

取組事例

(朝型の働き方・所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・テレワーク)

MS&AD

MS&AD グランアシスタンス

| | |
|-------------------------|-------------|
| 企業名：MS&AD グランアシスタンス株式会社 | 所在地：埼玉県所沢市 |
| 社員数：1401名 | 業種：コールセンター業 |

取組の目的

効率的で生産性の高い働き方を実現するためには、個の生産性向上と組織力の強化が不可欠です。当社は社員一人ひとりの各分野におけるビジネススキル、専門知識の向上を支援しながら、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

取組の概要

【トップメッセージ】

少子高齢化による社会構造や社員のライフスタイルの変化に柔軟に対応し、豊かで活力ある社会の実現に貢献していくため、既存の枠にとらわれない新しい働き方をひとつひとつ実現しています。当社が持続的に成長し続けるためには、多様な人財の多様な価値観を受け入れて活かす環境が不可欠です。そのため、誰もが安心して意見を言える環境、雰囲気作り、多様な意見を柔軟な意思決定や創造性の発揮に活かせるようなダイバーシティ経営に積極的に取り組んでいます。

【年次有給休暇の取得促進】

○半休制度

社員に対しては、有給休暇取得促進のため半日単位で取得できる制度を導入している。半日休暇は当初上限10回であったが、2019年4月に就業規則を改定し上限24回までに引き上げ、ワークライフバランスを重視した職場環境を整備した。

○有休残日数の個別通知

スタッフ社員に対しては、有給休暇発生月が入社日より異なるため、当年度付与数、繰越日数、残日数がわかるように個人別に書面で通知し、各人が計画的に休暇取得できるような工夫を行っている。休暇申請は原則として前月20日までに翌月の取得希望日を申請するルールとなっており、各自がルールを守ればシフトに反映されるので、休みづらいという雰囲気は生まれず気持ちよく休暇が取れる。

○積立休暇

繰越した有給休暇を年度内に消化できなかった場合は、20日を限度に未消化分を保有することができ（最高で、有給休暇40日 積立休暇20日 計60日）、積立休暇は2週間以上にわたり傷病による休暇が必要になった際に利用できる。この積立休暇により、病気に罹患しても給与の減額が少なく済み、病気に備えて有給休暇を残しておく必要がないため、有給休暇も気兼ねなく取得することができる。

○MYプレミアムデー（有給休暇取得促進デー）

毎月1回の有給休暇取得促進日を設け、少なくとも月1回は有給休暇を取得するように、取得促進を促している。

【多様な働き方】

○地域社員制度（転居なし・夜勤なし）

同社の主戦力となっているスタッフ社員は各拠点の地元で働く主婦層が多く、子どもの学校事情や配偶者の仕事の都合で意欲はあっても転勤のある全域社員への挑戦は壁が高かったことから、転勤のない地域社員制度を導入している。

夜勤シフトの有無も選択できるため、子育て中は夜勤シフト対象外として働き、子どもが成長し家族構成が変わり、時間に余裕ができた社員についてはシフト手当が支給される夜勤シフトで勤務することも可能とした。これにより社員はライフプランを立てやすくなり、会社も長期にわたり優秀な人材を確保することができることになった。

○シニア社員の積極採用

人生の経験値が高い60歳以上のシニア層の採用についても前向きに行っており、各部の業務内容に応じた採用を行っている。また、60歳定年を迎えた社員については希望すれば原則全員雇用することとしている。就業時間についても本人希望を重視しており、定年後のライフプランに合わせ、フルタイムかパートタイムかを選択することができる。

○キャリアリターン制度（退職社員の再雇用）

介護や配偶者の転勤等やむを得ず退職に至った社員を対象に、募集ポストを積極的に案内している。以前から類似の雇用方法はあったが2018年より本格的に制度として運用を開始した。正社員で退職した場合は、要件を満たせば正社員として再雇用が可能である。

【仕事と家庭の両立支援】

○男性の育児休業の取得促進

育児休業期間は無給となり経済的負担が生じることから、男性の育児休業申請が少ないと考え、休業開始5日間は有給として取り扱うことができるよう2018年11月に育児休業基準を改定した。また、出産の届出があった社員については、制度の周知拡充を目的に本制度の案内を文書で社員宛てに送り、休業取得を積極的に働きかけている。

○育児短時間勤務制度

各部休業後の短時間勤務が定着してきており、各部の所属長は復職者支援を行うことが当たり前の企業風土が根付いている。また、育児休業前後で職務範囲や成果に対する評価が変わることなく働けるので、子育て社員は焦ることなくキャリアアップを目指す。

○社内託児所

現在およそ60名の社員が利用登録しており、小学校2年生まで利用可能。1時間200円の利用料で子どもは何人預けても上限2万円までとし、上限を超えた分は会社が負担するので、社員は安心して金銭的に不安なく業務に専念できる。

【女性活躍】

○次世代女性管理職の育成

各部長は、次世代の女性管理職候補となる社員に対し、選抜型次世代女性管理職向け研修や通信教育を積極的に受講できる機会を提供している。また、定期面談では、あるべき姿や期待していることを率直に伝え、女性社員のモチベーション向上に努めている。

○女性相談社内窓口の設置

女性社員が抱える働き方に関する悩みの中で、男性には相談をしにくい内容等について相談しやすい環境をつくるため、女性社員のみが対応する相談窓口を設置。母性健康管理・出産・育児・介護支援ハンドブックを対象者全数に配布し制度理解を促進する取組みも行っている。

○現場第一線に初の女性マネージャー

ロードアシスタンス第2部(沖縄センター)では2016年に初の女性マネージャーを任命し、新人コミュニケーターの育成を中心に女性社員の悩み事や相談役として重要な役割を務めている。

現状とこれまでの取組の効果

【働き方・休み方改善】

- 1ヶ月あたりの平均残業時間 4時間(2019年度実績)
- 年次有給休暇取得率 全社員平均 89%(2019年度実績)
- 地域社員在籍数 48名(2020/4/1現在)
- キャリアリターン実績 5名(2019年度実績)

【女性活躍】(2019年度実績)

- 労働者に占める女性労働者の割合 66%
- 男女比の平均勤続年数 男性11年 女性7.9年(全域社員)
- 経営主要部門に新卒女性社員配属(経営企画部)
- 各部要職に女性社員を任命(人事部長・IT推進部長・業務サポート部長・グループ長2名・マネージャー5名任命)

【仕事と家庭の両立支援】(2019年度実績)

- 女性育児休業取得率 100%
- 女性育児休業復職率 100%
- 復職後の時短勤務率 100%
- 男性育児休業取得者 8名