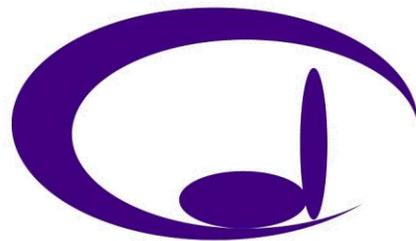


長時間労働対策事例紹介



株式会社コンセプトアンドデザイン

<https://www.candd.co.jp>

◆ 本日の内容

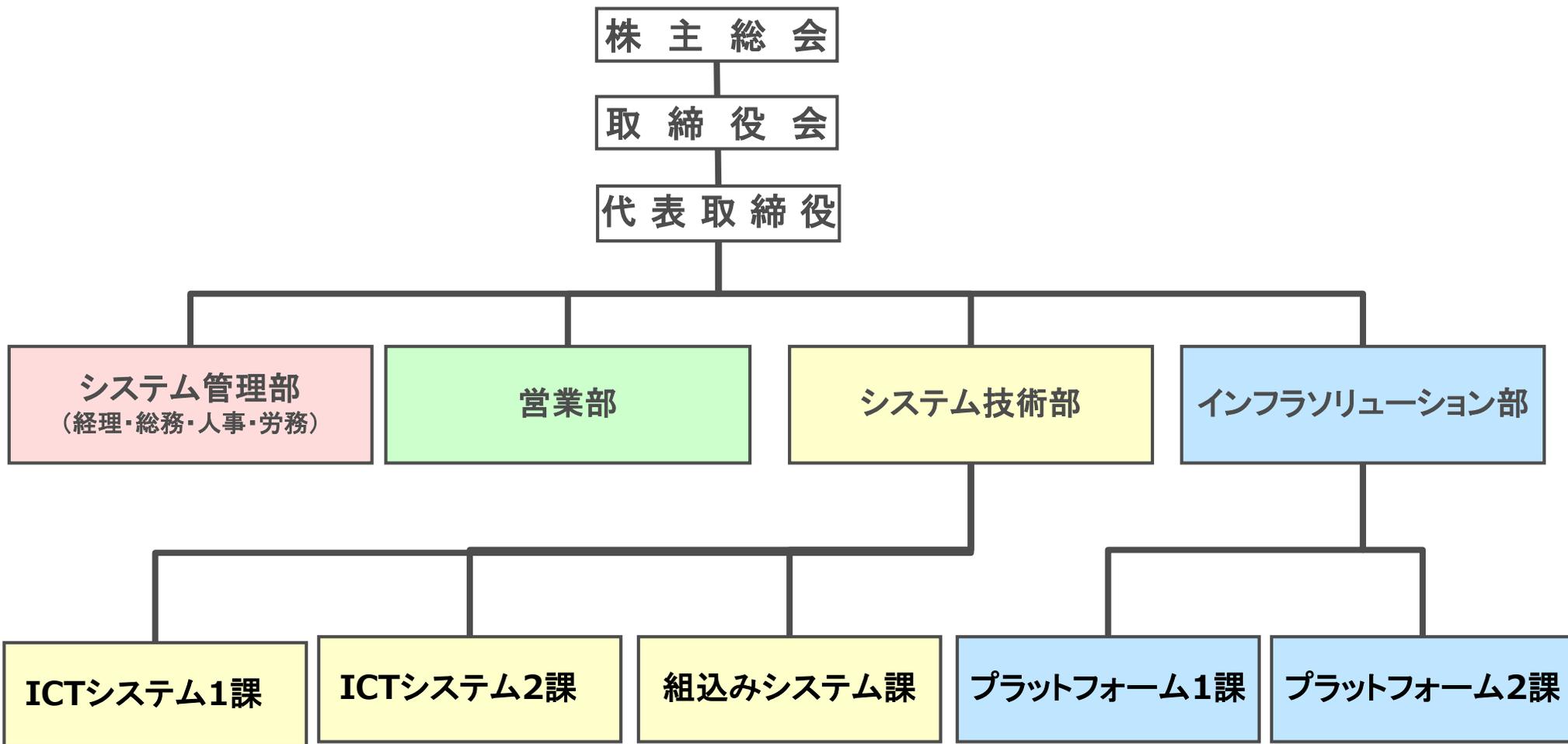
- 会社概要
- 取り組むきっかけ
- 長時間労働の現状
- 取り組んでいる施策内容
- 見えてきた課題
- 長時間労働に対する新たな施策の検討
- 今後の計画

