

○ H社 従業員数16名

(所在地：千代田区、事業内容：システム開発、ITインフラ整備)

1 取組のきっかけについて

・平成26年に労働局が実施した仕事と生活の調和に係る自主点検を通じて、コンサルタントの訪問を希望した。同社では社員が、取引先に常駐して業務を行うなどの関係で、管理者と社員とのコミュニケーションが取りにくく長時間労働是正の意識が希薄となっていた。また、年次有給休暇の取得率は全社平均約50%で、就労場所や個人の価値観による格差があり、時間外労働が月80時間を超える社員もいた。

2 取組の内容及び取組の成果について

(1) コンサルタントの取引先への長時間労働抑制の協力依頼やフォロー体制の具体的なアドバイスを参考にして、月に1回～2回管理者等が取引先に作業状況確認する際に、長時間労働のヒアリングをするなど社員の勤務状況把握と有休消化の意識改革を行うようにした。また環境的に長時間労働を行えない現場は、仕事を共有化することにより作業スケジュールの事前調整を行った。200時間以上の労働時間が発生する現場は人員を増やす、またはリスケなど、取引先との相談を強化した。その結果、時間外労働が月80時間を超える者はいなくなり、現在は月40時間以内におさまるようになった。

(2) 年間カレンダーを作成して、お互いの休日の状況を可視化、共有することにより、年次有給休暇の平均の取得率が平成26年に50%であったのが、平成27年には65%に改善された。また夏休みとして7月～9月の間に5日間年休を取得するよう奨励しているが、ほぼ全員が取得するなど定着化している。コンサルタントからは、記念日休暇等の他社の年次有給休暇の事例を紹介され、取得が少ない者など個人差を解消することで更に取得状況が良くなることを説明している。

(3) 同社では創業より毎年1回、1泊の社員旅行を継続して続けている。社員に事前アンケートを実施して、行ったことがない場所、どんな食事を食べたいかなど女性社員の意見を中心に取り入れて、昨年はパンダを目的に南紀白浜のアドベンチャーワールドで実施した。システム開発業務において社員は客先で常駐することが多いので、普段会えない他の社員と交流することや、代表者から直接話が聞けるよい機会となっている。

3 コンサルタントの活用について

- ・取引先への長時間労働抑制の協力依頼やフォロー体制の強化に係るアドバイスを参考。
- ・労働基準法や育児・介護休業法等の法改正の内容、他社の労働時間、休日、休暇制度に係る取組事例等について情報提供。