

取組事例

(朝方の働き方・所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・テレワーク)



企業名：一般社団法人日本能率協会	所在地：東京都港区
社員数：209名	業種：サービス業(他に分類されないもの)

取組の目的：

多様性・自立性を兼ね備えた JMA の人材が、「ワークライフバランス」を重視し、生産性高く
能率よく、そして長期間働くことの出来る「健康」かつ「モチベーション」を持った「組織」
を醸成する。

取組の概要：

<現在の取組み>

● 「“超” JMA ワークスタイル・チャレンジ」(2017年～)

「空間・時間・パフォーマンスの有効化」を目的に、制度・オフィス改革とツール導入を
行っている。

○ 「空間」の有効化

- ・フリーアドレスの導入、モバイルワークとペーパーレスの推進
社内コミュニケーション促進を目的にフリーアドレスにオフィスを改革、また、
経費精算、人事申請をシステム化したことで、結果80%以上のペーパー削減を
行った。
- ・シェアドオフィスを活用するテレワーク

○ 「時間」の有効化

- ・規定労働時間 15分の削減(7時間15分→7時間)
- ・勤怠管理システムの導入
- ・時差出勤制度の導入(始業8:00～10:00まで30分単位で5パターンを選択)
- ・会議の量と質の改善(方針発表とツールの導入)

○ 「パフォーマンス」の有効化

- ・新事業提案制度(JMAイノベーション・ラボ)
- ・マネジメント体制のシンプル化

●労働時間削減

- ・ノー残業デイの実施
- ・一定時刻のオフィス消灯
- ・プレミアムフライデーの柔軟な働き方（午後半日の有給休暇奨励、会議の原則禁止）
- ・勤怠管理システム導入に基づき、上長が各事業部の勤務状況を把握。
- ・事業部ごとの毎月の「働き方（時間）」を社内掲示板にて共有。

●年次有給休暇の取得促進

- ・2020年年次有給休暇取得100%を目標に、社内掲示板・メールマガジンにより周知
- ・各事業部より「安全衛生委員会」メンバーを選任、毎月の有休取得を促進
- ・長期休暇前にチーム・PJTごとに「計画的な長期休暇調整」を依頼
- ・事業部上長より「月1回の有休取得奨励」を依頼

現状とこれまでの取組の効果：

- 時間削減のための「業務改善」ツール、研修などの導入
- ダイバーシティ&ワークライフバランスの推進・浸透
- フリーアドレスなど働き方変革を背景とした「人事制度・人事評価制度」の見直し
- 職員のキャリア向上のための研修制度の見直し
- くるみん認定取得（2020年度取得を目指し取組中）