会社概要

◆ 会社概要①

| | |
|-------|---|
| 社名 | 株式会社 コンセプトアンドデザイン (略称 C&D) |
| 本社所在地 | 〒101-0032 東京都千代田区岩本町3-3-6 井門岩本町ビル3階 TEL : 03-5687-5601 FAX : 03-5687-5603 |
| 設立 | 1983年8月9日(昭和58年) |
| 資本金 | 払込資本金 5,000万円 |
| 従業員数 | 72名(2018年11月1日現在) |
| 売上高 | 5億5,600万円(2018年7月期) |
| 事業内容 | オープン系システム、組込み系のソフトウェア開発 情報基盤システムの設計、構築、運用 |
| 株主 | 日本精麦株式会社 |
| 認証、認定 | ISO9001 (品質マネジメントシステム) ISO27001 (情報セキュリティマネジメントシステム) |
| 加入団体 | 一般社団法人情報サービス産業協会 (JISA) 一般社団法人組込みシステム技術協会 (JASA) |

◆ 会社概要② 組織図



◆ 会社概要③ 事業内容

システム開発



★ネットワーク分野

通信プロトコル制御
通信制御ミドルウェア
高速ルーティングシステム

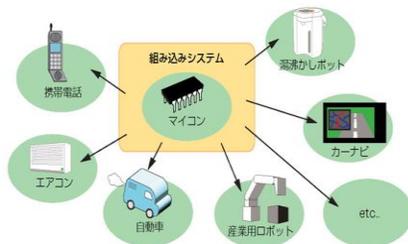
★サーバシステム分野

ゲートウェイサーバ開発
ミドルウェア開発
OSチューニング

★Webシステム

認証システム
セキュリティシステム
クラウド環境

組込み開発



★無線通信分野

大規模無線システム
防災無線システム
携帯基地局

★組込システム分野

無線LANシステム
鉄道券売機
ホームゲートウェイルータ
