタイムリーに行うことができるようになり、労働時間短縮につながった。今後は在宅勤務制度を整備し、育児や介護で休みがちになってしまう人も気兼ねせず働ける環境作りをしていく。

具体策 2

「誕生日記念休暇制度」は社内の雰囲気醸成にも効果あり

「完全週休二日制」への移行とともに、新たに「誕生日記念休暇制度」を導入している。これは社員の誕生日の前後1か月を含む3か月以内に休暇を取得できるもの。制度化したことで、積極的に休暇を取得してほしいという会社の姿勢が社員に伝わったことも効果の一つだった。自動的に付与されるので、休みを取ることが当然だという雰囲気も醸成された。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



有倉 将人
代表取締役

東京都の「生産性向上支援コンサルティング」も受けました。ちょうど新たな事業への取組もあり、業務分担の見直しをしようと考えていたからです。コンサルティングでは対象となる仕事の業務フローを作成。属人的になっていた部分が見える化しました。また、隠れた非効率業務を発見し対処することで、作業時間の短縮に大きくつながりました。



新垣 奈緒子
業務部

働き方が変わったことによって、急な欠勤・早退があった場合でも他の社員が快く対応する雰囲気になりました。家庭の事情などでちょっとした休暇が必要になった時、これまでは有給休暇を1日使っていましたが、現在は一時外出(時間単位の有給休暇)やフレックスタイム制を利用することで、仕事とプライベートの時間を有効に使うことができています。



三菱総研DCS株式会社

http://www.dcs.co.jp/

本社 東京都品川区東品川四丁目12番2号 品川シーサイドウエストタワー
設立 1970年
代表者 代表取締役 円実 稔
従業員数 2,094名(2018年4月現在)

「人と組織の持続的成長」を支える業務プロセス改革を推進中

ITコンサルティングからシステム設計・開発、運用・処理に至るITトータルソリューションを提供している三菱総研DCS。三菱総合研究所と三菱UFJフィナンシャル・グループ、三菱UFJリサーチ&コンサルティングとの戦略的連携によって本格的な協業を展開している。同社は、働き方改革の推進力の向上と社内外へのアピールのために「TOKYO働き

方改革宣言企業」への参画に至った。早帰り施策や連続休暇の取得推進、介護や療養などを目的とした短日・短時間勤務制度など様々な制度の拡充を進めている。これらを通じて、社員一人ひとりのライフステージに合わせてプライベートと仕事をバランス良く両立することが大切だという意識を持つ社員が増えたという。



働き方改革宣言

働き方改革の推進により、社員の満足と働き甲斐を向上させ、「人と組織の持続的成長」を実現します。

取組内容

働き方の改善

- ・テレワークを導入した柔軟な働き方の推進
- ・短時間勤務制度の拡充
- ・兼業、副業の導入検討
- ・女性、シニア、障がい者の活躍施策の推進
- ・ICTツール等を活用した間接業務の効率化
- ・会議、資料の見直し

休み方の改善

- ・有給休暇の取得促進
- ・連続休暇の取得促進
- ・時間単位有給休暇の導入検討
- ・リフレッシュ休暇、誕生日休日等の取得促進

具体策 1

テレワークが本格稼働、Web会議も導入予定

試行期間を経て、2018年10月からテレワークを本格スタートさせた。希望する社員は上司の承認があれば実施可能で、原則週2回までとし、深夜利用は適正な勤務管理の観点から禁止している。休日の利用は、やむを得ない場合のみ上司の指示・承認のもとで実施できる。アンケートによる継続要望は実施者で99%、上司で89%だった。今後はWeb会議の導入など、より利便性を高める施策を進める予定だ。

具体策 2

5日間の夏季休暇取得を推進「プラチナくるみん」認定企業

有給休暇は社員一人がおおむね月に平均1日取得している状況だが、それに加えて夏期休暇として5日間の取得を推奨。状況は社内でも共有し、各事業本部が取得促進を働きかけている。また、子育てサポート企業として厚生労働省の「プラチナくるみん」認定を受けた。子供が小学校を卒業するまで短時間勤務が可能など、認定基準を大幅に上回る制度を設け、プライベートと仕事の両立を支援している。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



堀江 人事部 副部長

当社は単に働き方改革を促すだけではなく、その前提となる業務プロセス改革や多様な働き方を通じて社員と会社が共に成長し、エンゲージメントを高めていくことを目標にしています。当社は2020年に会社設立50周年を迎えますが、次の50年もこれまで以上に持続的な成長が実現できるよう、全社的な改革を一層加速していきます。



小野寺 金融事業本部

テレワークを非常に活用しています。外出がある時にはテレワークをして移動時間を削減し、作業時間にあてています。これまで出社しなければ仕事ができなかった状況が変わり、効率的に時間を活用できていると感じます。ただ、チーム作業の多い仕事なので、チーム間の認識相違がないようにコミュニケーションを取ることを心掛けています。



東日本旅客鉄道株式会社

http://www.jreast.co.jp/

本社 東京都渋谷区代々木二丁目2番2号
設立 1987年
代表者 代表取締役 深澤 祐二
従業員数 54,880名(2018年4月現在)

より高い水準の働き方を、社員・家族の幸せのために

東日本旅客鉄道の営業エリアは関東、甲信越から東北まで。鉄道の総延長距離(営業キロ)は69線区延べ7,457.3kmに及び、1日に約1,750万人の乗客が利用している。同社グループはダイバーシティ・マネジメントによって、全ての社員が相互に多様性を認め合い、仕事を通して働くことの意義や達成感を得られることを目指している。業務改革によって仕事の生産性を高めて

いくことを基本的な考え方として推進しており、今後一層その取組を強化していくことから働き方改革宣言に至った。経団連が呼び掛けている「働き方改革アクションプラン」も策定した。現状の社員一人平均の年間総超過勤務時間(約150時間)や年間年休使用日数(17.9日)などを維持・進化させながら生産性と社員の働きがいの向上を目指していく。



