

残業時間を半減

ソフトウェア開発 流研

流研が労働環境の整備に本格的に乗り出したきっかけは15年、正社員が50人以上になり法令で定められた衛生委員会を設立したことだった。川村専務(54)は「私自身、システムエンジニアだったときは夜遅くまで働いた。何とか残業を減らしたいと思っていた」と振り返る。

全社で毎月議論

札幌市中央区の「流研」は、自治体や企業向けの業務用ソフトウェアを開発する。社員は65人。2016年度(17年2月末現在)、1カ月の所定外労働時間は9・3時間で、14年度(21・4時間)の半分以下だ。道内の情報通信業(30人以上)の13・5時間(15年)の7割程度にとどまる。年次有給休暇の取得率は16年度71・2%で、14年度より6・4ポイント増えた。全国の情報通信業の55%(15年)を大きく上回る。

部署超えて業務分散



働きやすい職場づくりを進めている「流研」

社内の労働実態を把握するため全社員の残業時間を一覧できるようにした。これを用いて管理職以上が参入し替えたりする。

働きやすい職場づくり道内企業の例 上

長時間労働の是正や有給休暇の取得など、職場環境を整える工夫は業種によってさまざまだ。「ほっかいどう働き方改革支援センター」は3月に札幌で開いたセミナーで、働きやすい職場づくりの事例を

発表。その中から、情報サービスと運輸の道内各企業の取り組みを、今週と来週金曜(12日)の2回にわたり紹介する。

(編集委員 中村康利)

加する毎月の会議で、長時間労働の社員がいる部署に是正を勧告した。併せて残業の理由、仕事の進み具合、今後の予定を尋ね、必要な場合は別の部署から社員を回したり、部署間で社員を入れ替えたりする。

休暇1時間単位

このほか同社では、子供の看護休暇、介護休暇、年休はいずれも1時間単位で使える。今年4月には育児休業中の社員の要望を受け、テレワークも導入した。入社2年目の別所朋美さん(30)は「以前、別の職場に仕事が集まって残業が増えると生産性が下がるので、負荷の重い仕事を分散させることを心掛けていた」。全社で議論することで、部署を超えた負担軽減策を考えられるという。

情報サービス業 深刻な人手不足

セミナーでは、道銀地域総合研究所が道の委託で行った道内情報サービス業の実態調査(回答数109社)を発表した。「正社員が不足」と答えた事業所は59%で、人手不足の深刻さが示された。従業員の職場に対する改善要望(複数回答)では、「業務が特定の個人に集中しやすい」「残業などの労働時間が長い」「給

与が低い」が多かった。北山謙二研究員(48)は「業務が特定の人に集中し、所定外労働時間の増えることが道内の情報サービス業で共通する大きな課題だ。業務を平準化して人材を育てる仕組みと、賃金・評価体系を整備して若い労働者が将来像を描ける会社組織をつくるのが求められる」と話している。

川村専務は「全社員に意識調査したところ、労働時間や休日への満足度は高かった。仕事のやりがいが高めるため、例えばシステムエンジニアとして働くのに必要な技術やキャリアの基準を明確にしたり、技術を向上させる研修の受講支援制度を充実させたりすることが今後の課題だ」と話している。