デバイスドライバ

ITインフラ



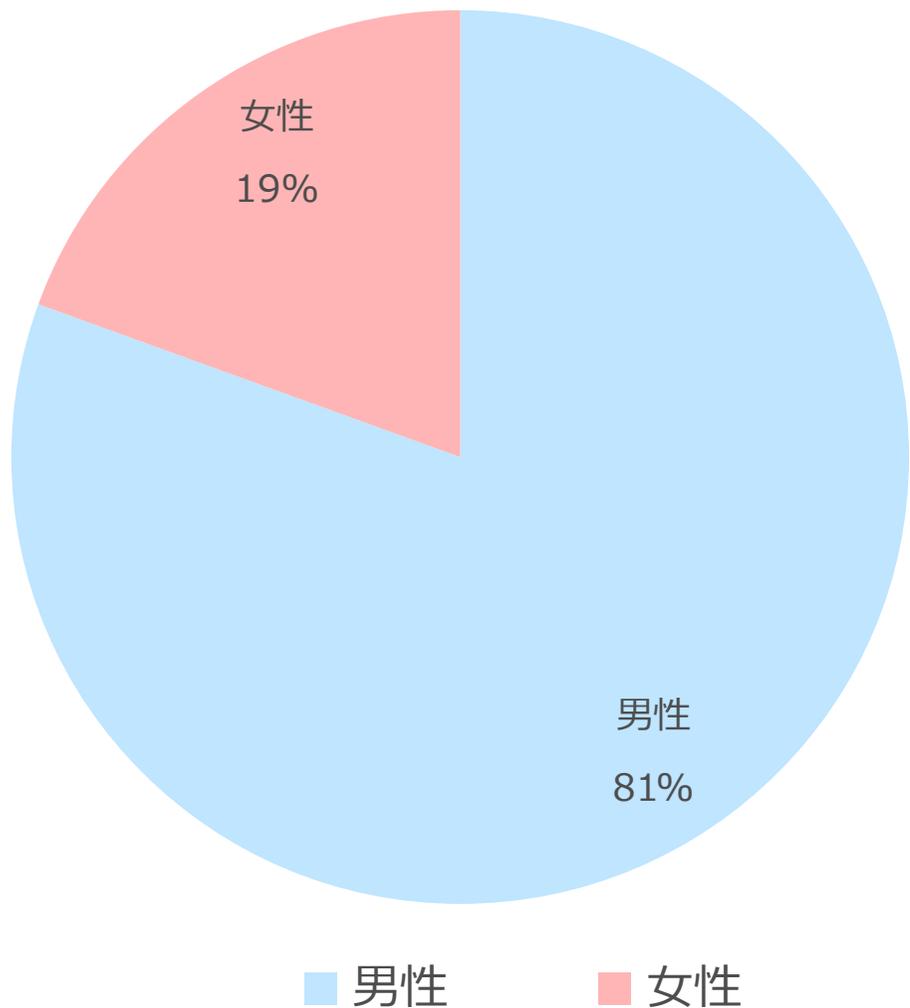
★情報インフラ 設計/構築分野

メールシステム
グループウェアシステム
仮想化統合
セキュリティ/災害対策

★情報インフラ 運用設計分野

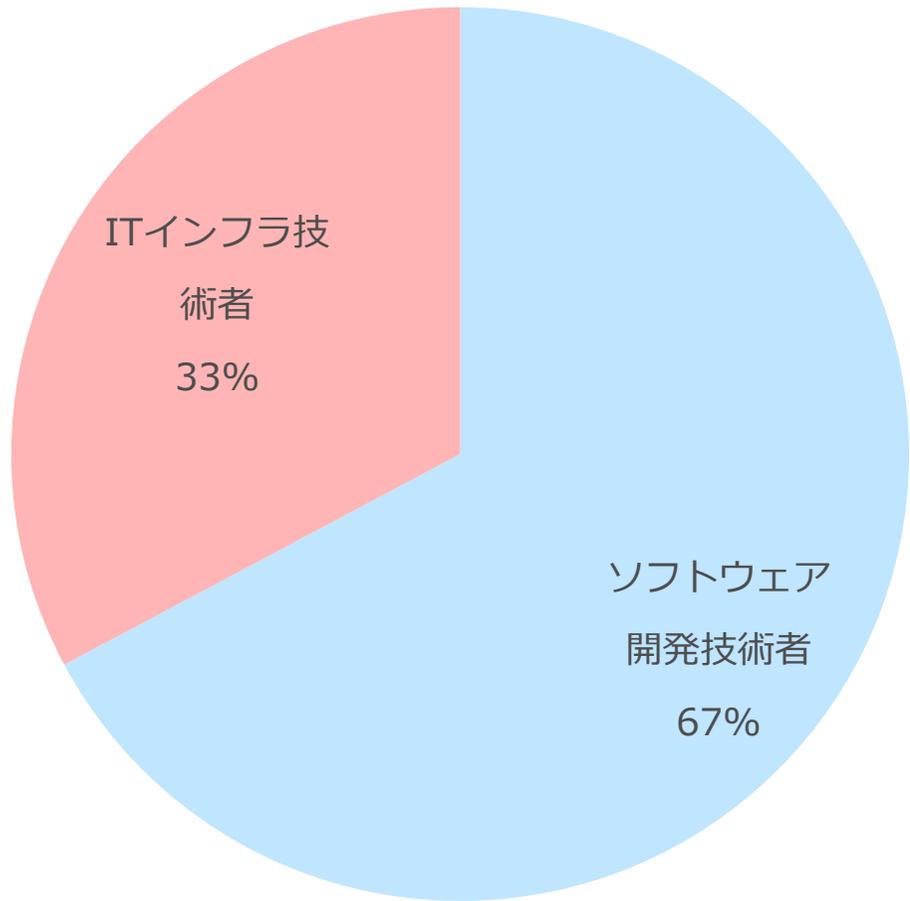
ITILベース業務整理
システム見える化
運用ルール作成
運用業務巻き取り

◆ 会社概要④ 従業員構成（男女比率）



| | |
|-------------|-------|
| 全従業員数 | 72名 |
| 男性ITエンジニア | 52名 |
| 男性ITエンジニア以外 | 6名 |
| 女性ITエンジニア | 12名 |
| 女性ITエンジニア以外 | 2名 |
| 平均年齢 | 33.9歳 |

◆ 会社概要⑤ 従業員構成（エンジニア比率）



| | |
|----------------|-----|
| 技術部門従業員数 | 64名 |
| 男性・ソフトウェア開発技術者 | 33名 |
| 女性・ソフトウェア開発技術者 | 10名 |
| 男性・ITインフラ技術者 | 19名 |
| 女性・ITインフラ技術者 | 2名 |

■ ソフトウェア開発技術者

■ ITインフラ技術者

取り組むきっかけ

◆ 取り組むきっかけ

【長時間労働に対する考え】

- 同業他社と比べて残業時間は少ない傾向だ。
⇒根拠は？
- 長時間労働者について毎月の社内会議で報告を行っている。
そのほとんどがトラブル対応によるものだ。
⇒本当に？
- 多残業者が一部の従業員に偏っているような懸念がある。
⇒曖昧



