

# インテックにおける 働き方改革の推進

## Interview

インテック人事本部 働き方改革推進室長  
増田 忍

文・今井明子 撮影・住友一俊



2018年6月に成立し、2019年4月から施行された働き方改革関連法。インテックでは4月に人事本部内に「働き方改革推進室」を設置し、法改正に対応した制度の充実や職場環境の改善に注力しています。室長の増田忍に、インテックにおける働き方改革の推進について聞きました。

## 時間外勤務時間を 月17時間以下に

— インテックでは、働き方改革についてどのような考え方をお持ちですか？

日本では生産年齢人口が減少しており、深刻な労働力不足を迎えようとしています。インテックでは、「多様な働き方を受容して活かす。そのうえで働く“個”の自立を促す」という考え方で労働力不足に対応していきます。社員にはできるだけ長く当社で働いてもらいたい、そのためには働き方改革が欠かせません。

基本的には、2019年4月から施行された働き方改革関連法に対応して、「女性が働きやすく活躍できる職場」「シニアの活躍と若手が辞めない風土づくり」そして「障がい者の積極的な雇用」を推進していく予定です。

— 労働時間に対する具体的な施策について教えてください。

まずは時間外労働の上限を見直すことで、長時間労働の是正を目指します。インテックでは全社員を対象に、時間外勤務は1カ月当たり30時間以下を原則としています。今期は、1人当たりの休日勤務を含む1カ月当たりの残業時間の目標を平均17時間としています。さらに、休日を含む半期の月平均残業時間が60時間を超える人数0人という目標を掲げています。

また、今期の有給休暇取得率の目標を75%とし、4月から9月の間に有給休暇を最低5日間取得することを原則にしています。もし9月末までに取得していない場合は、10月から2月までの間に取得できるように人事部がフォローします。

働き方改革関連法には、勤務間インターバル(終業時刻から翌日の始業時刻までの時間を一定時間確保すること)制度の努力義務もあります。こちらに関しては、国は11時間で制度化を検討中なのですが、インテックでは全社員にインターバルを取ることを意識させるために、「まずは最低限9時間は取ろう」という形で試行しています。



インテック 人事本部 働き方改革推進室長 増田 忍  
今年4月に設置されたばかりの部署の室長として、会社全体の働き方改革を進めている

— 残業時間も有給休暇取得率も、かなりハードルの高い目標に感じたのですが、これは実現可能なのでしょうか？

残業時間は減らすように社員の意識が高まっていますし、有給休暇の取得率も奨励日を設定して活用しているため、十分可能だと思います。IT企業は長時間労働という印象が強いですよね。私自身も昔は有給休暇を全く取らず、翌年に繰り越ししてたまっていく一方でした。しかし、ここ3~4年は時間をかけて意識的に長時間労働を是正してきましたので、残業はしない、有給休暇は計画的に取得する、ということが当たり前になってきました。働く人のモチベーションや雇用の継続に影響してきますので、労働時間の改善には真剣に取り組まないといけません。

## 子育てと仕事の両立を 手厚くサポート

— ワークライフバランスへの配慮についてはどのような施策を行っていますか？

インテックには、もともと時差勤務制度というものがあります。そのうちAからEまでの5パターン(一番早いA勤務が朝の7時、E勤務が午後1時の始業でそれぞれ8

時間)の勤務時間の適用を拡大することによって、フレックスタイム制の代わりにしました。これまで時差勤務制度は業務理由でしか利用できなかったのですが、私的な理由でも使えるようにしたのです。

また、昨年導入したのが時間単位有給休暇です。こちらは1年間に5日以内、40時間分を認めています。この制度は社員に好評で、非常によく利用されています。たとえば通院や、子どもの園や学校からの呼び出しに対応するときなど、1~2時間使う社員が多いようです。もちろん、ちょっと開演の早い映画を見たいから1~2時間取得して早退するという使い方もいいと思いますよ。

— 子育てと仕事の両立をサポートする制度としては、ほかにどのようなものがありますか？

インテックでは、短時間勤務も育児休暇も、法律より手厚くしています。法律では育児休業期間は1年間ですが、インテックでは最大3年間取れるようにしています。短時間勤務も法律では3歳までのところを、

