

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**・勤務間インターバル・選択的週休3日制)

企業名：株式会社進路企画	所在地：東京都
社員数：33名	教育, 学習支援業



取組の目的：

20～30代の社員が多く、出産・育児などでライフスタイルが大きく変化する時期が続いたため、多様な働き方に対応できるよう新たな勤務体系を目指した。現在も、「長く働ける職場」を目指して制度・待遇面の見直しを随時行っている。

取組の概要：

【柔軟な働き方の実現につながる取り組み】

○在宅勤務の導入

2020年に在宅勤務のためのシステムを導入し、全部署で在宅勤務を実現。

以後、在宅+オフィスのハイブリッド型の勤務体制に。

また、通勤圏外に転居となった社員の遠隔地勤務も可能となった。

○場所を選ばない柔軟な勤務の推奨

在宅勤務の導入で会社に立ち寄らずとも業務ができるようになったこともあり、主に営業職に対して会社として、直行直帰を含めた場所を選ばない柔軟な働き方を推奨している。

○時差出勤の対象拡大

営業職において、所定労働時間外の業務が事前に判明している場合は時差出勤可能としていたが、事務職（内勤）にも適用。業務や個別の事情に合わせて勤務可能に。

【社内コミュニケーション活性化等につながる取り組み】

○オフィスのフリーアドレス化

在宅勤務の導入と同時にオフィスをフリーアドレス化。

部署を横断した社員間のコミュニケーションを促進している。

○部署横断のプロジェクトチームの立ち上げ

部署横断のプロジェクトチームを立ち上げ、部署・職種を問わず本人の希望や能力にあった業務に携わる機会を設けている。また、社内全体の情報共有およびコミュニケーションの活性化にもつながっている。

(例) 動画制作チーム、DX化チームなど

○キャリアアップ支援

業務に関連する研修や講習の参加費補助制度を導入。

他に、業務関連書籍の購入補助制度もあり。

【多様な働き方の実現、育休・育児時短勤務の利用率アップにつながる取り組み】

○定期面談による勤務体制の整備

年3回以上の個別面談を実施し、個別の事情・希望に沿った働き方ができるよう随時調整を行っている（パート・有期雇用者においても同様）。社内の人員配置の調整も実施するなど、育休の取得にも柔軟に対応している。

○育児時短勤務の年齢制限の撤廃

育児時短勤務の年齢上限を撤廃。

個別の事情を考慮して勤務形態（時短勤務、在宅勤務、時差出勤等）を決定。

【年次有給休暇の取得率アップにつながる取り組み】

○年次有給休暇の時間単位での取得

1時間単位で取得可能。多くの社員が自分のライフスタイルに合わせて利用している。

○年次有給休暇の連続取得の促進

閑散期がお盆期間と年末年始に重なるため、一斉休業の前後に有給取得奨励日を設定。連続した休暇の取得を促している。

○年次有給休暇取得率のチェック体制の見直し

年2回だったチェック体制を毎月に変更。

取得率の低い社員への呼びかけを毎月行う形に見直し。

現状とこれまでの取組の効果：

○平均所定外労働時間 ※小数点第2位以下は四捨五入

2021年…192.0時間／年、16.0時間／月

2022年…162.1時間／年、13.5時間／月

○在宅勤務・遠隔地勤務の状況

2020年より全部署に在宅勤務を導入。各自の業務状況・希望に合わせて在宅＋出勤のハイブリット型で勤務。

通勤圏外への転居による遠隔地勤務者あり（2022年度1名、2023年度2名予定）。

○育休取得率、パパ休暇取得率、育児時短勤務の状況

過去5年利用率

- ・育児休暇…100%（希望者3名に対して）
- ・パパ休暇…100%（希望者1名に対して）
- ・育児時短勤務利用率…100%（希望者3名に対して）
- ・上記休暇取得者の平均勤続年数…10.5年（現在も全員在籍中）

○年次有給休暇の取得状況の変化（年間平均取得日数）

2020年…6日間

2021年…8.4日間

2022年…11.5日間

○離職率、社員構成など（パート・有期雇用者含む）

- ・直近5年間の離職率 6%
- ・女性社員の割合 59%
- ・パート・有期雇用者の割合 12%
- ・パート・有期雇用者平均勤続年数 5.3年