



企業名 ▶ 株式会社アースデザインコンサルタンツ

主な取組

長時間労働の抑制

年次有給休暇の取得率向上

業務の繁閑に応じた働き方・休み方

生産性を高める業務体制・仕事の進め方

企業概要

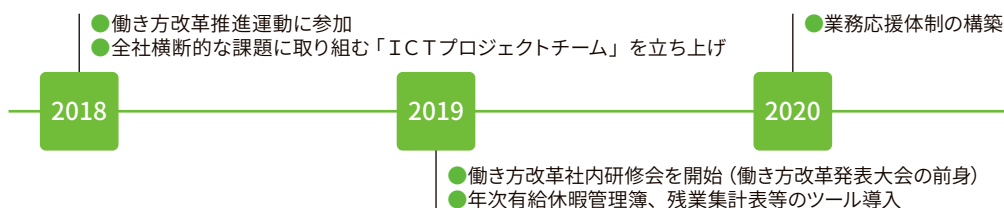
所在地	岩手県
業種 (業種大分類)	学術研究、専門・技術サービス業
事業内容	総合建設コンサルタント(道路、河川、砂防、港湾、漁港、敷地造成、橋梁等構造物等の測量、地質調査、設計、用地補償業務、UAVによる空中撮影・解析)
社員数	30~99人(時点:2025年7月1日)



ポイント

- 部署ごとに働き方の改善に向けた課題・施策検討、取組の進捗確認を行う会議を月1回実施。働き方改革発表大会を全社で年1回開催し、取組を共有
- 全社横断的な課題に対しては、部署を越えたプロジェクトチームを組成し、システムによる業務効率化等の取組を推進。繁忙期の部署を越えた応援体制の構築等にも取り組む
- 部署ごとに、若手からベテラン層まで全員参加型で課題・施策についての議論を進めたことで、働きやすい職場を自らの手で作るという意識が社員に浸透し、成果につながった

取組の変遷





働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

東日本大震災からの早期復旧を目指し、建設業界全体で膨大な復興業務が続いた結果、当社でも長時間労働が恒常化していた。その結果、社員の疲労が蓄積し、このままでは限界を迎えるとの危機感から、働き方改革に着手した。2014年からノー残業デーを設ける等の取組を進めていたが、更なる残業削減に向けてどのように取り組めばよいかと悩んでいた中で、2018年に「いわて働き方改革推進運動」に参加したことがきっかけとなり、働き方改革が加速した。



主な取組内容

部署ごとに働き方の改善に向けた課題・施策検討、取組の進捗確認を行う会議を月1回実施。若手からベテラン層まで全社員が参加

2018年より開始した社内の働き方改革は、現在アドバイザー（役付者を任命）6名、事務局（総務課）1名が旗振り役となって推進している。各部署でリーダー、サブリーダーを配置し、月1回の会議開催を基本として全員参加型で実施しており、部署ごとに自分たちの働き方の問題点や課題を抽出し、施策の検討から実施して、進捗の確認を行っている。

働き方改革では、社員自らが考え行動に移すことを大切にしている。例えば、総務課では、窓口対応等で業務に集中できないという問題提起があった。これに対し、集中タイムの導入や周囲の社員によるサポート等の解決策が挙げられ、働き方の見直しにつながった。また、日々の業務において会議時間が長いことが議論になり、会議の方法をテーマに取り組んだこともある。他部署の会議を見学し、得られた知見を持ち帰って自部署で検討を重ね、議題や会議資料の事前共有を行うなど、会議の方法を改善した。

取組内容は、必ずしも残業削減等を目的にするのではなく、「ありがとうを言おう」「明るい声で話そう」といった、働きやすい職場づくりに資するものを含めて幅広く取りあげている。こうした取組を通じ、社内の雰囲気改善することも重要だと考えている。

前述のとおり、取組の検討にあたっては、入社直後の社員からベテランの社員まで、全社員が参加するようにしている。そのため、相手の意見を否定しないこと等をルール化し、年齢や役職に関係なく意見を言い合えるようにしている。若手だからこそ、ベテランだからこそ出る意見もあり、互いの話に耳を傾け理解を示すといった様子もみられる。それぞれの意見や気持ちを部署全員で確認できるという意味で、月1回の会議を設けることのよさがある。

会議を踏まえて取り組んだ内容については、3か月ごとに報告書にとりまとめ、活動の振り返りを行っている。さらに、社内の働き方改革発表大会を年1回開催して全社で取組の成果を共有し、更なる改善につなげている。



働き方改革発表大会の様子【同社提供資料より】



その時々状況に応じて必要なプロジェクトチームを組成し、全社的な取組も推進

こうした部署ごとの取組に加えて、プロジェクトチームによる全社的な取組も進めている。2018年には、「ICTプロジェクトチーム」を社内の技術部門のメンバーで発足し、ICTやデジタル技術を幅広く導入・活用し、業務の効率化を目指した。その後、更に生産性向上や成果品の質向上に積極的に取り組むことを掲げ、2022年に「DXプロジェクトチーム」に名称を改めた。併せて、全部署のリーダーおよびサブリーダーも構成員に加わり、合計で15人程度がメンバーとなった。