働き方改革宣言

コミュニケーションスローガン「TICKET TO TOMORROW~未来のキップを、すべてのひとに。~」のもと、「働き方」についても現状に甘んじることなく進化させ、社員・家族の幸福を実現します

取組内容

働き方の改善

- 短日数制度の更なる活用や、LGBTに対応した制度運用
- 24時間保育に対応した事業所内保育所の増設
- 就業場所を選ばない勤務スタイルや、より効率的な働き方の実現

休み方の改善

- 育児や介護等の生活環境の変化に対応した休暇の拡充
- 箇所ごとの実態に応じた年次有給休暇取得の推進(取得率は現在91.8%)

具体策 1

事業所内保育所を増設予定 さらに、ライフイベントに対応できる制度へ見直し

短時間・短日数勤務については、企画部門の社員だけではなく駅や乗務員など現場で働く社員も利用できるようにしている。さらに、短時間・短日数勤務の適用者が一定の範囲内で自らのライフスタイルに合った働き方を選択できるように、乗務員勤務制度の見直しを予定している。事業所内保育所は2018年4月現在、24時間保育が可能な保育所を含めて8か所開設している。今後も全支社エリアに増設していく予定だ。

具体策 2

男性の育児参加を目指して「配偶者出産休暇」も新設

養育休暇と看護休暇を導入している。養育休暇は、小学校3年生の年度末までの子と同居する社員が当該子の養育を必要とする場合に、1か月につき5日以内で取得することができる無給休暇。2017年度実績における育児休業取得者に占める男性の割合は約2割、取得者数は100名を初めて超えた。一層の男性の育児参加を目指して、2018年4月より「配偶者出産休暇」を新設した。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



尾上 さやか 人事部 業務革新・ダイバーシティ推進グループ 課長

現状の有給休暇取得率や労働時間の水準は維持しつつ、今後の経営環境を踏まえると一層の業務改革が必要です。社員一人ひとりの能力開発を進めると同時に、ICT(情報通信技術)やRPA(ロボットによる業務自動化)などを通じて社員が創造的な仕事に注力できる体制作りが欠かせません。多様な人材が働きがいをもち、生産性を高めていくことで働き方改革を実現していきます。



土屋 花織 人事部 業務革新・ダイバーシティ推進グループ

フレックスタイム制度や在宅勤務などを活用しながら、育児と仕事の両立を目指しています。特に子供の保育園送迎などで、とても有意義に制度を利用しています。フレックスタイムのコアタイムが短い(11~14時)のがうれしいですね。働き方改革宣言によって、育児休職からの復職後に働きやすさを感じた社員が増えたように思います。



ロジスティクスオペレーションサービス株式会社

https://www.mitsui-soko.com/company/group/mscs/business/logios/

本社 東京都品川区西五反田一丁目31番1号 日本生命五反田ビル10階
設立 2006年
代表者 代表取締役 車木 潤一
従業員数 1,069名(2018年8月現在)

多能工化を進めることなどで女性の働きやすさを改善

ロジスティクスオペレーションサービスは、倉庫内管理業務や工場内での構内物流業務、製品・部品の輸出入関連業務などを主な業務としている。競争が厳しい物流業界だが、同社も①人手不足なのに人材がすぐに辞めてしまう②生産性向上による低コストサービスの実現が不可避——などの課題を抱えている。従来のような労働環境のままでは企業の存続自

体が危ぶまれ、今後淘汰されるという強い危機感を持っていた。そこで、働き方改革宣言に全社を挙げて取り組み、社員への浸透と意識改革を促そうと考えたのだ。例えば女性活躍推進研修を切り口に、女性に活躍してもらわなければならない理由などを知らせてもらうことにより、徐々に社員の理解が得られてきた。



働き方改革宣言

～夢があって社会から尊敬される会社へ～
この企業理念のもと、全てのステークホルダーに認められる「価値」を創造するべく、「ワークハッピー」な職場を目指します。

取組内容

働き方の改善

- ①各社員の業務スキルを見える化し、未だ修得していない業務については修得するよう促す。
- ②1人ひとりが行っている業務の作業手順書を作成し、どの社員でも全ての作業を行う事ができるようにする。

休み方の改善

- ①代表取締役による各営業所での講話や掲示物にて年次有給休暇取得のメッセージを発信する。
- ②年次有給休暇消化率を評価制度に採り入れ、各現場でもマネジメント層による休暇促進を図る。
- ③個人別年次有給休暇計画表を作成し、課員に年次有給休暇取得を促す。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



加藤 久典
人事総務部
統括部長

当社は倉庫業でありながら社員の男女比は半々。女性の育児休業取得を支援し、復帰についても全面的にサポートしています。障害を持った方や外国籍の方も多く働いており、これらの社員全員が制約なく働くことができる環境を目指しています。今後の課題は「短時間勤務制度期間の延長」と「シルバー人材の活用」。その克服のために、更なる働き方改革に取り組んでいきます。

具体策 1

多能工化の実現に貢献した スキル可視化「スキルマップボード」

従業員の多い営業所では特に、リーダーや所長が「誰がどの業務を遂行できるのか」を全て把握しきれず、その管理が非常に難しいことが課題だった。そこで「スキルマップボード」をスキルの可視化に用いた。これにより、次に習得すべき業務の明確化や欠員発生時に充当すべき最適な社員の素早い投入などの人員配置がスムーズになった。結果として社員のスキルアップや多能工化につなげることができた。

