

## 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：株式会社エム・エスオフィス	所在地：新潟県長岡市
社員数：19名	業種：経営コンサルタント業

## 取組の目的：

全社員にとって働きやすい職場作りを通して、各人の目標達成がしやすくなるよう、ワーク・ライフ・バランス推進活動を実施する。

## 取組の概要：

## 〈現在の取組〉

## ○トップメッセージ

当社では社員一人ひとりの力を大切にしていきたいと考え、女性社員も長く働き続けられるよう男女共に働きやすい職場環境づくりとワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。社員がワーク・ライフ・バランスに取り組むことで、自分で自分の時間の使い方を計画し、主体的に仕事を進められるようになることから、自らの成長につながっていくものと考えています。

## ○所定外労働削減の取組

## ①週1回の一斉退社の実施

週1日の一斉退社の曜日を設定し、ワーク・ライフ・バランス推進チームが社内メールを使って全社員へ呼びかけている。業務の都合で実施できない場合は、いつ振り替えるかを社員各自で設定し確実に実施するようにしている。

## ②カエル札

「カエル札」は、各自計画している退社時間を宣言することで、社員自身の時間管理意識の向上を図り、周囲も仕事を依頼する時間やタイミングに配慮することができる。(協力意識を高める)

## ③集中タイムカード

「集中タイムカード」は、勤務時間内に業務が終了するよう、集中して取り組む時間を提示することで、電話対応を代わるなど、周りの社員の配慮を促し作業効率を上げる取り組みを行っている。

## ○年次有給休暇の取得促進の取組

### ①月1日の有給休暇取得推奨日の設定

会社側が連休の中日など有給休暇取得の推奨日を設定し、有給休暇を取得しやすくしている。

### ②アニバーサリー休暇（バースデー、ブライダル、その他記念日）の設定

アニバーサリー休暇を各社員が業務に合わせて自由に設定し、気兼ねなく有給休暇を取れる環境にしている。

### ③半休制度

今まで休暇は1日単位での取得しかできなかったが、午前半休、午後半休の取得が出来るよう就業規則を変更し、休暇届も細かく理由を明記しなくていいように変更した。

## ○育休復帰後の勤務時間

育休復帰後の勤務時間は、保育園送迎などの都合に合わせて会社、本人の合意の元、自由に設定できる。

## ○ワーク・ライフ・バランス推進チームを設立

社内にワーク・ライフ・バランス推進チームを設立し、月に1回会合を行い、社内アンケートを定期的実施して社内の声をくみ上げたり、業務のムダを取り除き効率化を図る活動を実施している。また、かわら版としてワーク・ライフ・バランスに関する社内報を発行し、啓蒙活動を行っている。

## 〈今後の取組〉

### ○週2回の一斉退社の実施

業務の滞りがないように、“属人化排除”による業務の平準化を図った上で、週に2回、一斉退社日を実施する。

### ○有給休暇取得の利用促進

業務の滞りがないように、“属人化排除”による業務の平準化を図った上で、有給取得推奨日における有給取得率が10%となるよう取り組みを行う。

## 現状とこれまでの取組の効果：

ハッピーパートナー企業（男女共同参画に取組む企業を登録する新潟県の制度）に認定された後、社内でワーク・ライフ・バランス推進チームを設立し、月に1回会合を行っている。これまで形骸化していたノー残業デーを一新し、一斉退社日として実施している。さらにその効果や社員の感想など定期的に社内報を発行するほか、社内アンケートを行うことで風通しを良くしている。

また、年次有給休暇を取りやすくするため、半休制度やアニバーサリー休暇を設定した。それにより、1人当たりの年次有給休暇取得回数が4.9回から8.4回に上昇し、休暇を取得した社員からは「通院で1日休まなくて済み、時間を有効に使えた」、「子供の誕生日にお祝いできた」という意見があがっている。

経営トップを先頭に、楽しみながら社内の働きやすい職場づくりを実施した結果、平成28年8月にくるみんマークの取得、さらに平成29年6月には県内初のあるぼし第3段階を取得することができ、社内の働きやすい職場づくりへの意欲がますます向上している。

また、くるみんマークを求人票に掲載することで、女性の求人応募率が昨年と比較して2.6倍向上した。