

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：株式会社現場サポート	所在地：鹿児島県鹿児島市
社員数：34名	業種：情報通信業



取組の目的：

社員は単なる労働者ではなく仲間（パートナー）であるとの考えに基づき、「働きがい」「生きがい」が持てる環境を提供するとともに、社員は八つの「私たちの信条」に沿いながら、「お客様へ新しいワークスタイルを提案し、生産性向上に寄与する」という事業方針を掲げています。私たちの三つの主義である現場主義、自律主義、行動主義を実践して社員からの意見に耳を傾け、より良い環境づくりに努めています。

取組の概要：

■GS POLICYの全員配布（経営と社員のベクトル合わせ）

GS POLICY（経営計画書）では経営方針、事業方針、社員に対する方針、お客様対応の方針など、会社としての優先事項、指針を明記し判断基準を設けることで生産性を上げるとともに、会社が理想とする現場主義、自律主義、行動主義のもとチームで支え合う働き方を社員一人ひとりが意識して働けるよう、以下のとおり働き方の共有を促しています。

◎人時生産性（時間当たりの粗利）

当社では内部体制に関する方針として「時間当たりの生産性を意識します」をGS POLICYに明記、全社員へ配布しています。

◎中期経営目標として一人当たりの生産性を数値目標化

毎年、一人当たりの生産性を社員に周知・レビューし、5年後の目標値を共有しています。

■働き方などに関する社長勉強会の実施

年86回の社長勉強会（会社の方針や組織的価値観の共有のための勉強会）を通して働き方や各種方針を全社員に共有し、長時間労働の削減や時間当たりの生産性を高めることの理解を深めています。

■IT化推進による仕事の情報共有（自社開発のツールや各種ツールの整備）

時間当たりの生産性を高めるためにITツールを導入し、リモートワーク下でのリアルタイムな情報共有による仕事のスピードアップだけでなく、属人的なノウハウの共有を行い担当者が休暇の際のフォローがスムーズにできます。また、働く職

場においては社員間でのコミュニケーションも重要であると私たちは考えています。社員間のコミュニケーションツール Conne（コンネ；自社開発のビジネス向け SNS）によって社員間での相談事、情報共有、業務依頼、業務の進捗管理などが行われ常に会社全体、お客様からの情報などが共有できる状態にあり、誰もが業務に集中でき、精神的にも安心できる環境を提供しています。

■残業・休日・振替出勤に関する事前申請手続きの徹底

残業・休日・振替出勤が発生する場合は所属長へ事前申請を行い、所属長の承認決裁が必要です。所属長にて働き方や仕事の進め方をチェックし、改善すべき点がある場合は指導することによって unnecessary な残業時間の発生を防止しています。

また、残業時間・休日出勤・振替出勤は会社で利用しているクラウドサービスによるデータベースで見える化され、全社員に共有されています。

■リフレッシュ休暇

毎年連続 5 日休暇を取得することを義務化し、リフレッシュ休暇を取得しない場合は業績評価を下げます。リフレッシュ休暇導入後、その取得率は毎年 100%です。

リフレッシュ休暇を導入することにより、業務の標準化に努め、働き方を変えていく意識も定着しました。

■業務負荷の軽減、生産性向上に向けたプロセスの見直しを定期実施

繁忙期の業務負荷軽減のために各部署からメンバーを選出し社内プロジェクトを立ち上げます。各業務工数や問題・課題を洗い出し、工数削減案や問題を解決するための対策を考え、それに応じて業務のシステム化や業務フローの改善を定期的に行っています。

業務のダブルアサインメント、マルチジョブも実施されています。

■年齢制限なし短時間勤務制度、男性育児休暇制度の実施

短時間勤務制度に子供の年齢制限を外し、1 年ごとに短時間勤務かフルタイム勤務にするか社員が選択することができるようにする等、育児休業から復帰した社員が安心して働く環境を整えています。