具体策 2

女性活躍推進「えるぼし」で 最高位の三ツ星を獲得

厚生労働省の女性活躍推進に積極的に取り組む企業に与えられる、「えるぼし」認定取得活動を始めたのは2016年。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画で「2019年までに女性管理職比率20%」を掲げ、様々な取組を行っている時期だった。「女性が活躍している」ことの客観的な評価・指標のためにエントリーした。「女性の活用」「長時間労働の是正」「正社員登用」などの活動が評価され、最高ランクの三ツ星に認定された。



松川 明日香
人事総務部
人材開発課

もともと女性が多い会社ということもあり、周囲の方たちも働き方改革に関して非常にポジティブでした。多能工化によって、「もし子供が熱を出しても気兼ねなくお休みを取れるのはうれしい」という意見をよく聞きます。大事なものは「困った時はお互い様」ということ。私もお休みをした方や早退した方のタスクは快く引き受けるようにしています。

COLUMN 03

人生100年時代に向けた
働き方、学び方、
生き方とは



高橋 俊介 氏

慶應義塾大学
大学院政策・
メディア研究科
特任教授

現代におけるキャリア形成の大きな特徴は、想定外変化が頻繁に起こることと、一方で職業キャリアの期間が人生100年時代ますます長くなっていることであろう。想定外変化はテクノロジーの進展だけからくるのではなく、ビジネスモデルの変化や事業構成の再編成など、企業の経営環境の変化にも大きく影響を受ける。そこでは将来の具体的な目標を立てて、そこから逆算して効率良く無駄なくキャリアを作るという発想は成り立たなくなる。無駄のないキャリアほど変化にぜい弱だ。一つのことを細く深く長期に積み上げるキャリアもリスクが高い。

大事なのは、継続的に学び、キャリアを切り開き続ける習慣である。その中でも主体的な仕事の習慣、深く学ぶ習慣、人間関係に投資をする習慣は特に重要だ。決められた仕事、指示された仕事をそのままやるのではなく、自分なりの仮説や自論を持って仕事に取り組む。今後

の自分の将来に大事になる、自分として興味を持てるテーマにできるだけ絡むように仕事を膨らませるといった習慣も、結果的に次のキャリアへの投資になり、キャリアに幅を持たせるとともに、次のテーマへのキャリアの懸け橋になる。

目の前の仕事の効率性ばかりを考えると、キャリアがやがてしまい、想定外変化に耐えられず、キャリアは先細りになりやすい。特に仕事をしながら深く学ぶということは大事である。どんな仕事にも本来の目的があり、仕事のやり方には歴史的背景や科学的根拠が大事である。そこまで理解して仕事を進めることは、表面的なテクニックではなく普遍的な高い学びにつながる。表面的テクニックはその場の効率は良いが、変化に耐えられず、またゼロからの学びが必要となる。このような積み木崩しの状況が繰り返されれば、キャリア形成や人生全般にもはや前向きになれない。

深く学べば想定外のキャリアチェンジでも引き出しの数が積みあがっている。その中で基礎から新しい分野の勉強をやり直す必要性を強く感じたら、高等教育機関の門をたたくのも良いだろう。キャリアの思わぬチャンスは、親しくない人からやってくると言われている。そのためには自分の仕事や自分の仕事ぶり、仕事上の興味や勉強への取組を周囲に伝えておく。周囲の人たちにもできる範囲で仕事やキャリア形成上の手助けをする。これが人間関係への布石であり投資である。

良い習慣が結果として満足度の高いキャリアに結び付くという考え方が、こういう時代だからこそ大事なのではないだろうか。



ネットネイティブ世代の 新しい働き方・活かし方

COLUMN 04



柳川 範之 氏

東京大学
大学院経済学研究科・
経済学部 教授

3つの大きな流れ 長寿・技術進化スピード・グローバル化

ネットネイティブの若い人たちがこれからの働き方を考えるためには、まず世の中の大きな流れや変化を把握しておく必要がある。まとめると以下の3つになるだろう。1つめは寿命の伸長だ。人生100年時代などと呼ばれる長寿社会では、当然のことながらセカンドキャリアの期間も長くなる。2つめは技術の進化スピードが速いことである。IoT(モノのインターネット)やAI(人工知能)などがあつという間に浸透してきた。長く働けば働くほど、進化スピードへの対応が求められるわけだ。3つめが、グローバル化による経済環境の変化である。例えば、新興国の台頭が日本の企業経営と従業員の働き方に影響を与えてい

ることは間違いないだろう。

自分のキャリア形成を自分で考える 変化に対応できる備えをしていく

これらを踏まえた上での新しい働き方の基本スタンスは、一人ひとりが自分のキャリア形成を自分で考えるということである。左記3点の変化が訪れる以前であれば、勤務先に自分のキャリア形成を任せておくのが最適かつ合理的な戦略だった。現在は違ってきている。企業が実施する様々なトレーニングを有効に活用するだけでなく、自分自身で定期的にスキルアップのトレーニングを積んでいくことが求められるだろう。

居続けたいと自然と思える職場を作る 実現環境を社外へ積極アピールしたい

ネットネイティブの若い人材を上手に活かすた

めに、企業は魅力ある職場の意味を考え、それを実現する取組が不可欠だろう。ネット社会の現代において、有望な人材を囲い込んで離さない戦略は実現不可能だ。スマートフォンやSNSの浸透によって自社の内情を隠すことは既にできないし、転職も以前より容易になっているからだ。

従業員が自然と自社に居続けたいと思う職場環境を作り上げることである。そのための情報発信も重要だ。自社の労働環境や実現しているワークスタイルを、社外へどんどんアピールすべきである。

副業(パラレルワーク)への取組も課題である。時間と場所にとらわれないで働く技術環境は整っている。大事なことはルール作りだ。パラレルワークの範囲を会社全体の持続的な方針として明確にするなど、検討する必要が出てくるのではないかと。



株式会社ササキミート

http://www.sasaki-meat.co.jp/

本社 東京都東久留米市下里五丁目12番13号
設立 2011年
代表者 代表取締役 佐々木 龍之
従業員数 18名(2018年8月現在)

