

報道関係者各位

2018年6月吉日  
株式会社ジャパネットホールディングス

## 生産性向上を目指した、ジャパネットグループの働き方改革を公開 ～スーパーリフレッシュ休暇 16 連休を導入～

株式会社ジャパネットホールディングス(本社：長崎県佐世保市／代表取締役社長 兼 CEO：高田旭人)では、人生の大部分を占める会社という場所で、社員一人ひとりに心もからだも健康な状態でいきいきと働くことのできる環境を目指し「働き方改革」を進めてきました。その一環として、16 連休取得可能なスーパーリフレッシュ休暇の導入や、育児短時間勤務の対象を中学入学までに拡充するとともに、生産性を高め限られた時間の中でパフォーマンスを最大限に発揮できる改善を行っております。これらの取り組みは、弊社採用ホームページでもご紹介しております。

### ■実施の背景

これまで弊社では「健康経営」の取り組みの一つとして、社長交代をした 2015 年からさまざまな改革を継続的に実施してまいりました。その背景には、プライベートを充実させることで心身ともにリフレッシュし、適切な業務時間内で高いパフォーマンスを発揮して仕事をしてほしいという想いがあります。今後も従業員が心身ともに元気に過ごせるよう環境や制度を整え、企業理念である「今を生きる楽しさ」を通して心とからだの健康を実現し、その価値を発信していく企業を目指します。

## ～ジャパネットグループの働き方改革～

- ① 仕事の生産性を上げ、最大限のパフォーマンスを発揮する
- ② プライベートを充実させて、人生を豊かにする
- ③ 従業員一人ひとりが成長し、世の中に貢献できる人・企業を目指す



時短勤務者であることが認識できるマーク

## ■働き方改革の取り組み

環境や制度を整備するだけでなく、制度を形骸化させないための仕組みづくりにも取り組んでいます。例えば、退社時刻には音楽を流し、担当者による従業員へ退社の声掛けや見回りを行っています。また、セキュリティカードによる入退館記録でも管理し、違反者がいないか厳しくチェックしています。

そのような現場での取り組みを積み重ねることで残業時間は年々減少し、2017年には前年比約30%削減できました。また、全社員を対象に各社の残業削減率に応じて特別手当を支給しています。(2017年実績)

項目	内容	2015年	2016年	2017年	2018年
インターバル勤務制度	前日の終業時刻と翌日の始業時刻に、9時間以上の休息を設ける				2017年12月
ノー残業デー	残業を禁止し、定時に退社する	2015年1月：週1日		2017年1月：週2日	
退館時間	規程時間までに退社する	2015年1月：22時	2016年5月：21時	2017年1月：20時30分	
スーパーリフレッシュ休暇	連続した10日間の休暇を取得する制度。公休日と合わせた16連休の取得を推奨				2018年4月：顧客サービス部門対象
リフレッシュ休暇	連続した5日間の休暇を取得する制度。公休日と合わせた9連休の取得を推奨	2015年1月：顧客サービス部門対象			2018年4月：対象拡大
公休日	週休2日、夏季・年末年始休暇など	2015年1月：公休日の増加			
育児時差出勤制度	30分～1時間、時間をずらした出勤が可能				2018年5月
育児短時間勤務	1日最大6時間まで、勤務時間の短縮が可能	2014年以前より：小学入学まで対象	2016年9月：小学3年まで対象		2018年5月：中学入学まで対象
時間外勤務制限	1か月24時間、1年150時間を超える時間外勤務の免除	2014年以前より：小学入学まで対象			2018年5月：中学入学まで対象
産前産後・育児休業	妊娠中・産後1年未満を対象とした休業。保育園に入れない場合は2歳まで延長可能	2014年以前より			
託児所	生後2ヶ月～10歳を対象に1回300円で利用できる	2014年以前より：福岡拠点 2015年3月：東京拠点	2015年11月：長崎拠点		
タニタ健康プログラム	歩数や総消費カロリーを計測できる活動量計を配布し、各拠点へ体重測定と血圧計を設置				2017年11月
タニタ食堂	健康に配慮したタニタ食堂メニューを提供する社員食堂を設置	2015年3月：東京拠点	2016年1月：長崎拠点		2017年10月：福岡拠点
ストレスチェック	労働安全衛生法に基づいたストレスに関する質問票を配布し、集計・分析を実施			2016年8月：年に1回実施	
健康検診	一般検診以外にも、希望者は会社負担でオプション検診の受診も可能	2014年以前より：一般検診		2017年6月：乳がん・子宮がん・大腸がん検診などの項目を追加	

## ■生産性向上の取り組み

業務時間を削減する一方で、業務内容や仕事の進め方についての見直しや体制づくりも行っています。業務計画・時間管理ツールの自社開発や、会議形態の改善、各拠点に集中ルームを導入しました。他にも、専門の講師による効率よく成果を上げるための講演や研修も実施しています。

項目	内容	2015年	2016年	2017年	2018年
生産性向上研修	専門の講師を招き、生産性が上がる会議の進め方、的確な資料の作成方法などを学ぶ				2018年4月
会議室管理システム	会議室利用時間を管理するためにアラーム音で終了時間を通知				2017年10月：東京拠点
集中ルーム	集中して作業を行うための、専用個室スペースを執務室内に設置		2015年7月：長崎拠点	2017年5月：東京拠点	2017年10月：福岡拠点 2018年3月：山梨拠点
業務計画管理システム	効率的に業務を進めるためのステップやデッドラインと業務時間を管理するシステム	2014年以前より			

### ■ダイバーシティ経営の拡大

弊社では男性だから、女性だからという理由で任せられる仕事が変わることはありません。総合職として精力的に働く人もいれば、家族との時間を考えて時短勤務で働く人もいます。また、子育ては社員のさらなる成長につながるとも考えています。これからもより多くの社員が多様なスタイルで活躍できるような環境を整えてまいります。

#### 従業員比率



#### 女性管理職の割合

課長代理以上の管理監督者

32%

#### 育児休暇取得率

休暇取得対象女性の取得率

100%

(2018年6月現在)

### ■ホームページ

詳細は弊社採用ホームページの「働き方改革」をご覧ください。

<http://corporate.japanet.co.jp/>

#### 本件に関するお問い合わせ

株式会社ジャパネットホールディングス 広報室 加来

TEL : 03-6634-6042 (平日 10時~17時) E-MAIL : [jh\\_pr@japanet.co.jp](mailto:jh_pr@japanet.co.jp)