

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ZTV	所在地：三重県
社員数：373人 (時点：2024年7月)	業種：情報通信業
事業内容：ケーブルテレビやインターネットサービスなどを三重県・滋賀県・和歌山県・京都府に提供	



■ 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

- ・ 限られた時間の中でいきいきと密度高く働ける環境作りを推進することを目的として働き方改革に取り組んでいる。

■ 主な取組内容

働き方・休み方改善（特に休暇取得促進）に関する方針・推進体制

- ・ 今後、限りある「人」「時間」の中から優秀な人材を確保し、業績を上げ、会社が更に発展していくために、「働きたい会社」「働き続けたい会社」にならなければならない。当社は、「長時間労働の抑制」「仕事と家庭の両立」「年次有給休暇取得促進」「女性活躍推進」を全社で展開し、仕事以外の生活も充実させることで活力を養うと共に、いきいきと密度高く働ける職場環境づくりを更に推進したいと考えている。

○所定外労働時間の削減

原則限度時間の設定(平成15年11月～実施)

- ・ 厚生労働省による「労働時間等見直しガイドライン」に基づき所定外労働削減の目標を達成するために、36協定の延長時間とは別に、それを下回る原則限度時間を設定している。令和6年度の原則限度時間は年間180時間としている。
- ・ また、令和6年10月には、本社従業員向けに「健康セミナー」を実施した。

定時退社日(ノ一残業デー)の徹底(平成18年11月～実施)

- ・ 週1回(水曜日)を定時退社日としている。

20:00～7:00の時間外労働の原則禁止(平成27年8月～実施)

- ・ 禁止時間帯の勤務が必要な場合は、事前に勤務管理補助者の承認を得たうえで翌朝7:00～9:00の間に出社して効率的に業務を推進している。

効率的な働き方を評価(平成29年7月～実施)

- ・ 人事評価表に「働き方改革・業務の改善」を評価要素に追加し、効率的な働き方を評価している。

○仕事と家庭の両立に関する取り組み

男性の育児休業促進

- ・ 育児休業は子が1歳に達した日以後最初の3月31日まで取得することができる。(子が1歳6か月に達する日までの方が長ければその日まで。また、保育所等への入所ができない等の事由がある場合は2歳まで。)
- ・ また、男性社員向けの育児休業に関する資料を作成し配布している。会社が「父親の仕事と子育ての両立」を応援している。
- ・ さらに、主に男性の育児休業取得促進を目的に短期育児休業制度3日(有給)がある。給与、賞与、昇給、退職金、勤続年数など全ての人事諸制度面で出勤したものとみなす制度となっている。

育児休業に関する相談窓口

- ・ 担当者に育児休業の取得経験者を配置している。各種制度一覧や復帰までのフロー図を対象者に交付し、育児休業中も定期的に「近況報告シート」で状況を把握し復帰に向けた相談にも対応している。
- ・ また復職時研修を実施し円滑な職場復帰も支援している。

子の看護休暇

- ・ 子が小学校3年生修了時の3月31日まで取得することができる。

育児のための勤務時間の制限

- ・ 子が小学校3年生修了時の3月31日まで所定外、時間外、深夜業の制限をすることができる。

育児のための勤務時間の短縮等の措置

- ・ 子が小学校3年生修了時の3月31日まで、30分単位で1日最大2時間まで短縮することができる。

テレワーク制度の導入

- ・ 令和2年11月にテレワーク勤務規程を制定した。

ジョブリターン制度

- ・ 出産・育児・介護などを理由に退職した人の中で、退職前に培った業務経験や高い能力・就業意欲を有する人材に、再度活躍してもらおう制度として導入した。退職時に『ジョブリターン制度登録票』提出、欠員が生じた際、優先して選考対象としている。

○女性活躍推進に関する取り組み

ヒヤリングの実施

- ・ 全女性社員へ総務部担当者が、平成 29 年 4～6 月にかけてヒヤリングを行い、現在の課題や今後の取り組みについて検討を行った。

全社員研修の実施

- ・ 平成 30 年 2 月に社外講師を招き、「女性の活躍が求められる背景」「女性が活躍する企業であるために」「男女ともに活躍できる企業であるために」をテーマに全職員が受講した。

管理職研修の実施

- ・ 平成 30 年 3 月に社外講師を招き、女性部下との接し方(マネジメント)～どうすれば女性の管理職を創出できるか～をテーマに管理職全員でグループ討議を行った。

女性社員を対象とした研修等の実施

- ・ 平成 30 年 8・9 月に女性社員のキャリアアップへの意識を高めること、交流を深めることを目的に、女性社員交流会を実施した。社内女性管理職による講演やパネルディスカッション、グループワーク、情報交換などを行った。
- ・ また、令和 5 年 3 月には若手の女性社員を対象に、「過去の延長ではなく未来志向の自分らしいキャリアを描き、実践する手法を学ぶ」をテーマにキャリアアップ研修を行った。

○ハラスメント防止に関する取り組み

- ・ 令和 6 年 9 月に、管理職向けに「ハラスメント防止研修」を行った。
- ・ また、同 10 月には全社員を対象とした「ハラスメント研修～関係性良いチーム作り」を実施した。

○年次有給休暇の取得促進

時間単位年休の導入

- ・ 女性職員へのヒヤリングで希望が多かった時間単位の年次有給休暇を平成 29 年 10 月に導入した。令和 5 年 7 月～令和 6 年 6 月では延 225 名・3,094 時間の取得実績があり、柔軟な働き方の推進と年休取得率の向上に寄与している。

部署別取得率の周知

- ・ 年次有給休暇の付与目的や部署毎の取得状況を全職員へ周知し、働くときは働き、休みはしっかりとするというメリハリをつけた働き方を推奨している。

年休取得促進期間の周知

- ・ ワークライフバランスの更なる実現に向けて厚生労働省年次有給休暇取得促進期間を全職

員に周知している。

■ 取組の成果・展望

労働時間の削減

- ・ 時間外労働については、長期的には減少傾向、低水準となっている。今後も適切な勤務管理マネジメントにより時間外勤務の削減を実現していきたいと考えている。

【所定外労働時間の推移】

<令和元年7月～令和2年6月>（月平均）10.9時間

<令和5年7月～令和6年6月>（月平均）9.9時間

年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇については、時間単位の年次有給休暇の導入も寄与し、取得率が大きく上昇傾向となっている。

【年次有給休暇取得率の推移】

<令和2年7月～令和3年6月>年間平均取得日数：12日／取得率：66%

<令和5年7月～令和6年6月>年間平均取得日数：15日／取得率：78%

多様な人材の活躍

- ・ 育児休業に関しては、令和7年3月現在4名が取得中で、女性の取得率は100%、男性は66%となっている。
- ・ 育児短時間勤務については、令和7年3月現在17名（うち2名は男性社員）が利用し仕事と家庭を両立している。
- ・ 女性活躍推進については、行動計画や女性交流会で出た意見を踏まえ今後も取り組みを進めていきたいと考えている。女性管理職比率は令和7年3月現在6%である。

今後の展望

- ・ 「長時間労働の抑制」「仕事と家庭の両立」「年次有給休暇取得促進」「女性活躍推進」は継続して取り組みを行い、全社に更に浸透させていきたいと考えている。
- ・ また今後は、「仕事と介護の両立」「テレワーク」「メンタルヘルス対策」なども課題として検討しながら、更に生産性を高めるとともに、働き方改革を推進し、誰もが安心して働くことのできる職場の実現を目指していく。
- ・ テレワーク制度について、担当業務や所属部署間の公平性について課題感がある。対策は今後検討していきたい。

(R7.3)