



区内企業に見る

# ワーク・ライフ・バランスの取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて努力している先進的企業にお話を伺いました

許可制にすることで時間外労働を大幅に削減  
株式会社アイ・ディ・エス

「残業は恥ずかしい」という意識が定着

IT業界は非常に時間外労働の多い業種です。私がこの会社の役員になったのは10年ほど前ですが、当社も深夜まで働くのが当たり前という雰囲気があり、まずはそうした意識そのものを変えていく必要性を痛感しました。

当時は他の多くのIT企業と同様、当社でも裁量労働制を採用しており、労働時間の



生産システムの自動化などに関わるソフトウェアの開発が中心。従業員は役員を含め10人。月に1度はレクリエーションを実施し、社内懇親にも努めています。

**有給休暇も全員がほぼ100%消化**  
長時間働いても、仕事の効率は決して上がりません。定時で終われるよう自分で仕事を組み立て、集中して働き、遊ぶときはしっかりと遊ぶ。メリハリをつけることで仕事だけでなく、生活の

質も向上します。したがって、当社では有給休暇の取得も積極的に奨励しています。取りづらいつけが関係は別の日にしてくれということはありますが、ほとんど申請通りに取得でき、全員がほぼ100%消化しています。

「時間外労働の削減には、経営者が関与した姿勢で臨むことが必要です」と話す永松慶子専務取締役



「時間外労働の削減には、経営者が関与した姿勢で臨むことが必要です」と話す永松慶子専務取締役

管理は個人の裁量に任せていました。そのため、時間管理がルーズになり、仕事の効率が低下していったのです。そこで、残業をする場合は許可制にし、その理由と予定時間を事前に申請するようルールを変えました。残業は時間管理や仕事ができないことを証明するようものであり、恥ずかしいことだという意識を醸成していったのです。その結果、現在では一人当たりの時間外労働は月平均10時間程度にまで減りました。



**様々な制度で出産・育児をサポート**

「男性社員の出産サポート休暇」や「子の看護休暇制度の期限拡張」などは、女性社員の出産・育児をきっかけに整備を始めました。残念ながら男性は未婚の若い社員が多く、まだ取得者はいませんが、きっかけとなった女性社員はその後3人の子を出産し、現在も育児休業中です。

●株式会社アイ・ディ・エス 江東区東陽3-8-5 日向野ビル3階 <http://www.ids21.co.jp>



エントランスから続く商談スペース。この奥の社内カフェでは水曜日の午後6時以降はお酒を提供し、定時での仕事切り上げと社内交流を奨励しています。

様々な制度や工夫で働きやすさを追求  
アスクル株式会社

女性が長く勤められる職場環境を

アスクルでは早くから育児休業や短時間勤務など、仕事と家庭の両立を支援する制度を整えてきました。こうした制度は今こそ男女の区別はありませんが、当初は女性社員を強く意識したものでした。

というのは、当社のカタログを見て実際に商品注文するのは、多くが女性です。そうした女性たちに良い商品を提供するために女性社員は非常に重要であり、彼女たちが

**スムーズな職場復帰を促す工夫も**  
具体的には、育児休業は子どもが満2歳になるまで取得できます。育児のために短時間勤務を選択する場合は、子どもが小学校4年生になるまで延長が可能です。また、子どもの看護のための休暇は、小学校在学中は必要な日数だけ取ることができます。こう



女性スタッフの多いコールセンター。アスクルは東日本大震災をきっかけに、本社を辰巳から豊洲に移転。新オフィスは非常に明るく開放的な造りになっています。

が働きやすく、長く勤められることが当社にとっての生命線となるからです。



「フレキシブルな就業すれば、仕事でも家のパートタイムを兼ねられるという考え方に基いています」と話す人事担当執行役員の中泉忠久さん



**週2日の「早帰りデー」で時間外労働を削減**  
労働時間短縮に関する取り組みでは、「早帰りデー」を週に2回、月曜日と水曜日に実施しています。この日は社



内の情報通信システムを利用した告知を行い、プライベートの有効活用についても啓蒙しています。また、「平日有給休暇制度」を導入し、通常は1日単位でしか取れなかった有給休暇を午前と午後で分けて取れるようにしました。これは、役所などで用事を済ませてから出社するといった使い方ができると、社員からも好評です。

現在在宅勤務について研究中です。去年から今年にかけて2ヶ月間の試用期間を設け、8人の社員に在宅勤務を試用してもらいました。今後はその結果を基に、課題や問題点などをあぶり出し、制度化につなげていきたいと考えています。

**改正労働基準法について**

「労働基準法の一部を改正する法律」が第170回国会で成立し、平成20年12月12日に公布されました。改正労働基準法は、平成22年4月1日から施行されました。

労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)の概要

(1)時間外労働の削減  
 限度時間を超える時間外労働の労使による削減  
 特別条項付き時間外労働協定で、限度基準告示上の限度時間(注)を超える時間外労働に対する割増賃金率を法定(25%以上)を超える率を定める努力義務  
 (注)例えば、1ヶ月45時間、1年間360時間など

法定割増賃金率の引き上げ ※中小企業は、当分の間、適用猶予  
 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、割増賃金率を50%以上に引き上げ(現行25%以上)

代替休暇制度の創設 ※中小企業は、当分の間、適用猶予  
 労使協定により改正法による法定割増賃金率の引上げ分(注)の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を付与することが可能  
 (注)例えば、50%-25%=25%の割増賃金のために引上げ前の割増率を一律25%とした場合の例

(2)年次有給休暇の有効活用  
 時間単位年休制度の創設  
 労使協定により、1年に5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能

厚生労働省ホームページより

●アスクル株式会社 江東区豊洲3-2-3 豊洲キュービクガーデン <http://www.askul.co.jp/>