「世界一、働き甲斐ある肉屋」を実現するために

食肉加工や食料品の販売を行うササキミート。「世界一、働き甲斐ある肉屋を目指します。」のスローガンを実現するために「TOKYO働き方改革宣言企業」に参画した。同社のモットーは「食卓に笑顔を」で、従業員の人生の充実が商品の充実につながると考えている。60歳以上の従業員が半数以上を占めることから、従業員の健康寿命の伸長が企業の発展に直結する。

従業員が無用な残業をせず、人生を楽しみつつ効率的に仕事を行うことが従業員の笑顔、そしてお客様(食卓)の笑顔にもつながるのだ。参画の成果としては従業員の仕事ぶりにメリハリが出てきたこと。以前に比べてそれぞれが常に効率性を求めながらきびきびと働くようになったという。更に効率化を進めるために会社を挙げて考えていく計画だ。



働き方改革宣言

世界一、働き甲斐ある肉屋を目指します。「食卓に笑顔を」というモットーのため、社として生産性向上と社員のワークライフバランスを本気で推進し、社員・企業とも持続的発展が図れる体制を築きます。

取組内容

働き方の改善

社内掲示板にて長時間労働を撲滅する方針・目標を表明し、残業時間低減と生産性向上に対する社内意識を醸成する。勤務間インターバル制度を導入し、運用することで、残業時間低減を制度的に担保する。

休み方の改善

社内掲示板に、現状の年次有給休暇取得率及び今後の目標を明示することにより、休暇取得による生産性向上に向けた意識改善を行う。
誕生日休暇制度を導入し、運用することで、休暇の意義を社員が考える契機とし、かつ、有給休暇取得率を向上させる。

具体策 1

社内掲示板の活用と「勤務間インターバル制度」を導入

残業時間削減などのために、社内掲示板の活用と「勤務間インターバル制度」を導入した。社内掲示板で長時間労働を削減する方針と目標を表明した結果、直近3か月の残業時間が前年同時期に比べて7%ほど減少した。「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了から次の勤務開始までの間、一定の休息时间(11時間)の確保を義務付ける制度。早朝・深夜勤務などがある場合、睡眠時間をきっちり確保してもらうために導入した。

具体策 2

誕生日休暇導入でメリハリの効いた働き方へ

産休・育休制度は産前産後の休暇はもちろん、当該子の出産後1年まで取得することができる。さらに、保育所に入所できない場合には2歳まで延長を認めている。気兼ねなく休めるように、トップから「しっかり休んで元気に復帰してください」と声掛けしているという。誕生日は家族や大事な人と過ごす特別な日にしてほしいので、誕生日休暇も導入している。現在までの取得率は100%だ。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



佐々木 龍之
代表取締役

当社はもともと常時長時間労働の傾向はありませんでした。働き方改革宣言によって、従業員が一層効率的な仕事を追求するようになったと思います。また、有給休暇の目標を掲げたことで、職場に活気が出てきたように感じます。お客様にも「疲れた顔をした社員がいない」と感じていただけていると確信しています。



山崎 徹
工場長

予定を立てて休めることで、実家に帰って親の面倒を見たり、趣味の家庭菜園に行ったりすることが増えて、心身の健康管理に役立っています。仕事面でも定時でさっと仕事を終えるのが評価されるのはうれしいこと。休みが増えても仕事の滞りがないように、業務の共有化・効率化や「報・連・相」は常に意識しています。



株式会社ノルコーポレーション

http://www.nolcorp.co.jp/

本社 東京都調布市飛田給一丁目7番地3
設立 1991年
代表者 代表取締役 菅 喜嗣
従業員数 165名(2018年8月現在)

残業抑制と長期休暇の実現で社内が明るく!

フレグランスやバス、アウトドアのアイテムなど、生活雑貨の企画や卸売、アクセサリや服飾雑貨の小売りをしているノルコーポレーション。企業理念でもある「世の中にHAPPYを提供する会社」であり続けるためにも、ライフ・ワーク・バランスはもちろん「しっかり働きしっかり休む」

ことを重視している。以前から有給休暇取得率の低さが懸念されていたが、その対応策はなかなか進まなかった。働き方改革宣言によって、より思い切った施策の実施や社内への浸透に期待しているという。有給休暇取得率の向上という課題克服も時間の問題といえそうだ。



働き方改革宣言

従業員が心身ともに充実して働ける環境づくりを目指し、働き方改革に全社的に取り組みます

取組内容

働き方の改善

・残業の完全事前申請制度を導入します
・管理職による残業時間帯の見回りや声掛けを実施します
・勤務間インターバル制度を導入します

休み方の改善

・管理職に対し、有給休暇取得推進の意識改革を行うと共に率先した有給休暇の取得を促し、有給休暇のとりやすい風土づくりをおこないます
・連続休暇制度を導入します

具体策 1

残業の完全事前申請と声掛けで残業時間31%削減

残業を行う時には必ず、終業時刻の1時間前にグループウェアを介して管理者に承認を得ることとした。申請者は退社時刻や残業の内容を明確にし、管理者は部下の業務状況を把握しながら申請内容の妥当性を正しく精査する。定時以降は、ローテーションで各部門の管理者が社内を巡回して残業している者に声掛けを行い、事前に申請され正しく承認された残業以外は認めないように徹底した。この結果、一人当たりの平均残業時間は前年同月比で31%削減された。

具体策 2

奨励金とトップのメッセージで5日間以上の連続休暇制度を実現

5日間以上の連続休暇制度を導入した。制度利用を強く促すために、制度利用者への奨励金の支給や、部下が制度を利用しやすくなるよう管理職が率先して本制度を利用するようにした。導入に当たっては管理職の理解が何より必要であると考え、全管理職が月一回参加する会議でトップのメッセージを何度も発信し続けた。これが管理職の意識を変える上で最も効果があった。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



