

## 取組事例

(朝型の働き方・所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・テレワーク)



|                 |            |
|-----------------|------------|
| 企業名：株式会社建設技術研究所 | 所在地：東京都中央区 |
| 社員数：約1,400名     | 業種：専門サービス業 |

### 取組の目的：

多様な人材が集い多様な働き方ができる職場を実現することにより、個々の価値観を満足させ職場全体の魅力向上と活性化につなげることを目的とする。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

##### ○トップメッセージ

当社は、これまで「魅力ある職場」の形成を目的として、様々な働き方改革を実施してきた。「魅力ある職場」の考え方は、高い報酬、適正な労働時間、適切な評価、技術者としての達成感など、それぞれの価値観によって様々である。当社は、多様な人材が集い多様な働き方ができる職場を実現することにより、個々の価値観を満足させ職場全体の魅力向上と活性化に取り組んでいきたいと考えている。

##### ○所定外労働時間の削減

- ・業務の繁閑にあわせて、以下の通りノー残業デーを設定。  
4～10月：毎週水曜日  
11～12月：月2回  
1～3月：月1回
- ・平成25年10月には業界14社が共同で、毎週水曜日を一斉ノー残業デーとし、また平成26年10月には建設コンサルタンツ協会と連携して毎週水曜日を一斉ノー残業デーに設定（今後も毎年6月と10月に実施）。全社平均で96.5%以上が実施。
- ・従来より、働き方改革はそれぞれの部署にて実施してきたが、取組をより加速するため、生産構造改革本部を設置し、平成25年～26年の2カ年計画で全社統一の取組を実施。また、働き方改革推進室を本社に設置し、深夜労働や日曜出勤を事前申告制として制限するなどの施策実施とモニタリングを徹底し、所定外労働時間の削減に取り組む。

### ○年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の平均取得日数は15.8日（夏期特別休暇の5日を含む）。年次有給休暇付与日数が20日なので、取得率は特別休暇と合わせて、約63%。
- ・有給休暇は毎年4月付与で、繁忙期が1～3月となっており、年次有給休暇を取得しきれずに時効になってしまう従業員が多くいたため、繁忙期終了後に年次有給休暇を取得し、切り捨て日数が少なくできるよう、平成26年度より繰越月を3月末から5月末に変更。取得率は4%向上。


### ○その他の休暇制度

- ・勤続年数5年毎の節目に勤続年数に応じたりフレッシュ休暇を付与。取得者には、取得奨励金を支給。取得率はほぼ100%。

### ○朝型勤務制度に関する取組

- ・平成27年7月1日から9月30日までの間、朝型勤務制度の試行を決定。期待する効果は「業務時間確保による生産効率向上」、「家族などと過ごす余暇時間の確保」、「健康的な生活スタイルの促進」。

#### 【朝型勤務制度の概要】

- 対象者はほぼ全社員（正社員、契約社員：1,400名近く）。
- 始終業時刻は変更無し。
- 管理職以下の社員は、朝5～8時までに始業した場合の定時始業時刻（9時）までの時間外手当割増率（130%）を160%とする。
- 管理職社員についても、朝5～8時までに始業した場合の定時始業時刻（9時）までの勤務に対して早朝勤務手当（1時間あたりの基準内給与に0.25を乗じた額）を支給。
- 朝型勤務を実施する社員は当日の退社時刻を宣言。
- 社内HP上にバナーを表示して、社員の意識向上を図る。

### ○多様な正社員制度

- ・平成27年7月から多様な正社員制度（勤務地限定社員、勤務時間限定社員、職務限定社員）を導入。

### ○在宅勤務制度の導入

- ・平成26年度から在宅勤務制度を試行導入。
  - 勤務場所は自宅に限定。
  - 利用頻度は週1回を上限とし、1ヶ月単位での利用とする。
  - PC、通信機器等は会社が貸与。

### 〈今後の取組〉

諸制度導入により、多様な働き方ができる枠組みはできたが、今後は多様な働き方を受容する社内の雰囲気づくりが課題。トップメッセージや研修等を通じて、雰囲気醸成を図る。

現状とこれまでの取組の効果：

- 年次有給休暇の取得推進：昨年と比較して取得率が4%向上。
- ノー残業デー強化月間の実施：平成27年6月は全社平均で96.5%以上が実施。
- 在宅勤務制度：利用実績2名。今後も利用者の拡大を図る。

(H27.7)