

社員の健康を第一に考え 職場環境改善に取り組む



さくらケーシーエスは社員の健康を第一に考え、労働時間削減につながる働き方改革を推進。制度や仕組みを整備するだけでなく、社員からアイデアを募り、実現することで、いつまでも健康で力を発揮できる環境を創出しています。



取組のポイント

- ★勤務間インターバル制度を導入
- ★集中できる作業スペース「こもる一む」を新設
- ★男性社員の育児休業取得率の向上

集中して作業するための個別スペース「こもる一む」。

社員から働き方改善アイデアを募集

主力事業であるシステム開発は、お客さまの要望に応じながら、納期を厳守し、確実にシステムを稼働させる必要があるため、どうしても長時間労働になりやすい側面を抱えています。「会社が、持続的に成長していくためには、社員一人一人が健康を維持し、継続して力を発揮できる環境づくりが必要」と人事部人事グループ長の井手裕さん。時間に縛られない働き方に改めることの大切さを語ります。

同社では、時差出勤を2001年から導入しており、勤務開始時間は8時、9時、10時、11時の4種類。モバイルワークも13年から推進しています。さらに、社

員の約4分の1が取引先などに常駐して仕事をしているため、管理職が計画的に常駐先を訪問し、ワーク・ライフ・バランス推進への理解を求めています。

2017年度には、現場で働く社員の声を生かそうと、「ワークスタイル変革」に向けた改善アイデアを募集しました。485件が集まり、いくつかのアイデアはすぐに実行に移されました。

サテライトオフィスもその一つです。神戸、大阪、姫路、東京など全国にある事業拠点にフリースペースを設け、社員が営業や出張で出向いた際、そのスペースを活用して仕事ができるようにしました。

また、社内会議に対する要望が多かったことから、会議の運営に関するガイドラインを策定。いくつかの

会議を廃止・縮小したほか、会議時間を最長1時間、出席者も必要最小限としました。その結果、会議に費やす時間が年間に延べ約1,700時間削減できました。

終業から始業まで11時間を確保

2020年度から新たな取組が始まっています。4月、勤務間インターバル制度を導入。終業時刻から翌日の始業時刻までは11時間の休息を確保しなければならないというもので、プライベートや睡眠の時間をしっかり取ってほしいとの思いから生まれました。

本社4階の執務スペース脇に設けられた「こもる一む」は、集中して作業するための個別スペース。仕切られた4つの席が用意され、予約の上、随時利用できるようになっています。「気分を変えて集中したい時をはじめ、お客さまとのウェブ会議などに使うケースが多いです」と井手グループ長。事業拠点には昼休みなどに利用できるリフレッシュルームも増設しました。

こうした取組により、1人当たりの月平均残業時間は2015年度の23.5時間から19年度は17.8時間に改善しました。

男性社員の育休取得率が向上

仕事と家庭を両立できる環境づくりにも力を入れています。女性社員については、すでに育児休業取得率100%を実現。現在は男性社員の取得率向上に取り組んでいます。配偶者が出産した男性社員に対しては、育児休業制度の詳細を直接メール等で案内するほか、休業期間中はiPadを貸与し、会社からの各種通達を閲覧できるようにしています。

2018年に発行したダイバーシティに関する社内報「Dつうしん」には、育児休業を取得した男性社員のインタビューを掲載するなど、さまざまな方法で啓発を図った結果、19年度の男性社員の取得率は19%に達しています。

一方、介護休業は、通算1年(365日)まで取得できます。毎年全社員を対象に実施している自己申告の中で、「家族に介護の対象者がいるか、介護で仕事に影響があるか」などの設問を設けて実態を把握。希望者には、人事部に相談できる機会を提供しています。

2020年10月1日には、健康経営宣言を行いました。健康管理体制の充実を図るほか、心の不調の未然防止に努めるなど、社員の健康を第一に考えた取組は広がっています。



ダイバーシティ推進に向け、女性社員向けに開かれたセミナー。



育児休業や介護休業などを特集した社内報「Dつうしん」。



社内各所に設けられたリフレッシュルーム。

PROFILE

- ▶事業内容 システム構築、システム運用管理、システム機器販売など
- ▶設立 1969年
- ▶代表取締役社長 神原 忠明
- ▶従業員数 1,012人(男性779人、女性233人)
- ▶所在地 神戸市中央区播磨町21-1

<https://www.kcs.co.jp/>