労働時間データを集計し分析を行うことで何か**長時間労働の原因・傾向**が見えてくるのではないかと。
長時間労働に**有効な施策**が必要なのではないかと。

長時間労働の現状

◆ 長時間労働の現状①

長時間労働の現状を把握するため労働時間データの分析を行った。

【分析対象データ】

- 過去3年分（2015年度～2017年度）の労働時間データ
（データは技術部門を対象）

【分析内容】

- 月平均所定外労働時間の分布
- 有給休暇取得率の分布

【分析対象】

- 技術部門全体（管理職＋一般職）
- 一般職
- 管理職

※管理職：部長、課長、課長代理、主任

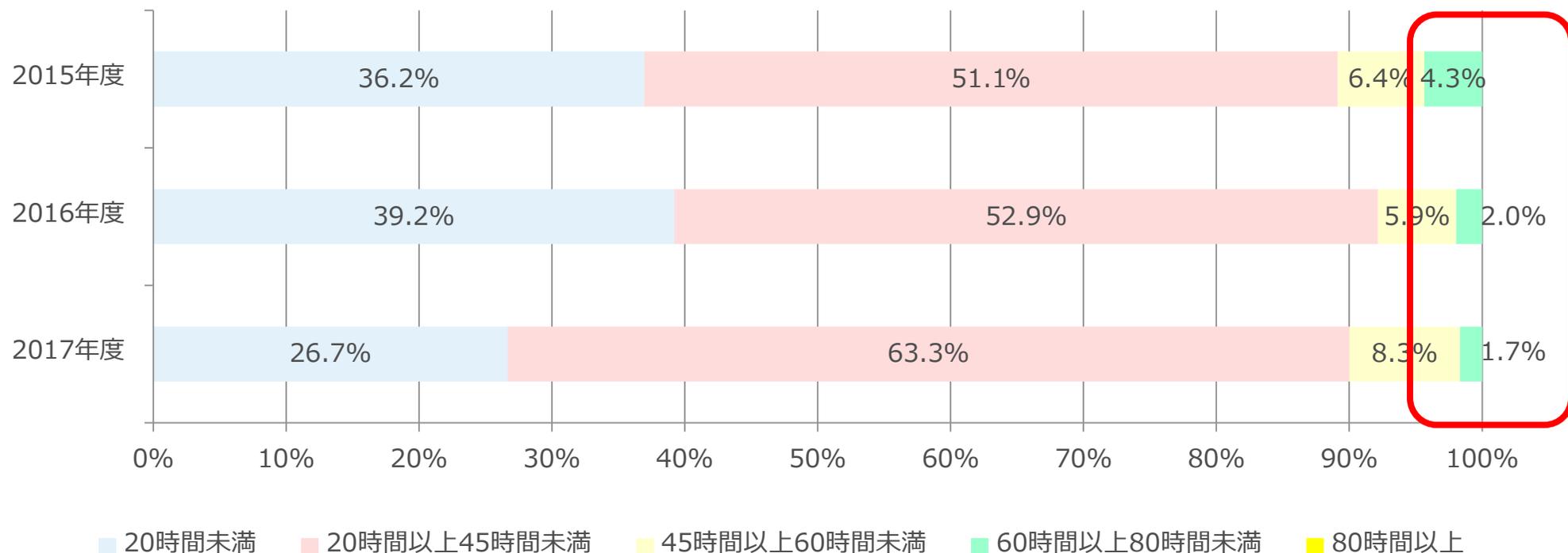
一般職：管理職を除く技術部門の社員

◆ 長時間労働の現状②

～月平均所定外労働時間の分布～

技術部門全体の月平均所定外労働時間の分布

- 約9割の人が45時間以内となっている。
- 約1割ほどの従業員が45時間以上になっており、そのうち少数ではあるが60時間以上の人も存在する。

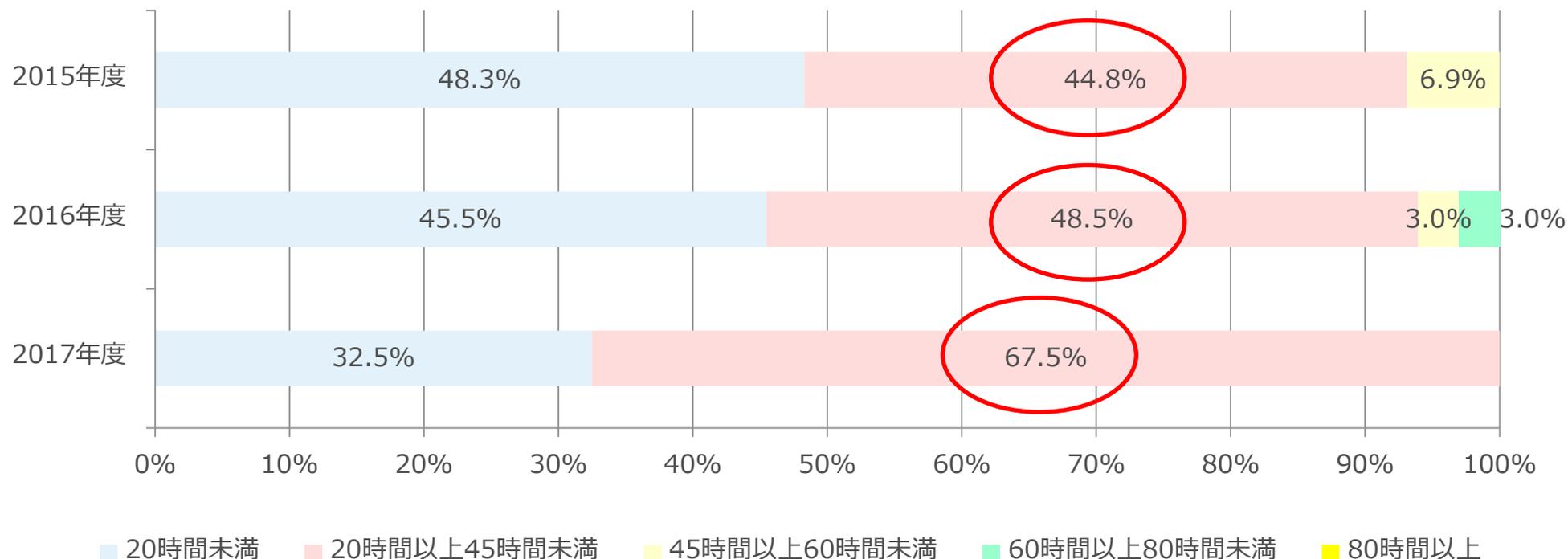


◆ 長時間労働の現状③

～月平均所定外労働時間の分布～

技術部門一般職の月平均所定外労働時間の分布

