

株式会社ホクスイ設計コンサルにおける働き方改革の取組み

所在地	： 北海道札幌市
社員数	： 38名
業種	： 専門サービス業



1 取組みの目的

公共性が高い社会資本整備における調査・計画・設計等を広く担っている専門性の高い建設コンサルタントとして、社員や会社が今後も成長を続けるためには、長いスパンで人材育成できる職場環境を整えることが必要となっています。

そのため、「働き方改革」として働く環境を整備することで職場全体の魅力向上と活性化を図り、社員の健康維持・定着率の維持を図ることが出来る職場づくりを目指します。

2 取組みの概要

(1) トップメッセージ

弊社は、昭和56年(1981年)の創業以来すでに37年を超え、その間、常に人と自然との調和・共存を目指して社員一同技術の研鑽に努めてきました。今後も創業時の理念である「三方良し」の精神のもと、より高度な知識と技術の研磨に励み、多くの方々に社会資本整備を通して快適な暮らしを提供できる企業として、一層の努力を続けてまいります。

そのためにも、【魅力ある職場】として『適正な報酬・労働時間・休暇・評価』を中心として、経営方針や業績への理解、教育訓練の実施と良好な職場の雰囲気づくりなど、職場全体の魅力向上と活性化を図り、全社員が「働きがい」を感じることが出来る魅力ある職場をイメージできるように努めてまいります。

(2) 現在までの取組み

① 所定外労働時間の削減

a. ノー残業デーの推進

毎週水曜日を『ノー残業デー』として定時退社を推進し、社員が仕事重視にならないように「仕事と生活の調和」を図ることができる環境と、仕事のメリハリをつけることによる「生産性の向上」を目的とした取組みを行っています。

b. 残業時間の削減

自己判断による残業から、事前届け出制による残業とすることで、計画的な業務の推進を促すとともに、管理職が早期に状況把握することで処理の社内分散化などを図る取組みを実施しています。

② 休暇

- a. 夏季休暇3日間を、7月から9月までの3カ月で特別休暇として付与しています。
- b. 会社設立記念日である8月13日を、特別休暇として付与しています。
- c. 年末年始に12月29日から1月4日までの連続7日間を休日としています。
- d. その他、土曜日・日曜日・国民の祝日を休日としています。

以上の休暇を付与することで、仕事に対する社員のモチベーションのアップや、多様な働き方を行いやすくする効果を期待しています。

③ 勤続年数功労

- a. 5年勤続で、30,000円相当の食事券を贈呈しています。
- b. 10年勤続で、50,000円相当の旅行クーポン券の贈呈と3日間の特別休暇を付与しています。

以上の功労対応を継続することで、永年勤続へのモチベーション保持への効果を期待した取組みとしています。

④ 育児・介護休業などへの対応

当社では、社員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び、育児・介護短時間勤務等に関する「育児・介護休業等に関する規則」を定めています。

さらに、妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者などの職業生活と家庭生活との両立などを支援するための雇用環境の整備を目的とする「次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画」を策定・公表し、両立支援に取り組んでいます。

⑤ 社員との個人面談

社員との個別面談を行い、会社の受注状況の報告と勤務環境（労働時間・休暇）に関する意見聴取を行うとともに、健康状態や会社への要望などを聞き取り、社内での対応を要する事項については全社員に対して、その都度周知しています。

⑥ 円滑なコミュニケーションの促進支援

担当グループごとに行われる親睦会に対して、会社が費用を援助することで、グループ内の円滑なコミュニケーションの促進を図る取組みを行っています。

⑦ 必要な会社情報の社員周知

一か月に 2 回、各グループ長（総務、営業、技術）と役員が現状報告を行う場として『連絡調整会議』を実施しており、その会議結果については各グループ内で社員報告しており、全社的な会社運営ができる体制を整えています。

3 現状とこれまでの取組みの効果

(1) 定着率の維持（令和元年 6 月末現在）

- ① 新卒者及び中途採用の入社後 3 年以内の退職者『ゼロ』: 対象 7 名（直近 10 年間）
- ② 定年（60 才）後の継続雇用実施率 100% : 5 名在籍（直近 10 年間）

