

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・ワークエンゲージメント)

企業名：サンダーバード株式会社	所在地：群馬県
社員数：10名	業種：情報通信業



取組の目的：

「障がいも、病気も、テクノロジーで超えていく。」をテーマに掲げる当社は、創業した2015年より『どうしたら障がいや病気のある人が共に働ける社会になるか』を常に考え、働き方改革について取り組んできました。はじめは、ただ在宅勤務を推奨するだけでしたが、精神疾患を抱える方のサポートが行き届かず、試用期間で退職してしまう方がいました。そのことをきっかけに、テレワークやフレックスタイム制の導入といった働くルールを変更し就業規則を整備しました。また、これに加え、四半期に一度、対面での個別面談を実施するようにしました(対面が難しい方はオンラインにて実施)。個別面談では業務の悩み、健康状態などをヒアリングすることで仕事に対するストレスやプレッシャーが軽減され、社員のモチベーションや円滑なコミュニケーションに繋がり好循環が生まれています。テクノロジーは使う人を選ばない。だからこそ時間や場所、障がいや特性などにこだわらず、これからも働きたいと思う人がその人らしく働ける社会の実現に取り組んでいきたいと考えています。

取組の概要：

1. テレワーク、スーパーフレックスタイム制を導入
当社には、出社が困難な社員(肢体不自由者、病気により車通勤できない、公共の場が苦手)がいるため、また、服薬や治療により定められた時間に働けない方のためにテレワークおよびスーパーフレックスタイム制を導入しています。
2. 固定電話の廃止
電話対応が苦手な社員のために、会社に固定電話を設置していません。電話対応は代表の所持する携帯電話のみで行い、出勤したとしても業務に集中できる環境としました。
3. 年次有給休暇の付与日数の見える化、年次有給休暇取得の推奨
社員からの要望を取り入れ、毎月の給与明細書に年次有給休暇の残日数を明記、また次回更新時期についても明記し、年次有給休暇を利用しやすい状況をつくっています。また、業務のスケジュールを明確化し、同時に連休前後に連続した年次有給休暇の取得の呼びかけを行うことで、社員自身が休んでも問題ないと判断し、安心して取得できる環境をつくっています。

4. 仮眠の推奨

業務時間内における社員のパフォーマンスを100%発揮してもらうために、仮眠の推奨をしています（申告不要）。

5. 社内行事は出勤扱いとする

社内行事は基本平日開催とし、これを業務とみなし出勤扱い、時間帯によっては時間外手当を付与し実施しています。当然、参加費は徴収・積立なしとし、自由参加です。これにより社員の参加率も上がり、気兼ねなく交流してもらえる環境をつくっています。また、参加しなかった場合でも、人事評価でマイナスとするなど不利益になる措置は講じていません。

6. 週休3日制の導入

希望者には、土日祝休みに加え、水曜休みも含めた週休3日制を導入しています。また、短時間労働の併用も可能としています。

現状とこれまでの取組の効果：

直近の年次有給休暇取得率を見ると、前年度の4.2%から22.5%と大きく取得率は上昇したものの、一部の社員は前年の取得日数と変わらない状況にあり、依然としてまだ年次有給休暇の取得率が低く、有給休暇が取りづらいわけではないが利用しない従業員が多いと認識しています。

しかし、採用の募集要項における「テレワーク、フルリモート勤務可」「スーパーフレックスタイム制の導入」「電話対応なし」「スーツ着用原則不要」などに対してポジティブな印象をもつ応募者が増えており（面談時のヒアリングによる）、リファラル含め、求人にも費用をかけずに毎年3～5名の採用に至っています（正社員、アルバイト・パートいずれも含む）。

そのため、これらの柔軟な働き方を内外へPRし、また、有給休暇の取得率も外部へ公表するなど、これからは今まで以上に働きやすさ、休みやすさを会社の方針として定期的に社員へ伝え、働き方改革を推進してまいります。

(R7.3)