プロジェクトチームでの活動の様子
【同社提供資料より】

また、2020年には定型業務のRPA(ロボティックプロセスオートメーション)化やデジタル化に取り組むため、総務課・営業課の中からメンバーを選出し、「RPAプロジェクトチーム」を発足した。総務課では、タイムカードの打刻と勤怠の登録内容に齟齬が無いかを目視で確認したりする等、手作業の負荷が大きかったが、タイムカードを電子化したことで業務の効率化につながった。また、営業課では、入札公告の情報をダウンロードして整理する業務が日々必要であり、RPAの活用により自動化したことで、業務が飛躍的に効率化した。その後、RPA化に限らずデジタル化を進めることで業務効率化を目指すことから、2024年には「社内デジタル戦略チーム」に名称を改めた。

期末にはプロジェクトチームごとに当期の振り返りを行い、来期の目標について話し合っている。こうしたプロジェクトチームはその時々状況に応じて新規発足・名称変更・再編を行っており、流動的に、最適な体制を組めるようにしている。

更なる改善のため、ツールの導入や応援体制の構築、休日出勤の指示方法の見直しを実施

部署ごとの取組や全社横断的なプロジェクトで個別の課題に一つずつ対応していくことに加えて、更なる残業削減や休暇の取得促進に向けたツールの導入も進めている。

2019年には社内グループウェアを活用し、年次有給休暇の管理簿や残業集計表を作成することにより、実態の見える化に取り組んだ。時間外労働や休暇取得の状況について会社も社員自身も確認しやすくなったことで、社員への声掛けも進み、残業削減や年次有給休暇の取得促進につながっている。

一方で、事業の特性上、年度末は繁忙となる。繁忙期でも業務量は部署によって差があることから、2020年に、比較的業務が落ち着いている部署の社員が他部署を手伝いに行く社内出向制度を新設した。このような業務の応援体制を構築することにより、部署間での業務量の平準化を図ることを目指している。

また、以前は業務が立て込んでいるときに、社員が各自の判断で休日勤務を行うといった状況があった。部課長からもこうした状況については問題意識が挙げられていたが、時間外労働や休日勤務は本来、上司の指示によって行うものである。そこで、こうした前提に立ち返り、「休日勤務の要否については個人で判断せず、必要な場合に上司が指示を出す」ことを仕組みとして整備するために、2024年に休日勤務指示書を導入した。併せて、休日勤務を行った場合は、振替休日の取得を原則とすることも徹底している。

繁忙に合わせた長期休暇の設定や業務の属人性解消のための取組も実施

1年単位の変形労働時間制を導入しており、休日のタイミングを年間で調整していたが、社員のプライベートの充実を図るため、2022年からは繁忙に合わせて年に3回(ゴールデンウィーク、夏季、年末年始)、長期休暇を設定している。

様々な取組の結果、年次有給休暇も当たり前を取得できるようになり、業務調整を行いながら、基本的には希望する日に取得することができている。休暇取得時のカバー体制については、進捗確認等を適宜行っているため、体調不良等で急に休むことになった場合も互いにフォローすることができている。また、管理職レベルでも、部課長会議や管理者会議等で定期的に、各部署の情報共有や部署間の業務調整に定期的に取り組んでいる。

一方で、業務の属人性がまだ残っている部分もあるため、属人化の解消に向けた取組も進めている。各部署でスキル向上を目的に、外部研修受講者によるフィードバック研修を行っているほか、勉強会を開催して互いの業務内容を共有したり、スキルマップを活用して業務を洗い出し、属人化している業務の引継ぎを進めている。



取組の成果・展望

取組を進めるためには、これまでの業務の進め方等を覆すような改革が必要であった。「そこまでして働き方改革に取り組まなくてもよいのではないか」といった反発もあり、長年続けてきたやり方を改善するのは難しかった。そのような中でも、部署ごとの会議を毎月続けるうちに意識の変化が見られるようになり、社員自らも「このようなことを改善したい」といった思いが出てくるようになった。こうした意識のもとで改善に向けた取組を進めるうちに、残業削減や部署間での業務量の平準化といった成果が少しずつ現れるようになり、自分達の手で働きやすい職場を作っていくことについて、社員が前向きに捉えるようになってきた。

こうして働き方改革に取り組んだ結果、月当たりの残業時間は平均12.5時間(2024年度)に減少した。繁忙期に業務量が増加する部署はあるものの、以前に比べると、特定の部署で極端に残業が多くなるという状況は解消されてきている。また、年次有給休暇の取得率は2024年度には61.7%にまで増加している。取得率は上昇傾向にあるものの、目標は70%であるため、引き続き取得促進に取り組みたいと考えている。

取組がこうした成果につながった背景には、部署ごとの活動を基盤に取組を進めたこともあるのではないかと考えている。部署によって課題が異なるため、全ての部署にとって同じやり方が有効であるとも限らない。各部署内で課題や施策を話し合いながら進め、全社で取組の成果を共有したことが効果的だったのではないかと考えている。

業界全体で若手技術者の不足が深刻な問題となる中、特に属人化の解消や業務の継承については引き続き取り組む必要がある。当社には、会社を盛り上げていこうという思いで若手社員が立ち上げた「若手の会」があり、社内の勉強会や他社との交流等を通じて、若手同士で切磋琢磨しながら技術力の向上に長年にわたって励んでいる。今後もこうした若手の活動や思いを積極的に取り入れ、より働きやすい職場を実現したいと考えている。

取組を面倒だと感じている社員もいるかもしれないが、性別や年齢を問わず、入社後に安心して働ける環境づくりを今後も進め、「働きやすくなった」と思えるような職場にしていきたい。