(2) 年次有給休暇の取得率の向上（令和元年 6 月末現在）

平成 29 年度期の有給取得率 44%に対して、平成 30 年度期では 55%と向上しています。

(3) 育児休業の実績（令和元年 6 月末現在）

直近 10 年間で 1 名が取得し、現在復職しています。

4 今後の取組みについて

(1) 定着率の向上

企業として、社員の働きやすさを維持できる環境づくりを一層進めていきます。

例えば、職場配置に本人の希望を反映する。または提案制度などを活用して社員の意見を直接経営に反映することが考えられます。

(2) 所定外労働時間の削減

労働時間の削減では、特に建設コンサルタント技術者として『現状業務処理範囲の維持・向上』を図っていくためにはハードルが高い課題の一つとなりますが、技術者個々の能力向上により改善できるものと考えています。

その対応策として、営業職員も対象とした『社内技術についての社内講習会の実施』や『社外研修・講習会などへの積極的な参加』を推進し、社内技術力の向上に取り組んでいきます。

さらに、生産性の向上を目指して ICT 技術の導入によるテレワークや AI の導入による定型業務の効率化、タイムマネジメントによる労働時間の見える化等々、今後の調査研究の課題についても把握していく努力を続けます。

(3) 年次有給休暇の取得率の向上

年次有給休暇の取得率向上については、『連続日の有給休暇の取得（土日を含む大型連休取得の推奨）』や『有給を消化しやすい環境づくり（社員間の業務量バランスの確保など）』など、会社として積極的に取り組んでいきます。

たとえば、閑散期に限った計画的な有給取得を促すことや時間単位での所得ができるような取組み、さらに本人、配偶者、子供などの誕生日を計画有給日とするなど新たな仕組みの導入により、社内のコミュニケーションと有給取得の促進について検討していきます。

(4) 魅力ある職場づくりの推進

現在までに様々な取組みを導入してきましたが、今後は、さらに多様な働き方を受容できるようになっていくために、一層の企業努力が必要となっています。

その対応として、『トップメッセージによる会社目標の速やかな社内周知』や『社員と経営者のコミュニケーションの向上による生産性の改革』を、今以上に円滑に進めていきます。

【用語の解説】

(1) 働き方改革

首相官邸 HP では、『働き方改革の目的』を以下の通り解説しています。

働き方改革は、一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジ。多様な働き方を可能とするとともに、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するため、働く人の立場・視点で取り組んでいきます。

この内容からすると、働き方改革には以下が含まれます。

- ・多様な働き方ができる環境の実現
- ・労働における格差の是正

よって、一般的なイメージとして捉えられている『働き方改革＝残業を減らす取り組み』が前面に出ていますが、もっと幅広い分野や取り組みを対象としています。

(2) 専門サービス業

専門的な知識と技術提供をするのが、専門サービス業と言われます。

例えば、事務系業務の代行業や、メンテナンス業、さらに弁護士や行政書士といった国家資格が必要な士業も専門サービスになります。

(3) 建設コンサルタント

建設コンサルタントとは、日本では国土交通省の建設コンサルタント登録規定に基づき国土交通省に登録された企業で、建設技術を中心とした開発・防災・環境保護等に関して、計画・調査・設計業務を中心に、官公庁および民間企業を顧客としてコンサルティングを行う業者（場合によっては個人）をいいます。（Wikipedia より参照）

(4) 三方良し

三方良しとは、『売り手良し』・『買い手良し』・『世間良し』の三つの『良し』のことで、売り手（建設コンサルタント）と買い手（顧客）がともに満足するとともに、社会貢献（住生活の利便性向上など）が出来るものと考えています。

(5) 社会資本整備

国や地方公共団体が公共事業によって、道路・港湾・上下水道・公営住宅・病院・学校など産業や生活の基盤となる社会資本を整備することです。

(6) ノー残業デー

ノー残業デーは、残業せずに定時で退社することを推奨する取り組みのことです。

(7) テレワーク (telework)

勤労形態の一種で、情報通信技術(ICT)を活用し時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働く形態を言います。

(8) AI (人工知能)

人工知能とは、「言語の理解や推論、問題解決などの知的行動を人間に代わってコンピューターに行わせる技術」や「計算機による知的な情報処理システムの設計や実現に関する研究分野」と言われています。

(9) タイムマネジメント

タイムマネジメントとは、”時間管理”とも訳されるもので、やるべき目標を達成するためにタスク（作業・課題・仕事）を効率的に進め、時間を有効活用するためのビジネススキルのことです。