村上 麻依子
社長室
人事グループ
次長

働き方改革宣言を行った当初は社内にギクシャクした感じがありました。しかし、実際に残業時間が減ったり長期休暇が取得できたりすると、社員の喜ぶ声が聞こえてくるように。結果、以前にも増してそれぞれが時間や休暇を意識して働くようになり、職場に良い緊張感が生まれたと感じます。会社が推奨する働き方に、また一歩近づけたのではないのでしょうか。



矢川 武志
商品開発部
原型・開発グループ
グループリーダー

連続休暇制度で取った9日間の休みで、家族全員で帰省しました。残業抑制で早く帰るようになったので、平日に運動や、趣味のフライフィッシングのタイイング(フライ作り)などを行っています。私は生活に余裕が生まれ、余暇を楽しむことができるようになりましたし、会社全体としても社内の雰囲気が明るくなり、働きやすくなりました。



マテル・インターナショナル株式会社

http://mattel.co.jp/

本社 東京都千代田区神田鍛冶町三丁目3番地 神田大木ビル5階
 設立 2003年
 代表者 代表取締役 工藤 幹夫
 従業員数 27名(2018年8月現在)

自分たちも仕事を楽しむため、より柔軟で自由に働く

玩具や遊戯用具の輸入・販売を行っているマテル・インターナショナル。子供たちの夢を育む企業として、働く従業員も仕事を楽しむことが重要だと考えるのは自然なことだろう。社員のライフワーク・バランスを向上させるのはその手段の一つで、更なるステップとして、働いている会社に誇りを持ってほしいと考えた。制度を作ることも

大切だが、その制度を実際に活用できるか、活用することが認められている社内環境であるかどうかが重要だ。例えば、本来休暇とは特別な理由がなくても取得できるものだ。企業制度も従業員の心理も、そのような環境に進化させていきたいと同社では考えている。



働き方改革宣言

従業員のライフワークバランスのさらなる向上を目指して、働きやすく、やりがいの持てる職場づくりに取り組みます。

取組内容

働き方の改善

- ①部門ごとに実績を毎月トラッキングし、幹部会議にて各部門長にシェアします。
- ②既存のフレックス制度、在宅勤務制度、ノー残業デーを促進する社内コミュニケーションを強化します。

休み方の改善

- ①部門ごとに実績を毎月トラッキングし、幹部会議にて各部門長にシェアします。
- ②管理者研修を行い、理解を深めます。
- ③幹部メンバーの積極的な休暇取得など休みやすい雰囲気作りに取り組みます。

具体策 1

フレックスタイム、在宅勤務、ノー残業デーなどで残業時間が半減

フレックスタイム制はコアタイムを10:00~15:00(金曜日は10:00~13:00)に設定。在宅勤務は上司承認のもと、週に1回を原則の上限としているが、子供の急な体調不良など必要に応じて週2回以上の利用も可能だ。ノー残業デーは毎週水曜日で、午前中に人事からリマインドのメールを全従業員に送る。これらの成果は目に見えて出ており、2018年の平均残業時間は2017年同期比で半分程度になっている。

具体策 2

管理職が積極的に有休休暇取得を促す 有給休暇取得率は前年比約200%を達成

休み方も、マネージャークラスが積極的に有給休暇取得を促すことで、休むことへの抵抗感の軽減を図っている。契約社員と派遣社員も含めた全従業員に対して年1回は5連休(土日別)を取得することを奨励し、各部門長に対して業務調整などの依頼をしている。2017年の有給休暇取得率は前年比約200%となっており、休みやすい雰囲気が醸成されてきている。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



岡部 泰人
人事部
アンソニエイトマネージャー

ライフワーク・バランスは人それぞれです。柔軟性のある環境で求められている成果を出しながら、プライベートも充実させる余裕を持つことが、多様性を認めた「働き方改革」の成功なのではないかと考えています。従業員から「働きやすくなった、ありがとう」という声を聞くと、人事としては最高の御褒美をもらえたとうれしく感じます。



マーケティング部
アシスタント
ブランドマネージャー

働き方改革宣言によって会社に休暇取得などを奨励されていることを実感して、積極的に取ろうと意識することができました。家事や宅配便の受け取りなどで家にいる必要がある時は、午前を在宅勤務にして用事を済ますことができます。台風の際は在宅勤務を推奨されるなど、会社が社員の安全を第一に考えてくださっていることにも日々感謝しています。



城南信用金庫

https://www.jsbank.co.jp/

本社 東京都品川区西五反田七丁目2番3号
 設立 1945年
 代表者 理事長 渡辺 泰志
 従業員数 2,108名(2018年3月現在)

独自の働き方大改革で“日本一働きがい”のある会社へ

城南信用金庫は「中小企業の健全な育成発展」「豊かな国民生活の実現」「地域社会繁栄への奉仕」という経営理念(3つのビジョン)を掲げる協同組織の地域金融機関。多様性を認める新たな企業文化の確立を計画的・積極的に進めていくため、2017年3月に「ダイバーシティ推進プロジェクトチーム」を発足した。そこで発表された「城南働き方大改革」が、今回

の働き方改革宣言を行うきっかけになっている。同信用金庫の本格的な取組は始まったばかりだが、職員一人ひとりが家庭と仕事を両立して、メリハリのある毎日を過ごしたいという意識が高まってきた。今後は働き方改革の各種施策を通じて、「日本一働きがい」のある会社になれるよう、なお一層改革を推進していく考えだ。



働き方改革宣言

女性や高齢者、障がい者等のすべての人が尊重され、互いに仲良く協力することで、みんなが夢と勇気と笑顔に溢れ、やりがいをもち、生き生きと楽しく働ける企業をめざす「城南働き方大改革」を実行する。