### インテック社員の働き方の推移

	性別	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
残業時間(時間) *1		29.1	25.1	21.2	19.8
残業時間削減率(前年比)		-	13.7%	15.5%	6.6%
有給休暇取得率		53.7%	61.0%	67.3%	69.6%
育児休暇取得率 *2	男性	3.0%	2.0%	4.0%	2.0%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
短時間勤務率 *3	男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性	13.0%	14.0%	15.0%	18.0%

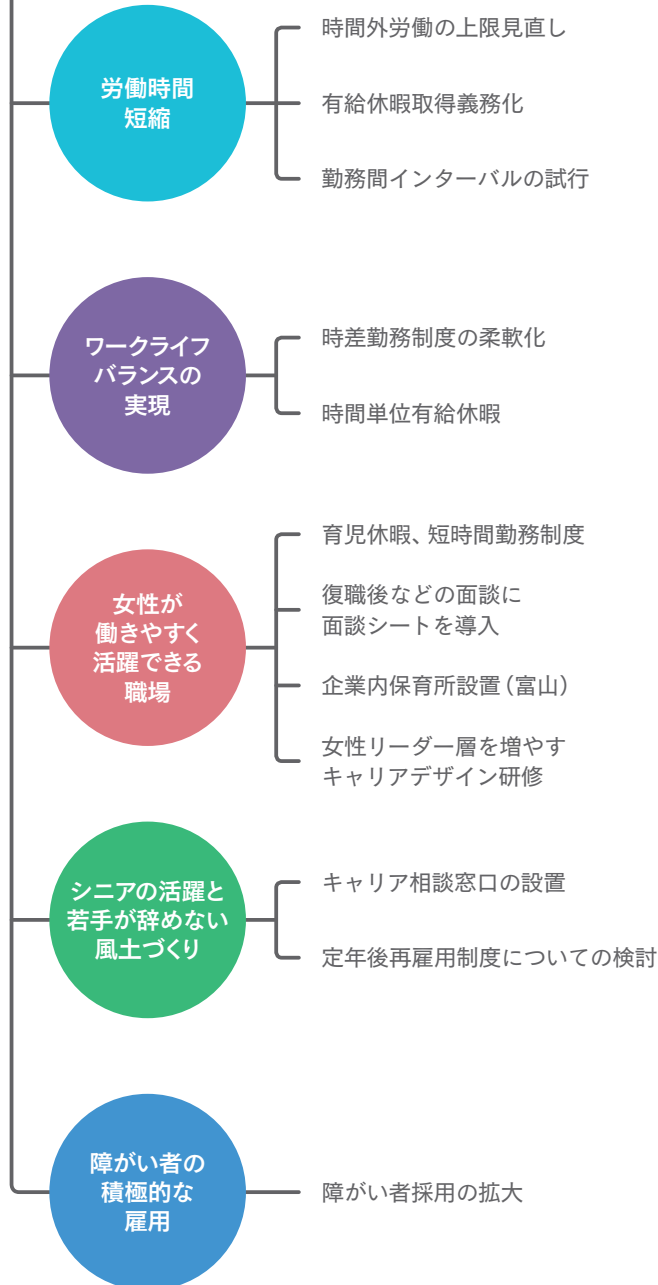
\*1: 全社員平均の残業時間。時短勤務者も含む

\*2: 子どもが生まれた社員の取得率

\*3: 育児、介護による短時間勤務者の4月1日付の従業員数に対する割合。そのほとんどは育児によるもの。男性は毎年4名ほど取得しているが、全従業員数が大きすぎるため、0%になる

基本方針

多様な働き方を受容して活かす



小学生になっても利用可能にしています。さらに、短時間勤務の利用期限は小学4年生進級までだったのですが、社員からの要望に応じて、小学校在学中(6年生まで)は認めることにしました。

しかしながら、当社は「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた「くるみんマーク」が取得できていません。このマークを取得するためには、前年度と比較してどれだけよくなったかが重視されるので、もともと制度が手厚いと、評価を上げるのが難しいんです。ただ、チャレンジはしたい。そのためには残業時間の目標値をクリアすることも大切で、クリアできれば来年は取得できそうです。

産後休暇・育児休暇からの復職後など、上司との面談の際に、新たに面談シートを導入しました。この面談シートを使って円滑にコミュニケーションを取ることで、上司と部下のお互いの不安解消につなげています。

