

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)

企業名：株式会社建設技術研究所	所在地：東京都
社員数：2,048人 (時点：2024年3月)	業種：専門サービス業
事業内容：建設コンサルタント	



■ 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

- ・ 当社はこれまで「魅力ある職場」の構築を目的として、さまざま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、個々の価値観によって異なる。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、職場全体の魅力の向上と活性化に取り組んでいきたいと考えている。

○目標

■働き方（労働時間）

- ・ 2030年の総合職組合員の年間平均の労働時間1,900時間以内の達成。（前期実績2,170時間）

■休み方（年次有給休暇）

- ・ 全社員平均の年次有給休暇取得率70%以上（前期は67.8%）。

■ 主な取組内容

1 働き方・休み方改善（特に休暇取得促進）に関する方針・推進体制

- ・ 2015年に社内に働き方改革推進室を新設。2016年、ダイバーシティ推進室に改称して組織を拡大し、関連する制度やルールづくり、社員への情報提供・意識啓発等の活動を実施中。
- ・ 2021年にCTI ウェルビーイング基本方針を策定し、従業員が「幸福」であることを最重要課題として取り組んでいる。

2 働き方改善に関する取組内容

多様な働き方の推進

- ・ 多様な働き方を推進するため勤務地限定正社員、勤務時間限定正社員制度を導入。
- ・ テレワーク勤務規程を定め、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークを推進。
- ・ シフト勤務の導入により、朝型勤務、通勤ラッシュを避けた時差通勤、育児や介護に対応した始業終業時間の調整等が可能な働き方を支援（原則、利用日の1週間前に申し出）。

長時間労働の抑制

- ・ 23時～翌朝5時の時間帯を対象に、PCへのサインインをブロックする措置を導入。
- ・ 「繁忙期（1月から3月）の長時間労働解消に向けた行動計画」の作成（部室ごと）と行動計画のモニタリングの実施。

育児中の社員に対する支援

- ・ 小学校6年生終期までの子を養育する社員が申し出た場合、所定労働時間1時間の短縮、時間外労働または休日労働の免除の措置を受けることができる。
- ・ 同業の建設コンサルタント会社3社と共同で保育園を運営2018年に秋葉原駅近くで開園。3社の社員のほか地域在住の共働き世帯の利用枠も設定（地域貢献として定員の半数まで受入）。
- ・ 国のベビーシッター派遣事業に登録し、希望する社員に利用割引券を配布。
- ・ 民間の保育園運営会社と提携し、希望する社員に法人優先枠での利用をあっせん。

意識改革

- ・ 年間を通して毎週水曜日を「ノー残業デー」と設定。さらに6月と10月は「ノー残業デー強化月間」とし、定時以降の在席社員への見回りによる退社促進、事業所ごとの定時退社率のイントラ公表を実施。
- ・ 6月から10月を「夏のWLBキャンペーン」と位置づけ、社長、副社長などトップからのメッセージを月替わりの社内ポスターで掲示し、定時退社や年次有給休暇取得を奨励。

情報提供・相談

- ・ 社内のダイバーシティ推進室から、働き方や休み方に関する情報を適宜、社内イントラに掲示。また育児や介護などに関する社員相談に対応。

仕事の進め方

- ・ タイムマネジメントに関する研修を実施し、効率的な仕事のやり方を啓発。
- ・ ITコミュニケーションツールの利用に関する研修を新入社員向け、全社員向け（基礎編、応用編）に実施し、チャットを活用した効率的な仕事のやり方の情報を共有。
- ・ 若手社員向けのコミュニケーション研修（顧客や上司の話の聞き方）、シニア社員向けのコーチング研修（後輩育成）を実施。

在宅勤務

- ・ 新型コロナウイルスを機に全従業員（正社員、契約社員、アルバイト）を対象に、在宅勤務を認めることとした。対象者には社内ネットワークに接続できるノートPCを貸与し、希望者には自宅で利用できる大型モニターや椅子なども貸与し、自宅でもオフィスと全く同じ環境で業務を行うことが可能となるようにした。

3 休み方改善に関する取組内容

時間単位年次有給休暇の導入

- ・ 年次有給休暇を時間単位で取得可能。1年について5日の範囲内（年間35時間が上限）。
- ・ 社員からの要望を受けて導入したもの。年次有給休暇の有効活用が可能となった。

リフレッシュ休暇の導入

- ・ 勤続年数5年ごとに、勤続年数に応じた「リフレッシュ休暇」を付与。さらに取得した社員には取得奨励金を支給。勤続20年の社員には、連続した20日間のリフレッシュ休暇（特別休暇10日＋年次有給休暇等10日）を付与し、全日数を取得したときは10万円の取得奨励金を支給。

4 働き方・休み方改善に関する課題・工夫

- ・ 在宅勤務下における従業員同士のコミュニケーション促進のために、コミュニケーションツールを導入した。またサンクスポイント制度（お礼をポイントにして従業員同士で贈り合う）の導入や、管理職を対象とした1on1ミーティング研修などを取り入れた。
- ・ また、一部の部署についてオフィスをフリーアドレスとした。

■ 取組の成果・展望

- ・ 取組の成果を、毎年実施するエンゲージメントサーベイの結果を指標として、継続的にモニタリングしている。
- ・ 当社では、労働時間削減が最も大きな課題のひとつであるため、引き続き取り組みを進めていく。