取組内容

働き方の改善

- 「子育て・介護コンシェルジュデスク」の設置等により「職場と家庭生活の両立」を応援する。
- 「育児フォーラム」「職場復帰セミナー」「イクメンセミナー」「介護セミナー」等の実施による仕事と育児・介護の両立を支援する。

休み方の改善

- 年次有給休暇の取得計画を定め、人事部にて取得を推進しながら、年次有給休暇取得率の向上をめざす。
- 「男性の育児休暇取得率100%」をめざすため、取得状況等を人事部にて定期的に管理・指導していく。

具体策 1

「子育て・介護コンシェルジュデスク」を設置 育児・介護と仕事の両立をサポート

健康保険組合と連携して様々なイベントを開催している。「育児フォーラム」では、主に育児休業中の職員を対象に、育児休業復帰者を交えて座談会などを実施。「イクメンセミナー」では、参加者同士で悩みや不安な点などを共有する時間も設ける。また、実際に介護を行っている職員や今後介護を行う可能性のある職員などを対象に「介護セミナー」も実施する。さらに、「子育て・介護コンシェルジュデスク」も2017年7月より人事部内に設置し、職員の相談に応じるなどサポート体制を整えている。

具体策 2

男性職員を対象に育児休業の特例制度を創設

2017年11月に理事長名で「ワークライフ・バランス実現のための年次有給休暇の取得推進について」と題したメッセージを全職員に発信した。取得方法の詳しい紹介を加えたことで、2017年度の取得率は前年比で5.4%改善。以前からある育児休業制度に加えて、2017年8月には「男性職員の育児休業の特例制度」を創設した。2017年度は同制度対象者45名のうち、全ての男性職員が休暇を取得。特例制度対象職員の取得率100%は、2018年度も継続している。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



桜井 努
人事部 上席調査役

2017年9月、「TOKYO働き方改革宣言企業」に承認された旨を理事長名で全職員に発信しました。これは信用金庫として「城南働き方大改革」を実行していく覚悟を全ての職員に伝えるメッセージでした。それ以後、実施される様々な施策に対して、それを行う意味を十分に理解してスムーズに取り組むことができるようになったと思います。



柳澤 孝之
企業経営サポート部
事業承継支援室
次席調査役

「男性職員の育児休業の特例制度」による休暇を妻の出産後すぐに7日間取得しました。この休暇は、子供の出生から8週間以内に通算10日の範囲内なら複数回取得可能です。私が上の娘の世話を行うことで、妻が赤ちゃんの育児に集中できました。出産を重ねることで増加していた妻の負担の一部でも軽減できたことで、妻にも少しは安心してもらえたと思います。



クマガイコーポレーション株式会社

http://www.kumagaicorp.jp/

本社 東京都渋谷区神南一丁目20番15号 和田ビル5階
設立 1913年
代表者 代表取締役 熊谷 康夫
従業員数 41名(2018年8月現在)



株式会社ライフタイムメディ

http://www.gc-lifetime.co.jp/

本社 東京都世田谷区上馬五丁目39番11号
設立 2011年
代表者 代表取締役 金子 正樹
従業員数 75名(2018年9月現在)

働き方改革はオリジナリティ溢れる店舗運営に欠かせない

都内で11店舗の飲食店を経営するクマガイコーポレーションは、2018年で創立105年を迎えた老舗だ。2016年には、今後の更なる発展を目指して「高い給与」「確実な休日」「誇り高い仕事」を醸成していくという社長メッセージを発信した。2017年9月には社内に働き方改革プロジェクトチームを発足。月に一度のミーティングを重ねながら2018年3月に

「TOKYO働き方改革宣言企業」へ参画した。各店舗の裁量が大きい同社では、各店長が半期ごとに労務費を含む予算を策定するが、その時に社員の有給休暇の計画も入れるようにしている。現在は東京都の「生産性向上支援コンサルティング」事業を利用し、コンサルタントのアドバイスを受けながら、オペレーションの改善に取り組んでいる。



時間単位の休暇制度などで女性の働きやすさを追求

ライフタイムメディは介護保険制度下での訪問看護(看護・リハビリ)や通所介護(デイサービス)、居宅介護支援(ケアマネジメント)、福祉用具貸与の4事業を柱に、地域住民への在宅ケア業務を行っている。医療・福祉サービスを提供する会社であることから、従業員の健康が業務の根幹にあるべきだと同社は考えている。これが「TOKYO働き方改革宣

言企業」に参画した大きな理由の一つだ。参画以降、従業員に積極的な休暇取得姿勢が見られているという。これまで半日単位の有給休暇はあったが、2017年10月からは時間単位の年次有給休暇制度(時間休)を取り入れた。女性社員が多く、子供がいる社員も増えたことから、女性が働きやすい職場環境を目指した。



働き方改革宣言

“高い給与・確実な休日・誇り高い仕事”
社員が安心して永く働き続けたいと思い、その家族にも感謝されるよう、ワークライフバランスの充実に取り組みます。

取組内容

- 働き方の改善**
 - ①勤怠システムの活用により、残業時間と休日の可視化を進め、数値目標を達成します。
 - ②定期的な作業改善ミーティングにより、オペレーションの効率化を推進し、業務の偏重を見直します。
 - ③面談と教育で意識改革し、生産性向上を目指します。
 - ④状況に応じて部署の壁を越えた応援体制を整えます。
- 休み方の改善**
 - ①半期に1度の5日間連続休暇、記念日休暇、帰省休暇など既存の休暇制度を周知徹底します。
 - ②有給休暇の取得計画を前提とした業務を計画します。
 - ③全社で有給休暇取得を促進し、休みやすい環境を整えます。

