

## 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：株式会社ジェータックス	所在地：愛知県名古屋市
社員数：188人	業種：卸売業



### 取組の目的：

企業としての持続的成長を遂げるためには、現代社会の様々な状況変化に対応すべく、多様な視点でのマネジメントが今後の経営戦略にとっての重要課題と位置づけ、様々なバックグラウンドを持つ社員一人ひとりが「人財」として生き生きと働き続けることができる職場環境の実現を目指す。

### 取組の概要：

当社では、会社創立当時から社員の女性比率が比較的高く（平成27年時点で約38%）、会社の中心的業務を担っている女性社員も多かったことから、自然な流れとして早くから育児・介護制度の整備や両立支援策に積極的に取り組んできた。

さらに社会的背景や社内的戦略等のニーズから、より具体的に女性社員の活躍を展開するために「シャイニング・スター・プロジェクト（SSP）」というチームを立ち上げ、さらなる女性活躍の取組を推進させている。

#### ○「シャイニング・スター・プロジェクト（SSP）」による女性活躍推進

「シャイニング・スター・プロジェクト（SSP）」という名の選任チーム（メンバーは基幹職・専門職の女性社員約10名）を発足し、女性社員の能力を引き出すための施策の検討と推進を担当している。具体的な活動としては、全社員アンケートを実施し、その結果に基づき、人事制度見直しの提案や社員の意識改革のための女性キャリアアップセミナー、管理職研修、講演会を企画実施している。

#### ○自由度の高いフレックスタイム制の採用と短時間勤務者への配慮

通常勤務の労働時間制度として、自由度の高い勤務時間設定が可能となるよう、コアタイム無しのフレックスタイム制度を採用している。

一方で、育児・介護により短時間勤務を行う社員については、1日5時間あるいは6時間のコアタイム有りの「育児・介護特別フレックスタイム制（昼休憩の1時間を挟んで前後2時間をコアタイムに設定）」とし、会議や打合せはこの時間内に設定するなど、通常勤務者とのコミュニケーションの時間を確保しやすくし、キャリア形成を妨げないよう配慮している。

### ○「ワーク・ライフ・バランスデー」の設定

毎週水曜日を「ワーク・ライフ・バランスデー（早帰り推進デー）」に定め、定時退社を促進している。

### ○年次有給休暇の付与日数の拡充

年次有給休暇の取得率は8割を超える高い水準となっているが、さらに平成26年には年次有給休暇制度を見直し、法定を上回る日数を付与することとした。

勤続年数	新	旧
1年目	11日	11日
2年目	17日	13日
3年目	18日	14日
4年目	19日	15日
5年目	20日	16日
6年目	20日	18日
7年目以降	20日	20日

### ○特別休暇制度の拡充

- マタニティーサポート休暇  
配偶者の妊娠に伴い必要な病院の送迎等に利用できる制度。配偶者の妊娠中に5日間取得可能（無給）。
- 学校行事休暇  
中学校卒業までの子の学校行事の際に利用できる制度。対象となる子1人につき、1年に2日取得可能（無給）。

### ○ベビー・ジュニアシッターサービスの活用

ベビー、ジュニアシッターサービスを提供する会社と法人契約を結び、利用する社員に利用料の一部を補助している。会社の忘年会では上記シッターサービス会社に委託し、毎年託児ルームを開設。できるだけ多くの社員が忘年会に参加できるようにしている。

### これまでの取組の効果と今後の取組：

- 平成25年に「くるみん」の認定を取得。平成27年には均等推進企業として愛知労働局長奨励賞を受賞した。
- 年次有給休暇の取得率について、2014年実績は85%。
- 会社設立以来、妊娠・出産を理由とする退職者「ゼロ」を更新中であり、女性社員の採用人数や役職者も増加している。今後も女性社員の活躍推進を会社の長期的な経営戦略と捉え、両立支援および女性活躍の活動を並行推進しながら、ダイバーシティ浸透も含めた更なる環境整備に取り組んでいく。