2018 年からは特別休暇として男性の育児休暇制度（配偶者の産前産後休業中に連続 5 営業日の休暇）も開始し、3 名の男性社員が利用しています。

■1 時間単位の有給休暇制度の導入

当社ではフレックスタイム制度の導入、短時間勤務（育児・介護休業制度による）の利用もできていましたが、お子さんの突発的な発熱や私的急用などで 1 日、もしくは半日の有給ではなく時間単位で取得できればという社員の声で 1 時間単位の有給休暇制度を導入しています。

■社員エンゲージメント（幸福度合い、貢献意欲）の調査の実施（満足度調査から幸福度調査へ）

これまでは自社独自の社員満足度調査であったものを、「井の中の蛙」ではなく、全国と比較してさらに上の社員満足度向上を目指すべきとの考えで、多くの企業が参加する共通満足度調査である、エンゲージメント調査への変更を行い、社員の現状におけるエンゲージメント（幸福度）を測定し、同規模の上位企業との比較を行い、不足分を全社員で共有化し、改善に向けて取り組んでいます。

■リモートワーク環境の整備とワークスペース選択制による生産性の向上（リスク対応含む）

以前よりBCP（災害などの緊急事態における企業の事業継続計画）を検討している中で、台風時やインフルエンザ発生時等の出社しづらい状況におけるお客様対応についても検討していました。検討の結果2019年2月からインターネット回線電話の導入、VPN（仮想専用線）の見直しを7月に行いました。2020年からは新型コロナ感染拡大により、会社建物内での業務に大幅な制限がかかったため、VPN装置の増強、コミュニケーションツールの拡充などを図り、全社員に対するリモートワークの実証実験を経て、2020年7月からは社員が働く場所を[自宅]と[会社]で選ぶことができる【ワークスペース】選択制度を導入しました。災害時やパンデミック時におけるお客様対応や、自由な【働く環境】の提供を行うことで、生産性の向上を図っています。

現状とこれまでの取組の効果：

○所定外労働時間

- ・週労働時間 60 時間以上の労働者の割合：0%
- ・月平均所定外労働時間：2019 年度実績 10.2 時間

○年次有給休暇の取得率

- ・年平均有給休暇取得率／取得日数
- | | | |
|---------|-------|----------|
| 2015 年度 | ： 71% | ／ 14.3 日 |
| 2016 年度 | ： 90% | ／ 15.8 日 |
| 2017 年度 | ： 80% | ／ 14.6 日 |
| 2018 年度 | ： 79% | ／ 16.1 日 |
| 2019 年度 | ： 85% | ／ 17.7 日 |

○多様な働き方への対応

- ・女性育児休業等取得率：100%（継続中）
- ・女性育児休業等復帰率：100%（継続中）
- ・男性育児休暇取得率：100%（2018・2019 年度）

■社員のエンゲージメント（幸福度、貢献度）

○採用と離職者の推移

- ・内定辞退率 10 年間 / 0 名
- ・新卒採用離職者 7 年間 / 0 名
- ・会社離職者ゼロ期間 / 5 年継続

○社員のエンゲージメント（幸福度）状態の外部評価

- ・2020 年日本でいちばん大切にしたい会社大賞 中小企業基盤整備機構理事長賞
- ・2020 年働きがいのある会社ランキング 小企業規模部門 2 位
- ・2020 年働きがいのある会社女性ランキング 小規模部門 2 位
- ・2020 年働きがいのある会社若手ランキング 小規模部門 2 位

○その他企業活動（働き方に対する）の外部による評価

- ・2016 年 3 月：ユースエール 九州第 1 号認定（認定基準を 5 年連続クリア）
- ・2018 年 10 月：かごしま働き方改革推進企業 第 1 号認定
- ・2019 年 9 月：鹿児島県経営品質賞知事賞受賞

○副業の申請者の状況

- ・2018 年から 1 名、2020 年 1 名増 現在 2 名

○リモートワーク（テレワーク）の実施者状況

- ・2017 年に親の介護を理由に男性社員 1 名がリモートワーク開始
- ・2019 年に結婚で他県に転居した女性社員 1 名がリモートワーク実施。
- ・2020 年に社員全員が 1 週間リモートワーク実施。
- ・2020 年 7 月ワークスペース選択制度利用による随時リモートワークの実施。