具体策 1

勤務状況の「見える化」のために勤怠管理システムを刷新

変形労働時間制の導入に伴い、勤怠管理システムを切り替えた。労働時間・休日・有給休暇の「見える化」が進んだことで、勤務状況の修正や改善を早い段階から行うことが可能になった。同社には飲食店の業態によって3つの事業室があるが、見える化によって突然の欠員等が発生しても、事業室の壁を超えた応援体制が取りやすくなった。

具体策 2

5日間の連続休暇をアイデア発案の源泉に

半期に一度、5日間連続休暇の取得を推奨。全社で取得率50%を目指している。同社はチェーン展開をしていないので、メニュー開発やイベント発案・実施などは全て現場のアイデアによるところが大きい。そのため、長い休暇で様々なものを見たり、リフレッシュしたりすることが重要になると考えている。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



市原 基久

営業本部
人事担当マネージャー

長い歴史を持つ当社ですが、それにあぐらをかいては生き残れません。有能な人材の採用と継続的に働いてもらうためにも、働き方改革は不可欠です。社長メッセージの「誇り高い仕事」を一言で表現すると、生産性の高い仕事。働く人それぞれが知恵を出しながら、できるだけ短時間で結果を出すことです。そのための取組を積極的に進めています。



新屋 育男

経理

変形労働時間制の導入で、仕事もプライベートもスケジュールが組みやすくなりました。5日間連続休暇を利用して1年に1回、実家に帰っています。以前も制度としてはありましたが、仕事量が多くて正直、休む時間が取れませんでした。現在では様々な取組によって、有給休暇を取りやすい環境になりました。

働き方改革宣言

私たちが提供する対人サービスの質を維持・向上させる為、私たち自身が常に健康的な働き方ができるよう、働き方を改革していきます。

取組内容

- 働き方の改善**
 - ・長時間の残業が継続する場合は、マネジメントの責任において、残業の恒常化を防止します。
- 休み方の改善**
 - ・時間単位の年次有給休暇制度を導入し、運用します。

具体策 1

管理職と従業員、経営者でコミュニケーションを密にする

管理職と従業員、経営側と管理職などの間で定期面談を行うなど、コミュニケーションを密にすることを心掛けている。面談をするようになって、1日8時間の中で効率良く仕事をすることを社員が意識し始めるようになったという。トップ自らが毎月、スタッフの労働時間数をチェックして多い社員には声掛けをすることもあ。仕事をチームで分担するようにして、属人的な業務を極力少なくするようにしている。

具体策 2

女性社員の声を取り入れ時間単位の休暇制度を導入

同社は全従業員に占める女性の割合が7割を超えていることから、より女性の働きやすい環境作りを目指し、時間休を導入している。子育てやセルフケアする時間、またキャリアアップなどで勉強する時間の確保を目的に、1時間単位で取得を希望する従業員の声が多かったことから導入に至った。取得率も約60%まで高まっている。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



金子 正樹

代表取締役

以前から休暇を取得しやすい雰囲気作りに努めてきましたが、時間休が導入されたことで休み方の幅が広がったのではないのでしょうか。制度として有効に活用してもらうためにも、私自身が管理職へ社員の有給休暇取得を促すように伝えています。休暇を有効に使ってもらうことは社員を守ることに繋がります。これは会社の使命だと考えています。



森 謙太郎

福祉用具専門相談員

働き方改革宣言によって、休暇がより取得しやすい雰囲気になりました。1日・半日単位では休暇取得が難しい状況もあるので、1時間単位で取得可能になってとても利用しやすくなりました。私も自身の身体ケアにこの時間を活用しています。休暇取得には“お互い様”の考え方が大事。そのため、社内コミュニケーションを常に取るよう心掛けています。

宿泊業・飲食サービス業

医療・福祉



株式会社ソーリン

https://www.so-rin.jp/

本社 東京都足立区六町四丁目12番25号
設立 1999年
代表者 代表取締役 野村 一也
従業員数 260名(2018年8月現在)

都・区からの認定で働き方改革を更に進化させる

駐車場・駐輪場など各種公共施設の管理運営業務や自転車のレンタル、シェアリング事業を行い、2017年4月に東京都足立区からワーク・ライフ・バランス推進企業に認定されたソーリン。時間外労働の削減や有給休暇の積極取得を進めているが、働き方改革を更に進化させるために働き方改革宣言を行った。同社は業務上、都内区市町村との連携や共同作業

が欠かせない。また、駅前景観を含めた住み良い街作りにも役立ちたいと考えている。そこで働く従業員のライフワークバランスの向上は、同社の付加価値につながる大きな経営課題といえるだろう。IT活用による駐車場・駐輪場の遠隔操作サービスも提供しており、今後はもっと多彩で柔軟な働き方・休み方を模索していく考えだ。



働き方改革宣言

従業員のライフワークバランスの推進を目指して、働き方改革に取り組みます。

取組内容

働き方の改善

残業の事前申告制度を導入する。
定期的な管理職による面談を実施し、必要に応じて業務分担の見直しを検討する。

休み方の改善

管理職が有給休暇取得状況を把握し、取得を促す。

具体策 1

上司への事前申告制度で残業時間を削減

各種公共施設の管理運営という業務のため、通常の始業時間より早い時刻の出勤が必要などがある。その際は終業を早く切り上げるなどの柔軟な対応をしている。残業については事前申告制度を導入した。以前は、各自がそれぞれの裁量で行っていたが、現在は事前にどの案件でどれだけの残業が必要であるかを上司に明示。許可を得ることを条件にした。その結果、従来よりも短い時間外労働で業務を遂行することができている。

具体策 2

管理職から率先して休暇取得 男性の育休利用実績も

繁忙期などは終日の有給休暇取得が難しいので、半日休暇などを活用して有給休暇の取得を進めている。また、管理職へ毎月、有給休暇取得率の低い従業員のリストを明示して取得を促している。さらに、管理職から率先して有給休暇を取得することで、取得率の向上が見られるようになった。育児休暇は就業規則に明記しており、男性の育児休暇制度の利用実績もある。

働き方改革、現場の生の声を聞きました!



