

## 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：ヒューリック株式会社	所在地：東京都中央区
社員数：128名	業種：不動産業

### 取組の目的：

ヒューリックは、あらゆる課題に対して当事者意識をもって真摯に取り組む、少数精鋭のプロフェッショナル集団を目指しています。

そのために、優秀な社員を惹きつけ、さらに能力を最大限に発揮することができる環境を提供する上で、ワークライフバランスは必要不可欠な取組と考えています。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

「長時間の労働は美德ではない」

##### ○所定外労働の抑制

2014年度に所定外労働削減に向けた取組として、社員の出勤・退勤時刻を把握し、社員に「アンケート調査」及び「ヒアリング調査」を行うなどの現状把握を行った上で、原因の分析、対応策の検討を行い、会議の運営方法や配布資料の簡素化、ルーティン業務の整理、事務処理方法の見直し（集約化）などを実施しました。

特に、若手社員に対しては、中堅社員が、仕事の優先順位度や求められる仕事の完成度（レベル感）についてあらかじめ指示するなど『業務の交通整理』を行い、力の入れすぎによる無駄な残業をなくすよう努めています。

また、毎週水曜日を定時退社日（ノー残業デー）に設定し、2014年度の実施率は平均73%で、前年比14%増となりました。

夏季には、希望者を対象に出・退勤の時刻を1時間繰り上げる「朝型勤務」も始めており、「朝は静かな中で仕事ができる」「電車で座れる」という声がありました。

こうした毎週の早帰りの呼びかけ等を行うことにより、早帰りへの意識が高まっています。今後も業務にメリハリをつける、業務を効率化するなど仕事の進め方の見直しを不断に継続していきます。

##### ○年次有給休暇の取得促進

休暇取得率の向上策として、「原則として全社員は、1年に1回、3連休および1週間の連続休暇を取得する」こととして、各社員が休暇を取得することを前提として仕事をすすめられるように、各部署で年次有給休暇の取得計画について話し合い、休暇取得の公平性を保ちながら、休むことの後ろめたさをなくして、休みやすくしています。

また、ゴールデンウィークやシルバーウィークなど連休の谷間に休暇をプラスして、連続休暇とする取組もすすめています。

このような取組の結果、2011年度から2014年度まで、全社員の年次有給休暇の取得率の平均は70%を超えています。

### ○次世代育成支援

次世代育成支援に対して、法令基準以上のレベルを目指し、子が満4歳に達するまで取得可能な育児休業、小学校3年修了までの子を養育する希望者は最大2時間の育児短時間勤務、保育所・学童クラブ等利用料の補助など制度の充実をすすめ、2014年10月には、事業所内保育所「大伝馬ふれあい保育園」を本社ビル5階に開園しました。

また、男性も積極的に育児参加できるワークライフバランス企業を目指し、育児休業や短時間勤務などは女性と同様の制度とし、「男性の育児休業取得実績をつくる」という行動計画を策定するなど、男性・女性問わず、社員が子育てしながら働きやすい環境づくりを推進しています。

### ○女性活躍促進プロジェクト

男性・女性問わない機会の均等な提供や登用が不可欠であり、特に女性のキャリア開発に向けた取組を強化し、『女性活躍推進プロジェクトチーム』を立ち上げ、各回テーマに沿って議論しています。年に一度は、このプロジェクトチームと経営層とのランチミーティングを実施し、女性社員の意見を経営層に直接伝える機会を持つようにしています。

また、2014年度には経済産業省の実施する「ダイバーシティ経営企業100選」受賞、2015年度には「なでしこ銘柄」へ選定される等様々な活動を行い、2016年度は「女性の職業生活における活躍促進に関する法律」に基づく優良な企業として、「えるぼし」最高の3段階目と認定されました。

こうした活動は、海外の投資家からも注目され、ポジティブな反応をいただきました

#### 〈今後の取組〉

### ○2020年までに女性管理職の割合を20%に

現在、10.4%となっている女性管理職の割合を、2020年までに20%とすることを目標としています。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○年次有給休暇の取得状況

取組前（2011年度）：平均取得率70.8% ⇒ 取組後（2015年度）：平均取得率71.4%