

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・勤務間インターバル・選択的週休3日制・ワークエンゲージメント)

企業名：株式会社国土開発センタ ー	所在地：石川県
社員数：260人 (時点：2025年9月)	業種：学術研究、専門・技術サービス業
事業内容：建設コンサルタント事業（地方公共団体の将来ビジョン策定、地域の環境調査、道路や橋梁、上下水道などのインフラ設計、公共用地収用等）	



■ 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

- ・ かつて労働時間が非常に長く、「不夜城」と呼ばれた時期もあったが、業務量や時勢の変動等に応じ、ダラダラ残業を防ぎ、かつ従業員の健康管理に取り組む必要が生じた。
- ・ そこで発注者のコンセンサス確保と管理職・一般社員の意識改革を行うことにした。

■ 主な取組内容

トップメッセージ

- ・ トップの強い方針により、トップダウンによる残業可能時間の上限を設定した。

全社19時消灯の徹底、そして働き方改革へ

- ・ 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21時消灯、平成17年からは20時消灯を実施。さらに、令和6年より19時消灯としている。併せて管理職者が社員の労働時間を管理できるようシステムを整備した。また、管理職者と一般職員向けに労働時間について継続的に研修を行い、社員の意識改革と働き方改革に基づいた労働環境整備に取り組んでいる。

業務効率と多能工化の推進

- ・ 毎年12月から3月の年度末にかけて繁忙期であるが、特定の労働者に仕事が偏るため、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仕事の進捗状況の共有を図り、チームごとに業務の割り当てを行って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。また、モバイルPCの利用により外出先から社内ネットワークにアクセスし業務が行えるようにすることで時間を有効活用している。

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した。

労働力の確保

- ・ 平成 30 年より有期労働者のうち、基準を満たした労働者を無期雇用に転換し、労働力の確保に努めている。
- ・ 60 歳定年制を 65 歳に延長し、高齢者の働く機会増大を図った。
- ・ 新入社員 1 名に対し、業務指導、メンタル補助要員を各 1 名つけることによって、若年者の離職防止、定着を図っている。

年次有給休暇の計画的付与制度の導入

- ・ 年次有給休暇の取得率をあげるため、平成 30 年に年次有給休暇の計画的付与制度を導入した。

■ 取組の成果・展望

【所定外労働時間の推移】

<2023 年度> (月平均) 24.0 時間

<2025 年度> (月平均) 22.0 時間

- ・ 業務工程の整理と簡素化、また IT を利用した業務効率化を図ったため。

【年次有給休暇取得率の推移】

<2023 年度> 年間平均取得率 : 47%

<2025 年度> 年間平均取得率 : 55%

- ・ 新規付与时 1 ヶ月以内に年次の計画的な取得予定を決定するとともに、年 5 日分は時間取得も可能としたため。

育児休業取得率

- ・ 女性育児休業取得率 : 100%、男性育児休業取得率 : 71% (5 名)

(R8.3)