富山にはインテックキッズホームという企業内保育所があります。こちらは社員が子どもを預けて働けるよう設置していますが、社員だけでなく地域の方々も利用できます。

このように、子育てと仕事の両立を支援することで、子育て中の社員に働きやすさを楽しんでもらい、安心して仕事に取り組んでもらいたいと考えています。

— 女性の活躍を推進する取り組みは、ほかに何かありますか？

インテックは、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優良な事業主を厚生労働省が認定する「えるぼし認定」の最高位を取得しています。これは、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの項目において、基準を満たす企業だと認められたということです。

多様なキャリアコースの現場では、女性活躍推進はかなり浸透しており、各地域の本部のトップからも女性の活躍を推進したいという声が増えてきています。その声をしっかり受け止め、最近では女性リーダー層を増やすためのキャリアデザイン研修の実施を後押ししています。当社はもと

もと女性社員が多いのですが、女性のリーダー層や管理職の比率が増えないことが課題と認識しています。

また、3年くらい前から富山では半年に1回、北陸電力、北陸銀行と3社で「コスモスプロジェクト」という女性の異業種交流会を行っています。今年はインテックが幹事なので、8月に「子育て社員のキャリア研修」をテーマに、復職後3～6年目の社員を対象にした研修を企画しています。

## すべての社員の キャリア自立を

— 労働生産性向上への取り組みは、どのようなことをされているのでしょうか？

ペーパーレス化や各種業務のワークフロー導入については、決裁システムの電子化や情報連携を目的としたワークフローの普及、さらに一部経理伝票の承認を電子化するなど、地道に取り組んできました。さらに、グループ内で基幹システムを統一していく流れができましたので、ペーパーレス化は加速し、徐々に紙をなくしてどこでも仕事ができる状況になってきています。

テレワークの取り組みとしては、モバイル勤務を中心に、東京・日本橋にサテライトオフィスを構え、営業部門を中心に活用しています。在宅勤務については、セキュ

リティや部門長の管理負荷の問題があるため、なかなか進めるのが難しい状況だったのですが、今期、本格導入に向けて環境整備を行っています。現在、試行をしており、そこで出た課題を整理して運用条件を決めていく予定です。

— 働き方改革に関する今後の予定は、いかがでしょうか？

今期の目指すところは、働きがいを高める環境づくりをしていくということです。その流れの中ですべての社員のキャリア自立を進めていく、すなわち自分で自分のキャリアを考える習慣をつけてもらうことを目標にします。

私は社員ひとりひとりに、自分のキャリアを考えてほしいと思っています。生産性を向上させる環境をつくるためには、そこで働く人たちの意識改革が必要だというのが私の持論です。意識改革するということは容易なことではありません。今後は組織内・外を問わず、社員の思いを受け止めて、本人のキャリア形成を支援する役割が必要になると考えています。

組織内コミュニケーションの活性化策としては、たとえば「1on1 ミーティング」のように、上司がひとりひとりの部下と向き合うことが必要ですね。また、上司がマネジメント力の向上を図ることで、現場に活力の素をつくっていきたいと思います。

### 働き方改革関連法による主な改正・導入事項

改正・導入事項	施行年(各年4月1日)	罰則	備考
残業時間の上限規制 (月45時間、年360時間が原則)	2019年(大企業)／ 2020年(中小企業)	あり	建設事業、自動車運転業務、医師などは2024年から適用で 規制内容も異なる。研究開発業務は条件付きで適用外
年5日間の年次有給休暇の取得	2019年	あり	企業に義務づけ
「勤務間インターバル」制度の導入促進	2019年	なし	企業の努力義務
「フレックスタイム制」の拡充	2019年	あり	
労働時間の客観的な把握	2019年	なし	企業に義務づけ
月60時間を超える残業の割増賃金率 引上げ(25%→50%)	2023年	あり	大企業は改正済み。今回の改正は中小企業が対象
「高度プロフェッショナル制度」の創設	2019年	あり	
雇用形態に関わらない公正な待遇	2020年	なし	中小企業では、パートタイム・有期雇用労働者に関しては 2021年施行
産業医・産業保険機能の強化	2019年	なし	