

ジャパンケーブルキャスト、「働き方改革」を推進 ～健康経営の今後の取り組みについて～

ジャパンケーブルキャスト株式会社(以下、ケーブルキャスト、本社:東京都千代田区、代表取締役社長:大熊茂隆)は、勤務間インターバル制度の導入や36協定での年間時間外労働の限度時間の縮減などを柱とした「JCC版 働き方改革」を推進することを決定いたしました。

1. 決定の経緯

ケーブルキャストでは、昨年10月より「心身共に健康で生き活きとした会社づくりを目指して」と題したトップメッセージを社内に宣言し、厚生労働省が推奨する「心の健康づくり計画」を策定し、職業性ストレス対策やメンタルヘルスマネジメントを推進してまいりました。

これらの活動の一環として、安全衛生委員会にて「安全衛生に関するリスクアセスメント」を実施する中で、社員の睡眠時間の確保が喫緊の課題であるとの認識をもち、従業員の心身の健康を増進し、会社と従業員とがお互いに成長できる職場環境整備につなげるため、「時間外労働時間の縮減」、「勤務間インターバル制度の導入」、「ワークライフバランス休暇の新設」、「育児短時間勤務取得期間の延長」などを柱とする、様々な「働き方改革」施策の導入を決定いたしました。

2. 「JCC版 働き方改革」の骨子

(1) 年間時間外労働時間の限度時間の縮減

これまで600時間だった時間外労働の年間の限度時間を、500時間に縮減します。
これにより、社員の疲労蓄積防止に努めます。

(2) 勤務間インターバル制度の導入 【※1】

社員の長時間労働による睡眠不足防止対策として、当日の勤務終了から翌日の勤務開始まで、最低9時間以上空けることを義務付けた勤務間インターバル制度を導入します。

ケーブルキャストでは、全国規模での営業活動が多いため、出張先から自宅に帰宅するまでの移動時間をインターバル時間には含めず、帰宅後から翌勤務開始までを9時間以上空けることとしたことが特長です。

これにより、遠方への出張時にも睡眠時間を確保するとともに、出張時の過密スケジュール防止効果も期待できます。

(3) ワークライフバランス休暇の新設

年度更新により、消失する年次有給休暇に残日数がある場合、毎年3日を上限に、最大30日をワークライフバランス休暇として積み立てることができる制度を導入します。

節日休暇として趣味や旅行、自己啓発活動等に使用したり、家族の介護や看護などでの使用を想定しています。

これにより、ワークライフバランスの向上を目指します。

(4) 育児短時間勤務取得期間の延長

これまで、子が小学校に入学するまでとしていた、育児短時間勤務について、子が小学校を卒業できるまでの期間まで取得できるように制度を改訂します。

これにより、小学校入学後の子をもつ社員が安心して継続就業できる環境をつくります。

(5) 年次有給休暇の取得促進

会社の所定年末年始休暇の前後、ゴールデンウィークの谷間、飛び石連休の谷間を、年次有給休暇取得奨励日と定め、取得を促進します。

また、有給休暇活用の優良事例コンテストを企画するなど、有給休暇を取得しやすい環境づくりと取得率の向上を目指します。

(6) その他の施策

- ・ 早時帰宅日の設定
- ・ 特別有給休暇の拡大
- ・ フレックス勤務制度の四半期清算制度の導入

3. 今後の展開

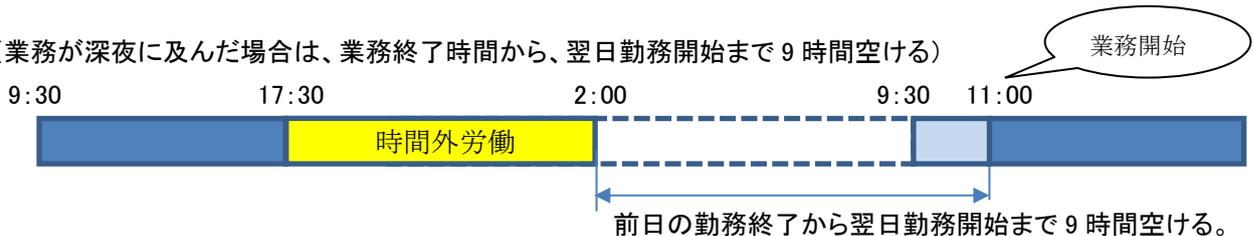
上記の内容で骨格について決定いたしました。社内規程への反映、運用上の細部検討、実施後の有効性評価、更なる改訂等の実施については、「働き方改革実行委員会」の機能を安全衛生委員会に持たせて、労使健が三位一体で調査審議のうえ推進していくこととします。

これら過重労働防止、社員の睡眠時間確保、及びワークライフバランス向上に向けた取り組みにより、労使ともに働き方の価値の転換を図り、「心身ともに健康で生き生きとした会社づくり」をより一層推進してまいります。

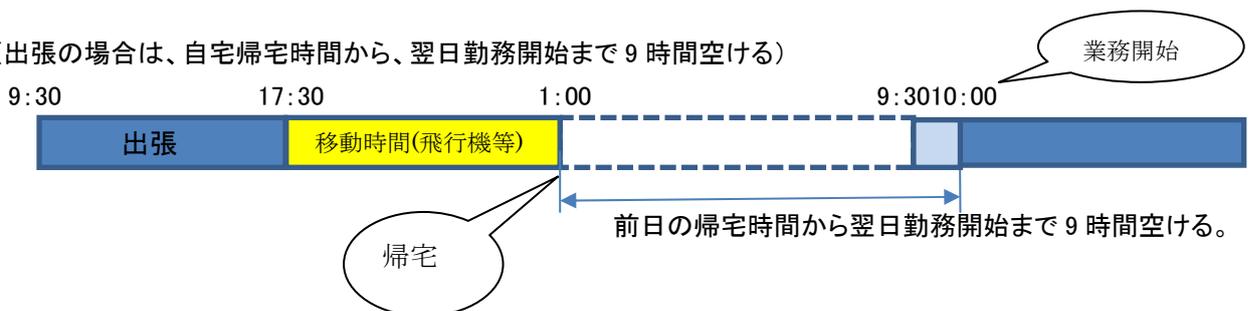
以上

【※1】 JCC 版「働き方改革」 勤務間インターバル制度の考え方

(業務が深夜に及んだ場合は、業務終了時間から、翌日勤務開始まで9時間空ける)



(出張の場合は、自宅帰宅時間から、翌日勤務開始まで9時間空ける)



(本件に関するお問い合わせ先)

ジャパンケーブルキャスト株式会社 企画管理本部 総務人事部
電話:03-6910-2901 メールアドレス:public@cablecast.co.jp