

## 株式会社 JMC 働き方改革に係る取組状況

### 【株式会社 JMC】

本 社 中野区本町 2-46-1

中野坂上サンブライトツイン 10 階

設立年月日 1989 年 4 月 1 日

従業員数 110 名

事業内容 情報通信サービス業

ウェブ・システム・ソフトウェア開発・

運営、旅行関連情報・画像・収集・編集、営業支援商品・サービスの提供



#### 1 取組のきっかけについて

社員の労働時間を出勤簿で管理していたが、時間外勤務も本人の自己申告と上長の承認によるものが多いなど、管理職の認識も甘かった。社内で執務上のセキュリティー強化が急がれ、勤怠管理の改善が必要だったこともあり、2008 年 10 月にセキュリティーカードの打刻により管理する形の勤怠管理システムを導入するとともに、所定労働時間の変更、「ノー残業デー」の設置といった取組を開始した。

#### 2 取組の内容について

##### ・「ノー残業デー」の実施

2008 年に所定労働時間を 7 時間 45 分から 7 時間 30 分に 15 分短縮するとともに、所定労働時間の削減により残業時間が増えないよう「ノー残業デー」など時間外労働を減らす取組も併せて実施した。「ノー残業デー」の実施に当たっては標語だけの取組は弱いと判断して、就業規則に同制度を盛り込み、積極的な取組がなされるよう心掛けた。具体的には、各部朝礼でのリマインド、実施翌日の実績共有、なるべく週内で振替する、取組状況の四半期ごとのチェック、残業命令書を提出する場所での「ノー残業デー」の掲示を行った。所定労働時間の短縮と「ノー残業デー」の導入により、前年比（2008 年）4 割強の時間外労働の削減が図られた。

##### ・管理監督者の範囲と運用の見直し

管理監督者の範囲を厳格に規定し直し、従来支給対象でなかった管理職にも時間外手当を支給するとともに、管理監督者である担当部長やチーム責任者が当番制で時間外勤務の管理を行うことにした。その結果、管理職の意識改革に繋がり、社員全体で総実労働時間が約 3 割減少した。

##### ・年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得状況を給与明細や社内会議資料に掲示するとともに、勤務予定表に残年休数を表示するなど可視化を図っている。従来入社日に応じて付与していた年次有給休暇も 2014 年 4 月より一斉付与に切り替え、年次有給休暇の消化率 8 割代を維持している。

誕生日休暇（年1日）は毎年70人から80人の社員が利用している。永続勤続休暇（10年、20年、30年）は勤続年数に応じて旅行券が授与されることもあり好評で、ほぼ100%の社員が利用している。また、「ダイバーシティ意識調査」等を行って集めた社員の意見を踏まえ、2016年11月から時間単位年休制度を年1日分に限り実施したところ、早速同年11月に10名、同年12月に16名が利用している。女性社員の産休・育休制度の利用率はほぼ100%、男性社員も2016年度に1名が育休を取得。

### 3 取組の成果について

・残業時間の推移（全社員の平均値。2016年度は12月末時点の実績）

	2013年	2014年	2015年	2016年
残業時間（年間）	207:05	151:09	125:01	65:15
残業時間（月）	17:15	12:58	10:25	7:15
前年比	95.83%	72.94%	82.78%	

・年休取得率の推移（全社員の平均値。2016年度は12月末時点の実績）

	2013年	2014年	2015年	2016年
平均取得日数	14.9	14.7	16.5	13.3
取得率	82.98%	87.87%	103.22%	

・育児休暇取得率の推移

	2013年	2014年	2015年	2016年
産休・育休取得者	4	4	3	5（男性1人、女性4人）
復職者		4	3	3
復職率		100%	100%	100%

### 4 働き方・休み方改善コンサルタントの活用について

年に1、2回働き方・休み方改善コンサルタントが会社を訪問して、①労働基準法や育児・介護休業法等の法改正の内容、②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を受けている。コンサルタントは、様々な業種、職種の企業を日頃から訪問していることもあり、多種多様な事例の紹介を受けることができるので、働き方改革に係る取組の検討の際に活用している。

コンサルタントから他社の取組事例の説明を受けたことにより、年1日分の時間単位年休制度の導入や、今まで育休の実績がなかった男性社員の1週間の育休の取得に繋がった。現在は在宅勤務の導入も検討しており、コンサルタントよりテレワークの運用や在宅勤務の事例を聞いて参考にしている。

