

## ニューノーマル時代の働き方を推進する人事施策「Style J」を発表

### － 時間、場所、年齢、組織を問わず自律した柔軟な働き方を支援 －

総合 IT サービス業の JBCCホールディングス株式会社（本社：東京都大田区、社長：東上 征司）は、ニューノーマル時代の新しい働き方を推進する包括的な人事施策「Style J（スタイル ジェイ）」を10月1日より、JBグループ<sup>(\*)</sup>の全社員約2,000名を対象に導入すると発表しました。

(\*) JBCCホールディングス株式会社及び12の事業会社の総称 (<https://www.jbcchd.co.jp/corporate/group/>)

新たな人事施策では、時間、場所、年齢、組織を問わず、一人ひとりが自律した柔軟な働き方をできることを目指し、「複」業制度の導入やこれまでの人事施策の統合など、それぞれニーズにあった制度を選択できるようにしました。

（注：通常「副業」と記載しますが、「正」「副」の区別なく「複」数の働き方を実現することを意図し、「複業」と記載しています。）

「Style J」の主な制度は以下の通りです。

### I 働く場所・時間を自分で選択 － 場所・時間を超えた働き方

自宅やオフィス（サテライトオフィスやシェアオフィス等含む）への出社を自由に選択でき、誰もが、どこでも同じ利便性で業務を遂行できる環境を整備します。

#### 1. 働く場所・時間の選択、フルフレックス等の制度

働く場所と勤怠制度を組み合わせることで、個々の事情やライフプランに応じた柔軟な働き方を実現します。オフィスは「働く場所」から「コミュニケーションや創造性を高める」目的で有効に活用します。

##### 【柔軟な働き方を実現する主な勤怠制度】

フル・フレックスタイム制度	・・・コアタイムのないフレキシブルな勤務
短時間／短日数勤務制度	・・・週5日／フルタイムではない勤務
分割勤務制度	・・・休憩時間を細切れに取得しながらの勤務
時間単位年休制度	・・・有給休暇を1時間単位で取得可能
勤務間インターバル制度	・・・勤務間に連続9時間以上の休息時間を確保

\*個々の制度は2019年4月から導入

#### 2. 目標管理制度を活用した成果型人事制度への移行

社員個人が目標を設定し、その達成度で評価を行う目標管理制度をベースに、成果をより適正に評価できるよう強化・改善します。社員自らの裁量で仕事の取り組み方や優先順位を決めることができ、勤務時間ではなく成果を評価する働き方と人事評価制度の検討を進めます。

##### 【目標管理制度の強化ポイント】

- ・業務内容の可視化と適切な把握・管理
- ・量的または質的なKPI（重要業績評価指数）を設定し、評価へ反映

#### 3. テレワークに対応したIT環境の整備とニューノーマル手当の支給

- ・テレワークを実施するために必要な全てのアプリを導入したiPhoneを全員に支給します。
- ・自己負担のあったモバイルPC制度に代わり全社員にPCを貸与し、3年毎に新機種に入れ替えます。
- ・テレワーク環境の整備・充実のための費用の一部補助としてニューノーマル手当 月額2,000円を支給し

#### 4. 通勤定期代に代わり交通費の実費支給

- ・通勤定期代に代わり、自宅からオフィス出社時の交通費を実費で支給します。

### II 複業の推進 - 組織を超えた働き方

一企業にとらわれず自身の能力を発揮したい、幅広く人脈を形成しスキルアップを図りたいという希望を持つ社員に対し、J Bグループでの雇用を守りながら複業を行える環境を整備し、社員のキャリア形成を支援します。

また、他社の社員や専門スキルを持つプロフェッショナルなフリー人材がJ Bグループで複業を行うことも推進します。組織を超えて、オープンなアイデアやスキル、人的交流から社員および会社が共に成長することを目指します。

#### 就業形態

	J Bグループでの就業形態	他社、フリーでの就業形態
J Bグループ社員	雇用契約	業務委託契約または個人事業主等
他社社員、フリー	業務委託契約	雇用契約または個人事業主等

#### 複業により得られる価値

社員にとっての価値	J Bグループにとっての価値
<ul style="list-style-type: none"> <li>・主体的なキャリアの形成</li> <li>・自己実現の追求</li> <li>・所得の増加</li> <li>・将来の企業・転職に向けた準備・試行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員が社内では得づらい知識・スキルを獲得</li> <li>・社員の自律性・自主性を促進</li> <li>・優秀な人材の獲得と流出の防止、競争力の向上</li> <li>・社員の社外交流による事業機会の拡大</li> </ul>

### III シニア世代の活躍を推進 — 年齢を超えた働き方

これまで培ったスキルや経験を活かして働き続けたいという希望と意欲を持つ社員に対し、継続雇用の上限を設けず、やりがいを持って長く働ける環境を提供します。テレワークや勤怠制度の活用、複業などを組み合わせ、自身の健康状態やライフプランに合った幅広い働き方が実現可能です。

- ・匠（たくみ）プログラム制度（60歳以上）  
60歳を超えて働くことを希望する社員を有期雇用社員として雇用します。処遇は職種及び職務・職責に応じて決定し、それまでと変わらない、あるいは昇給することもあります。
- ・極（きわみ）プログラム制度（70歳以上）  
70歳を超えて働くことを希望する社員と業務委託契約を行い、継続した勤務が可能です。処遇は職種及び職務・職責に応じて決定します。原則として1年毎に契約更新を行います。

※ 匠プログラム、極プログラムともに2019年5月より導入しており、匠プログラムでは101名、極プログラムでは1名が働いています。（2020年9月時点）

（参考）

制度を活用し、いきいきと働くJ Bグループ社員紹介ブログ <https://www.jbcchd.co.jp/news/member/>

<本件に関するお問い合わせ>

J B C Cホールディングス株式会社 広報・グループマーケティング  
馬橋/長谷川 Tel:03-5714-5177 E-mail: jb\_info@jbcc.co.jp