

長時間労働の抑制

時差出勤やフレックスタイム制の利用拡充

テレワークの利用拡充

株式会社茨城新聞社

本社所在地：茨城県

社 員 数：100～299人

業 種：情報通信業

事業内容：日刊新聞発行、書籍出版、各種イベントの実施など



- ▶ 社員の年齢構成、男女比率の偏りを是正するために働き方改革に取り組む
- ▶ 勤怠管理システムやリフレッシュデーの導入、テレワークの導入で、労働環境を改善しようという意識が高まって働き方改革を促進

● 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

長時間で不規則な働き方の新聞業界の中で、働き方改革を目的として、2014年8月に人事部長の主導の元にワークライフバランス推進委員会を設置した。各部署から1名ずつ1年任期のワークライフバランス推進委員を任命して、働く環境の見直し、問題の抽出・改善案の提言等を行っており、ワークライフバランス推進委員会が働き方改革を主導してきている。

同社では、2015年頃までは女性の採用のみならず、定期採用自体が少なく、従業員中に占める女性の割合はわずか11%であった。男女比だけでなく年齢構成にも偏りがあり、会社の将来を考えるとこの偏りを是正する必要があった。そこで、定期的な採用を実施し、積極的に女性を採用するよう方針転換を行った。応募者は男女ほぼ同数であったが、優秀な女性が多く、女性の採用がここ数年は多くなっている。

また、新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、工作中的の過密状態を避けるために、2020年4月にテレワークを導入した。

● 主な取組内容

取組を進めるにあたっての工夫・苦労としては、「改革は無理」という強い先入観を根気強く払拭することにあった。新聞社という業界自体、長時間労働が当たり前との意識が強く、ノー残業デーや、休日出勤の禁止、テレワークなどの取組に対し「絶対に不可能」という強い反応をする人がほとんどであった。このような意識を変え、学生に選ばれる職場になるためには、長時間労働の是正が不可欠であることや、長時間労働による心身への悪影響などを地道に説くことが必要であった。

業界的に深夜業務がある、休日が取りづらいという事情はあるが、「だから無理」ではなく、「必ず解決できる」と信じて工夫していくことが大切である。テレワークが良い事例で、コロナという不測の事態により、強い反発がありながらも導入して実際にやってみたことで、テレワークでもできる仕事、できない仕事、むしろテレワークのほうが向いている仕事が明らかになり、普及の可能性が見えてきた。

ワークライフバランス推進委員会が主導して実施してきた働き方改革の主な事項としては、時差出勤制度、長時間労働の是正、リフレッシュデーの設定、テレワークの導入などがある。主な実施事項の内容は以下の通り。

① 時差出勤を選択できる制度

産休や育児・介護休業のほか、復帰後、子どもが3歳までは、法定の短時間勤務以外に時差出勤を選択できる制度を設けた。

② 正社員登用制度の設置

同社には、嘱託社員として長く働く女性が少なくない。そこで2019年から、登用試験に合格した者は正社員になれる正社員登用制度を設置した。これにより初年度には7名が正社員に登用された。

③ 勤怠管理システムの導入で長時間労働の是正

勤怠管理システムを導入し、2019年4月から本稼働させて、部署ごとの労働時間を見える化した。そして、時間外労働が一定基準(月当たり45時間)を超えるとアラートが出るように設定した。

④ リフレッシュデーの設定

週1回のノー残業デー(水曜日)を「リフレッシュデー」とし、長時間労働は正の解決法の一つとして実施した。帰りづらい雰囲気や、泊まり仕事のため、ポスターなども制作し全社に周知徹底を図った。

⑤ テレワークの導入

2020年よりセキュリティ対策などを講じた上でテレワーク(在宅勤務と移動先で業務が可能なモバイルワーク)を導入した。当初は「新聞社の業務には合わない」と強い反発があったが、実際にやってみると業務によっては、「テレワークも可能」「むしろテレワークのほうが効率的な場合もある」という声が多くあがっている。

裁量労働制対象の取材記者、編集局報道デスクおよび新聞制作部門以外の全社員を対象に、日数の上限など制限を設けておらず、リモートシステム、勤怠管理システム、オンライン会議システムを活用している。新型コロナウイルスにより急速に普及したが、コロナ後もある程度定着するのではと予測している。

● 取組の成果

取組を進めたことによる効果として、労働環境を改善しようという意識が高まったことがあげられる。同社では、残業や休日出勤が当たり前の風潮があったが、勤怠管理システムやリフレッシュデーの導入により、少しずつ「長時間労働はよくない」という意識が広がってきた。そして、年次有給休暇の取得が中々難しい環境ながら、現在では年次有給休暇の取得率も40%以上になるなど職場環境も変化してきている。

正社員の女性比率は、女性の採用がここ数年は多くなってきたことや正社員登用制度により、2015年の11%から2021年には26%と増え、一方、嘱託社員の女性比率は、正社員登用制度により2019年の48%から2021年で37%となっている。さらに、新たに入職した新入社員への研修等を通しての働き方改革の説明を継続的に毎年実施してきたことの積み重ねも、職場環境の変化につながっている。

● 今後の展望

えるぼし認定されたことで2017年より女性の応募者が増え、女性が増えれば女性が働きやすい環境づくりに真剣に取り組まざるを得なくなり、女性社員が増えてきてから両立支援の施策が広がった。それまでは対象者がほとんどいないため、その必要性が論じられることすらなかった。女性が働きやすい環境は男性にとっても働きやすいはずで、女性の数が増えることで改革に弾みがつくのではと期待している。また、育児支援についてはある程度成果が出てきたが、介護に関する取組が遅れているので、働きながら安心して介護もできる環境を整えていく。

男性の育児休業はかつては取得しないのが当たり前の文化があり、「取りたくても言いづらい」という状況だった。しかし2015年にワークライフバランス推進委員会で育児休業制度の説明や手続き内容をまとめた「子育て応援ハンドブック」を作り、全社員に配布するとともに、子どもが生まれた社員に育児休業取得についての声掛けをするなどしてきた結果、2021年度には男性の育児休業取得者が3名となった。今後はさらに男性の育児参加が当たり前という職場にしていく。

女性管理職の登用については、まだまだこれからである。さらに、業務が夜型になりがち、取材先の都合によって休日出勤を避けられないなど、新聞社という業種柄避けられない問題についても、あきらめずに考えていかなければ、子育てや介護と両立しやすい環境は実現できない。課題は山積であるが、一步一步前進していこうとしている。