野村 一也
代表取締役

働き方改革への取組の結果、有給休暇の取得動向を把握することができました。有給休暇を全て取得する人や、まったく取得しない人もいます。会社全体の有給取得率が50%に満たない中で、管理職に対して部下の取得率の把握と取得促進の呼び掛けを実行。また、管理職が率先して休暇を取るようにもしました。取得率80%の早期実現が当面の目標です。



坪 直孝
企画営業部
係長

2017年に産前・産後の2回、パパ育休の制度を利用して育児休暇を取得しました。妻の体調不良のために急な休暇取得を余儀なくされたのですが、会社では仲間の応援によって業務を分担、滞りなく進めることができました。産後は計画的に育児休暇に入ることができたので安心でした。育児と仕事の両立を応援してくれる社内の温かな雰囲気がうれしいです。

COLUMN 05

魅力ある会社にする 真の働き方改革とは

魅力ある企業になるための最重要課題 経営者の覚悟と責任が欠かせない

「働き方改革」に取り組む目的は、社員の幸福と会社の成果の好循環を構築することにあります。魅力ある企業になるための最重要課題の一つといえます。

米グーグル社が社員の心理的安全性が生産性を向上させるという調査結果を公表しました。社員の安心感が高まると「関係の質」が向上し、互いを尊重し合う環境が生まれます。そこで得た気づきから自発的な行動が増え、結果として成果も上がるようになります。

そのためには、経営者の覚悟と責任が欠かせません。なぜ覚悟なのか。従来の評価・報酬体系を変える必要があるからです。評価と報酬体系を変えなければ新しい制度も機能しません。できる人ほど仕事をどんどん片付けて結果を出す一方、残業代を得るこ

とがなくなるからです。有能な人材の流出が進んでしまいます。

まずは「働き方改革関連法」遵守 新しい働き方のビジョンを示す

具体的に何から手をつけたいのか分からないという企業には「まずは法令遵守を」とアドバイスしています。2018年6月に成立した「働き方改革関連法」では、1か月45時間かつ年360時間というこれまでの時間外労働の限度基準が、大臣告示から罰則のある法律に格上げされました。この法律によって、多くの経営者は「労働時間は有限である」と初めて認識したのではないのでしょうか。

真の働き方改革のために経営者がすべきことは、まず法令遵守。加えて、新しい働き方のビジョンを示すことです。トップにビジョンがないと、現場を預かる中間管理職への認知・啓蒙が進みません。社員のマインドが変わるまでに1年半~2年かかるといわれているので、繰り返しアクションを続けることが重要になります。簡単なことではありませんが、やり続ければ必ず変わると思います。

上司は変化を感じさせるアクションを 充実した未来の話を一緒にしてみよう

個人の発信力が強いネット時代に社内情報を隠すのは無駄です。上司が自分の失敗を率先して公開したり、テレワークを率先して実行したりするなど、部下に「変化を感じさせるアクション」を率先して公開すれば、自然と空気も変わります。

働く若い人たちは働き方改革をどんどん利用したらいい。自分の人生(時間)を考えると大きなチャンスだと思います。新しい働き方について会社・上司とディスカッションしてみましょう。そこでは、自分たちの子供や孫と暮らす充実した未来の話を一緒にしたいものです。

充実した未来のための新しい働き方こそ、魅力ある企業への一歩となるのではないのでしょうか。



白河 桃子 氏

相模女子大学客員教授
少子化ジャーナリスト

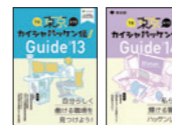
東京都からのお知らせ

【東京カイヤハッケン伝!】(Webサイト・冊子)

若者や女性向けに、中小企業の魅力を分かりやすく紹介しています。

- ◆ 掲載企業
 - 技術力や製品でトップシェアを誇る
 - 社員の育成に力を入れている
 - 働きやすい職場環境を実現しているなどの企業を紹介

▶ <https://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp/>



〈冊子は年間4冊発行〉



【東京しごとセンター】

名称	電話番号
東京しごとセンターヤングコーナー	03-5211-2851
東京しごとセンター多摩	042-329-4510

若年者の就職活動に関して、個別カウンセリングや、セミナー、各種イベントなどを実施しています。また、ヤングコーナーには『ハローワーク飯田橋 U-35』が併設されており、求人情報検索や、就職相談・職業紹介などをご利用いただけます。

【労働相談情報センター】

働くことに関する悩み、疑問など、労働問題全般に関する相談のほか、資料の発行やセミナーを開催しています。お気軽にご利用ください。
東京都ろうどう110番 0570-00-6110
<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/>



◆ 公正な採用選考について

採用選考に当たっては、応募者本人の適性や能力を公正に評価することが必要であり、本籍・出身地、家族、生活環境等、応募者本人の責任によらないことや、思想・信条等、日本国憲法で保障されている個人の自由に関することを応募書類や面接等でたずねることは、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第5条の4に抵触する違法行為につながります。

最近、新規大学等卒業予定者に対して「エントリーシート」「ES」等の名称で、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えています。このような形式の応募書類を含めて、企業は、応募者の適性と能力に関係のない事項(本籍地、家族等)や応募者の自由であるべき事項(思想、信条等)をたずねてはいけません。

採用選考時の応募書類や面接等で、職業安定法第5条の4に抵触するおそれのある情報提供を企業から求められた場合は、最寄りのハローワークに相談しましょう。

※大学生の方は、東京新卒応援ハローワークに相談(TEL:03-5339-8609)してください。※高校生の方は、学校に報告、相談してください。

詳しくは、TOKYO はたらくネットをご覧ください。URL ▶ <https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/kaizen/kosei/>

