

働き方・休み方改革 企業事例

企業名 シスメックス株式会社

主な取組

長時間労働の抑制

年次有給休暇の取得率向上

生産性を高める業務体制・仕事の進め方

勤務時間の柔軟化

勤務場所の柔軟化

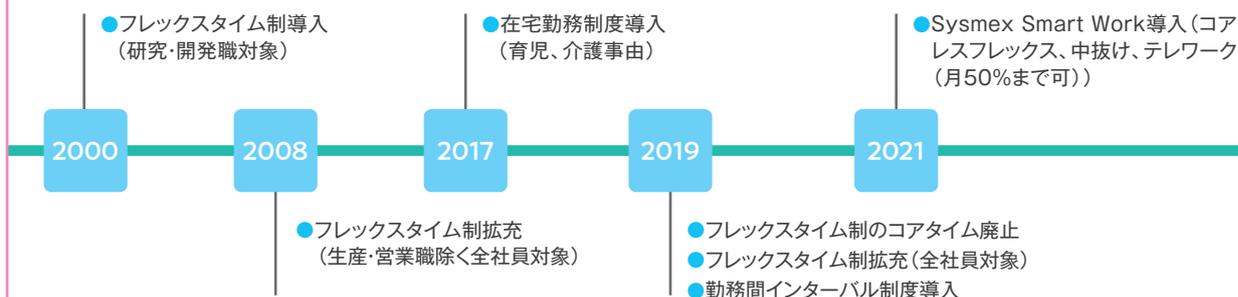
| | |
|------|---|
| 所在地 | 兵庫県 |
| 業種 | 製造業 |
| 事業内容 | 臨床検査機器、検査用試薬ならびに関連ソフトウェアなどの開発・製造・販売・輸出入 |
| 社員数 | 1,000人以上（時点：2024年3月31日）※嘱託・パートタイマーなどを含む |

Point

ポイント

- 働く時間と場所を柔軟に選択できるSysmex Smart Workの導入により、生産性とワーク・ライフ・バランスの向上を推進
- 働く時間と場所の柔軟化を図りつつ、勤務間インターバル制度の導入等により、長時間労働の防止にも配慮。週1回の出社を定め、対面コミュニケーションの機会も確保
- 社員のニーズに合わせた働き方の選択が可能になり、アンケートによると、生産性を維持・向上した社員が9割に上った。連続休暇の取得促進にも取り組んでいる

取組の変遷



◆ 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い ◆

2019年以前は、育児・介護の事由がある社員を主な対象として柔軟な働き方に関する取組を進めてきた。しかし、新型コロナウイルスの感染拡大を契機として働き方や事業環境が変化する中で、全社員が生産性高く業務に携われる環境を整備することが企業の持続的成長につながると考え、事由に関わらず全社員が使える制度を創設することを目指し、徐々に働き方改革に取り組むようになった。

多様な人材が安心して能力を発揮できる職場づくりのためには、生産性とワーク・ライフ・バランスの向上が必要であり、どちらも並行して取組を進めることが重要だと考えている。これを踏まえ、業務内容や個人の生活スタイルに応じて働く時間や場所を選択できるSysmex Smart Workを導入した。社員個人の生活スタイルに適した働き方ができる環境を整備することで、効果的なコミュニケーションをとりながら成果を出せる組織へと変えていくとともに、社員のエンゲージメントの向上にもつながると考えている。残業削減についても同じ考えで取組を進めている。また、年次有給休暇の取得推進は、生産性向上の視点だけでなく、心身のリフレッシュや働き方にメリハリを付けられるようにすることも狙いとしている。

新しい制度を導入する際には労働組合に説明する機会を設けているほか、社員を対象とするアンケートを行っている。また、社員のキャリア志向を聞き取ることを目的とした年1回のアンケートで、働き方の希望や働きがい、人事制度への意見などを確認するとともに、企業風土調査やパルスサーベイを通じて、会社や職場に関する率直な想い、仕事への向き合い方などを収集、様々な角度から分析のうえ、施策展開に活かしている。

◆ 主な取組内容 ◆

働く時間と場所の柔軟化により生産性とワーク・ライフ・バランスの向上を目指す

フレックスタイム制は2000年に研究・開発職に限定して導入し、在宅勤務制度は2017年に育児・介護等の事由がある社員に限定して導入していた。全社員がこれらの制度を組み合わせる利用することが可能になったという点で大きな転換を迎えたのが、2021年に導入したSysmex Smart Workである。Sysmex Smart Workは、複数の制度を組み合わせることで働く時間と場所を柔軟に選択できる制度であり、働く時間についてはコアタイムなしのフレックスタイム制や中抜け、働く場所についてはテレワークを利用することができる。Smart Workは「賢く働く」ことを意味し、生産性とワーク・ライフ・バランスの向上を目的としている。

社員各々が自身の予定に合わせて働く時間や場所を調整しているため、スケジュールはチームメンバーへの連絡やグループウェアのカレンダー機能により共有している。特に日中の対応が必要な製造、営業、コールセンター等の部門では、働く時間や出社日をメンバー間で調整している。

コアタイムなしのフレックスタイム制により働く時間を柔軟化。勤務間インターバル制度の導入等により、長時間労働の防止にも配慮

2000年に研究・開発職を対象としてフレックスタイム制を導入し、2008年に生産・営業職を除く全社員に対象拡大。時間管理の強化を目的に、営業職に適用していた事業場外労働のみなし労働時間制の撤廃と、柔軟な働き方の促進として、2019年にはコアタイム廃止と全社員への対象拡大を行った。

