

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：株式会社アルファ技研	所在地：北海道
社員数：46 人 (時点：2024 年 6 月)	業 種：学術研究, 専門・技術サービス業
事業内容：農業土木事業の総合建設コンサルタントとして、農業・農村の整備や振興に関する各種調査、計画、設計、管理などの分野で技術を提供	



■ 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

ワーク・ライフ・バランスの確保・向上や健康の増進を狙いとして、働き方・休み方改革に取り組んでいる。

■ 主な取組内容

在宅勤務

- ・ 「小学生以下の子供をもつ家庭、通勤に 30 分以上を要する社員」の条件を付した上でテレワークを導入。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の流行期には正社員全員を対象に、在宅勤務を交代で実施。対象者には社内ネットワークに接続できるノート PC 及び Wi-Fi を貸与し、自宅でもオフィスと同じ環境で業務を行えるようにした。新型コロナが沈静化してからは、希望者についてテレワーク勤務を可としている。

時季を特定したメリハリのある労働時間の削減

- ・ 毎年 4 月 1 日から 6 月 30 日までの 3 か月に、就業時間を 30 分短縮（短縮時間は有給扱い）し、年間の労働時間の抑制と、ワーク・ライフ・バランスの向上を図っている。
- ・ 残業時間について、従前は繁忙期（1 月～3 月）の残業が多い状態であったが、令和 5 年度より、時間外労働の上限時間を、法定を下回る月 60 時間とした。
- ・ 令和 5 年 6 月 1 日～11 月 30 日までの期間、水曜日をノー残業デーとして実施している。
- ・ 平成 30 年度には勤務間インターバル（11 時間）を導入した。

年次有給休暇の計画的付与制度の継続的な実施

- ・ 事業年度毎に、年次有給休暇の計画的付与日数を 5 日（令和 5 年 6 月以降より最大 10 日）として、年度初めに社員からの申出により設定している。
- ・ 年次有給休暇の取得にあたっては、自社の有給休暇データベースに登録するとともに、社内グループウェアのスケジュール表に休暇日を入力し、社内に周知している。

- ・ それにより、業務行程や人員の配置をたてやすくし、業務の効率化を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスの向上に資することが期待される。
- ・ できるだけ連続（例えば、土日を含んで取得するなど）して休むことをすすめている。

男性の育児休業取得推進

- ・ 女性の育児休業はもとより、男性についても積極的に育児休業取得を奨励している。令和5年に1名の男性社員が育児休業を取得した。

管理職の働き方改革

- ・ 当社では、管理職もそうでない社員も同じ考え方で統一しており、残業時間の上限も同じ条件にしている。

＜今後の課題・取組＞

- ・ テレワークや、社員のスキルアップによる業務効率（生産性）の向上、長期連続休日取得の一層の取組に課題を感じている。
- ・ 業務の生産性向上を図るため、IT技術の高度化、AI技術の導入が今後の課題である。
- ・ 年次有給休暇取得率は70%を上回っているが一層の向上も課題である。

■ 取組の成果・展望

【所定外労働時間の推移】

＜2020 年度＞（月平均）32.1 時間

＜2023 年度＞（月平均）19.2 時間

- ・ 改善した理由：ノー残業デーの実施及び月 60 時間を超える残業の抑制とともに、仕事の効率化のための研修会等（リスキリング）を継続的に開催している。

【年次有給休暇取得率の推移】

＜2019 年度＞年間平均取得日数：15.4 日／取得率：79.5%

＜2023 年度＞年間平均取得日数：16.5 日／取得率：87.8%

- ・ 改善した理由：年次有給休暇の計画的付与の日数を最大で 10 日間とした。

生産性の向上

- ・ 年次有給休暇の計画的付与制度の活用や労働（就業）時間の短縮で、実質的に生産性が向上している。
- ・ 建設コンサルタント業務は単品受注生産であるため、業務効率、生産性向上のためには、社員の技術力、技能（スキル）を向上させることが何より大切である。このため、人的資本経営に立脚した各種スキルアップのための社員教育機会を設け、目指すスキルに向けた教育訓練、研修に力を入れている。
- ・ また、業務の DX 化の取組みとして、UAV（ドローン）による 3 次元データの取得による 3D

設計や、VR 技術の導入による発注者、農家などへのプレゼンテーションへの活用を図るなど取組を推進している。

柔軟な働き方（時間・場所）

- ・ テレワークの導入により、制約が緩和され、柔軟な働き方が可能になっている。

従業員のワーク・ライフ・バランス

- ・ 残業時間の削減や年次有給休暇の取得日数の増加によって社員の生活面においても家族と過ごす時間や趣味にあてる時間が増加し、ワーク・ライフ・バランスが向上している。
- ・ 学び直しでは、ハローワークなどが主催する IT 技術の講習会などへ積極的に参加をしており、近年、その効果が業務にも活かされる場面が多くなっている。（生産性向上に寄与）

多様な人材の活躍

- ・ 当社では、65 歳以降、70 歳までの就業を可能とする制度を令和 5 年度から施行している。
- ・ 現在 65 歳以降の者が 1 名在職勤務している。今後も増加することが考えられる。

採用・人材の定着

- ・ 近年では、配偶者の転勤のため離職した者が 1 名（女性）いるほかは離職者はなく安定している。
- ・ 月平均の所定外労働時間が 20 時間を下回ったため、ユースエール認定制度の認定を受けることを目指している。

給与に対する満足度

- ・ 当社では、働き方改革を進めつつ生産性向上を図ってきたことで、定期的な昇給に加え、ベースアップや年度末の業績手当を支給できており、社員のモチベーションの向上を図るよう努めている。

(R7.3)