

## 取組事例

(**所定外労働削減**・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名：株式会社国土開発センター	所在地：石川県金沢市
社員数：206名	業種：専門・技術サービス業



### 取組の目的：

業界全体で長時間労働が恒常化していた中、社員の健康管理の徹底とダラダラ残業を防止するため、ワーク・ライフ・バランスを取り入れた企業への転換が急がれた。発注者のコンセンサスを得ること、社員の意識改革を行うこと等の課題を克服し、多様な働き方が可能な企業へ転換する。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○ トップメッセージ

トップダウンにより残業可能時間の上限を設定。

##### ○ 所定外労働削減の取組

これまでは、業務の特性から深夜帯の時間まで勤務に及んでいたが、平成 15 年から原則、全社午後 9 時消灯、平成 17 年からは午後 8 時消灯を行う。総務部では、消灯時刻後の残業が必要な場合、役員の承認を必要とするため、消灯時刻に職場パトロールを行い、社員の退社を促すとともに、残業を行っている者の管理職者へ報告（残業を行う場合は必要時間数を事前に管理職者へ申告して承認を得ることとなっているが、翌日以降に当該管理職者が実際の残業時間数を申告時間と照合する）して、各管理職者における労働時間管理・把握徹底を促している。加えて管理職者と一般職員向けに時間管理について研修を行うことにより、社内全体の意識改革に係る取組を行っている。

##### ○ 業務効率と多能工化の推進

毎年 12 月から翌 3 月の年度末までが繁忙期であるが、特定の社員に仕事が偏ることを防ぐため、技術部門ではコンピュータシステムを利用し、2・3 名チーム体制による協働作業を推進し、チームごとに業務の割り当てを行うことで、社員同士のコミュニケーション向上、個々の職務対応範囲の拡大（多能工化）、急な欠員が生じた場合のサポート体制、業務平準化等を図っている。

##### ○ 女性管理職者の登用

ロールモデルとして現在 2 名の女性管理職者を登用。

#### 〈今後の取組〉

##### ○ 平成 28 年 4 月より年次有給休暇の計画的付与制度を導入予定。

**現状とこれまでの取組の効果：**

- 所定外労働時間 平成 15 年度 38 時間／月 → 平成 26 年度 26 時間／月
- 女性育児休業取得率 100% 男性育児休業取得者：1 名  
育児短時間勤務制度利用率：7%

(H27.8)