なお、働く時間と場所が柔軟になることで、仕事と私生活の境界が曖昧になり、長時間労働になるのではないかと懸念もあったことから、勤怠管理システムとPCログの照合による労働時間の確認や、月の労働時間が多い場合にアラート表示等で可視化するといった方法を通じ、長時間労働の防止を図っている。また、勤務間インターバル制度も導入しており、インターバルが取れていない社員には通知が届く。さらに、フレックスタイム制であっても5時から22時の時間帯での勤務を基本とし、深夜勤務や休日勤務は部門長からの指示に基づくものとする一方で、仕事と私生活の境界管理を促している。

テレワークを導入しつつ、週1回の出勤もルール化。テレワーク・対面それぞれの利点を生かす形で運用

2017年より育児・介護を事由とする在宅勤務は認めていたが、コロナ禍を経て、2021年にSysmex Smart Workの一環として全社員を対象にテレワークを導入した。従来の在宅勤務制度では、働く場所が自宅に限られていたが、テレワークでは、サテライトオフィスや所属事業所以外の事業所、外出先などでも働くことができる。2024年現在、利用者は全社員の5割程度、実施率(日数)は全社平均で15%に上る。

テレワークの環境整備として、全社員にPCとスマートフォンを貸与し、社内インフラにどこからでもアクセスできるようにしている。そのため、社員はその日の業務内容に応じて働く場所を選択することができる。テレワーク利用時のルールとして、①月50%までの利用とし、超える場合は連絡すること、②週1回はコミュニケーション活性化のために事業所に出社することを定めている。対面で話すことによる社内外とのコミュニケーション強化と、自宅等での勤務によるワーク・ライフ・バランスの向上というそれぞれの利点を組み合わせることで、生産性を確保しながらも柔軟に働くことができる制度になっている。

連続休暇取得時のレクリエーション費用補助により、年次有給休暇の連続取得を促進

年次有給休暇について、社員からは連続で取得することをためらうという声があった。そこで、意識改革のためにカレンダー上で取得推進日を設定し、2023年度には福利厚生制度であるカフェテリアプランの一環として、スーパーリフレッシュ補助を追加した。

カフェテリアプランは、社員に1年700ポイント(2024年度より1,000ポイント)を付与し、1ポイントあたり100円~300円の単価で補助をする仕組みである。医療費・健康支援補助や自己啓発補助など、内容によっていくつかの項目に分かれており、ワーク・ライフ・バランスの向上や健康増進等の目的のある項目についてはポイント単価を高く設定している。

こうした補助項目の一つとして、上述のとおり2023年度にスーパーリフレッシュ補助を追加した。スーパーリフレッシュ補助は、連続5日以上年次有給休暇を取得し、レクリエーション(旅行・レジャー・カルチャースクールの利用など)をした際の費用を補助する仕組みである。それ以前から、レクリエーションに対して費用補助を行うリフレッシュ補助という項目も設けていたが、新設したスーパーリフレッシュ補助では連続5日以上年次有給休暇取得を要件とし、かつポイント単価を高く設定することで、年次有給休暇の取得を促している。

少人数のチーム編成により、管理職の負担を軽減

非管理職の業務をフォローしていることなどが一因となり、管理職が長時間労働になりやすい傾向がみられる。対策のため、管理職に対して時間管理や健康に関する教育を実施するほか、仕事の取捨選択、メリハリをつけた業務運営の実践について繰り返し声掛けしたところ、管理職の間で労働時間に関する意識改革が進み、以前よりも改善がみられてきた。また、非管理職と同様、管理職に対しても労働時間のモニタリングを行っており、労働時間が長い場合は産業医との面談や業務の見直し等を実施している。年次有給休暇取得推進の取組についても非管理職と管理職で分けることなく全社員に対して進めている。

管理職の負担の軽減につながる施策として、スパン・オブ・コントロールの考え方も取り入れている。チームで行う業務を定義するミッションディスクリプションにチームの適正人数の目安も記載し、それをもとにチームを組成している。原則は1人のリーダーが直接マネジメントを行う社員は5人までを目安とすることで、チームの管理に関する業務の負担を抑えている。

◆ 取組の成果・展望 ◆

所定外労働時間は、2023年度には月平均22.0時間であった。年次有給休暇取得率については、取得促進の声掛けやカフェテリアプランにおける補助の実施、コロナ禍が明けて外出しやすくなったことにより、2020年度の年間平均57.5%から、2023年度には73.1%へ増加した。また、社内アンケートでSysmex Smart Work導入による生産性の変化を聞いたところ、「向上した」「変わらない」が全体の9割を占め、生産性の維持・向上につながっている。

さらに、Sysmex Smart Workにおいて中抜けを可能としたことで、ワーク・ライフ・バランスが改善したという声も聞かれる。例えば、深夜や早朝に海外との会議を行う場合、出退勤や食事を挟んで会議に参加することができる。また、介護をしている社員は、介護のために中抜けを活用しながら、仕事との両立を実現している。制度の見直しを継続的に行い、個人の働き方に合わせて様々な制度を利用することができる環境を整えてきたため、育児休業からの復帰率は100%になっている。

残業時間の削減に関しては、2024年度は年間総労働時間2,000時間以内にするという目標を設定している。この目標を達成するうえでは、管理職も含めた総労働時間の低減に取り組むことを予定しており、立場に関わらず働きやすい環境づくりを推進していきたい。すでに地道な声掛けや労働組合との連携は進めているが、今後は負荷が大きい部署に人事部門が助言する等、さらなる改善策を検討している。

前述のとおり、柔軟な働き方の制度としてSysmex Smart Workを導入したが、それだけに留まらず、今後も社員の声に耳を傾けつつ、生産性向上に資する働き方を継続的に模索していくつもりである。特に近年は介護と仕事の両立についての声が高まっており、終わりの見えない介護と仕事のバランスをとりながら働ける環境づくりにも重要になると考えている。