

勤務日数の柔軟化（選択的週休3日制）

テレワークの利用拡充

勤務場所の柔軟化

## 株式会社リクルート

本社所在地：東京都

社員数：1,000人以上

業種：複合サービス業

事業内容：HR・販促事業及びグローバル斡旋・販促事業



- ▶ 多様な個人が能力を発揮するための機会・環境の提供を目的とし人事制度を改定
- ▶ 個人が自律的に働き方を選べる環境を整備
- ▶ 個人の裁量で休日を設定できる休日取得制度を導入し、年間休日を増加

### ● 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

2021年4月の国内のグループ7社統合を機に、年間休日の増加を含めた人事制度の改定を実施した。新たな人事制度においては、「個の尊重」という思想を中心に置き、働く場所・日・時間の柔軟性を高め、多様な個人が、一人ひとりに合った働き方を自律的に選ぶことができるようにし、その結果として、個人としても、チームとしても、創造性を最大限に発揮し、社会により大きな価値を還元することを目指している。

人事制度の改定の中で、会社と、会社に在籍する個人との関係性に関する考え方を掲げた人材マネジメントポリシーが刷新された。会社が継続的に社会に価値提供していくために、個人に対しては、自律・チーム・進化の3つを掲げ、一人ひとりが自律的に働くこと、そして個々の強みを集結させチームという集合知で個の限界を超えること、結果として個人もチームも常に進化を遂げていくことを求め、一方で会社としては、そのための機会・環境・仕組みを提供することが「3つのPROMISE（1. 能力開発・チャレンジできる機会拡充、2. 安心安全を前提により柔軟に、よりクリエイティビティ高く個々人の働き方を選択しやすい環境へ、3. Pay For Performance）」として宣言されている。

この人事制度の改定までには、もともと段階的に推進されていた働き方改革の変遷があった。働き方改革は、段階的に推進し、第1段階としてはダイバーシティの観点による多様な人材が働きやすい環境整備の推進（例として、制度面での仕事・育児の両立支援など）、第2段階としては時間創出のBPR（ビジネス・プロセス・リエンジニアリング）観点による働く場所の柔軟化（リモートワークの推進、オフィス内のフリーアドレスの推進、サテライトオフィスの増加など）、第3段階としては社内外創発の加速（施策の一つとして、年間休日を増加し、個人が自由に取得できる休日を設けており、個々人が自律的に働く日や時間を選択でき、メリハリをつけて働く環境の実現を目指す）といった流れとなっている。

### ● 主な取組内容

#### ① 年間所定労働時間と給与は変えず年間休日を増加（年間平均で週休約3日）

メリハリのある働き方を目指し、暦上の休日や有給休暇とは別に、取得する日を自分で決められる休日を増やすこととした。

年間所定労働時間（1,800時間）は変えることなく、一日の所定労働時間を従来の7.5時間から8時間に変更した。そして、年間休日を従来の130日から145日（年間平均で週休2.8日）に増加した。本制度導入にあたり、給与の変更は行われていない。個人で決められる休日は、本来的には、すべて個人が自由に選択できる形態を目指しているが、導入初年度である2021年度は、制度に慣れるための方法として、およそ半分は会社が休日と定め、残り半分は個人で取得する形をとった。

#### ② 一部の職種を除き理由・回数を問わないリモートワークを全社に導入

2021年4月の統合対象のグループ会社では、統合以前の2015年から、組織単位でリモートワークの導入をはじめており、組織によっては、理由・回数を問わないリモートワークを推進している。

全社導入に伴い、通勤交通費は月額上限5,000円の実費精算とし、定期券代の支給は停止。上限内であれば条件付きで特急券料金を支給し、働く場所をより柔軟に選択できるようにしている。

ただし、一部の職種（人材紹介事業、カウンター事業（店舗にて対面で相談できる形の事業）に関わる職種等）に従事する従業員については、リモートワークの対象外となるケースがある。

#### ③ 特定の要件や属性に偏らない休暇・休職制度への変更

人材や働き方の多様性を重視し、特定の要件や属性に偏らない休暇・休職制度に変更した。

育児関連休暇は、各種休暇を包含し柔軟性を高める目的で、従業員の性別にかかわらず、妊娠中から子どもが12歳までの間で取得可能な出産・育児休暇（合計40日）を新設した。また、介護関連休暇・休職は、要介護認定などの法定要件を問わず、ペットも含めた家族のために利用できるケア休暇（5日）を新設した。

男性従業員も出産・育児休暇を活用し、子どもの保育園の行事に参加したりしている。転職前は子どもが体調を崩しがちだったため年次有給休暇が足りなくなることもあったが、リクルートに転職後は様々な休暇制度を利用することができるため、初めて年次有給休暇を翌年に持ち越せたとの声も寄せられた。

### ● 取組の成果

個人で選択できる休日の取得については、上期のモニタリング結果としては概ねの従業員が規定日数を取得できていた。リモートワーク環境の整備が進んでいることも促進要因となり、導入初年度ながらスムーズに活用されていると考えられる。

また、制度を利用した社員からは、「家庭の都合等での休日が取得しやすくなった」など、好評が得られている。

リモートワークの利用率は、2020年4月に発出された最初の緊急事態宣言下で95%に上った後、緊急事態宣言解除後にやや落ち着いたものの、引き続き7～8割程度で推移している（2021年10月時点で79%）。

### ● 今後の展望

継続的に人材マネジメントポリシーの実現を目指していく。

また、個人で選択できる休日の制度については、自分で選べる日数を増やすなど、引き続き本制度の推進に取り組む。