- 9割以上の一般職従業員について45時間以内となっている。
- 2017年度に関しては45時間以内が100%となっている。
- 20時間以上45時間未満の割合が年々増加傾向にある。
(長時間労働の予備軍が増加している懸念)

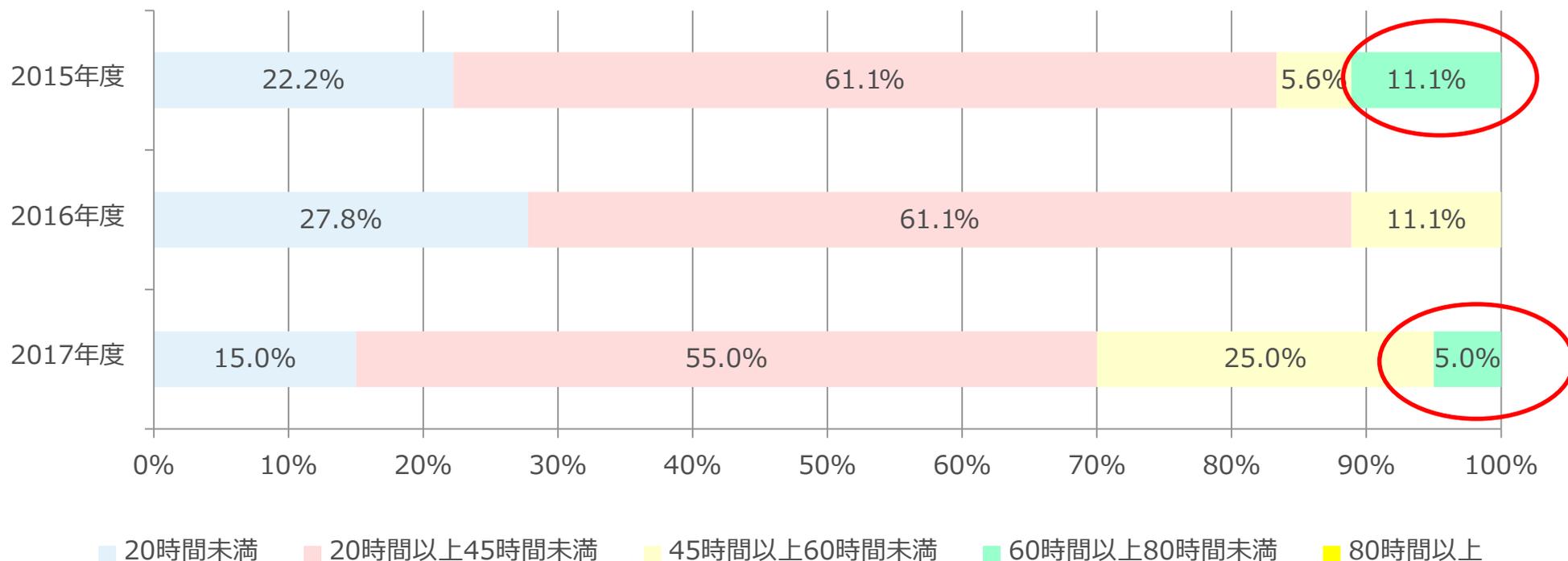


◆ 長時間労働の現状④

～月平均所定外労働時間の分布～

技術部門管理職の月平均所定外労働時間の分布

- 45時間以上が1割～3割程度存在する。少数であるが**60時間以上**の長時間労働の者も存在する。
- 課長職以下は**プレイングマネージャー**であるため長時間労働となる傾向にある。

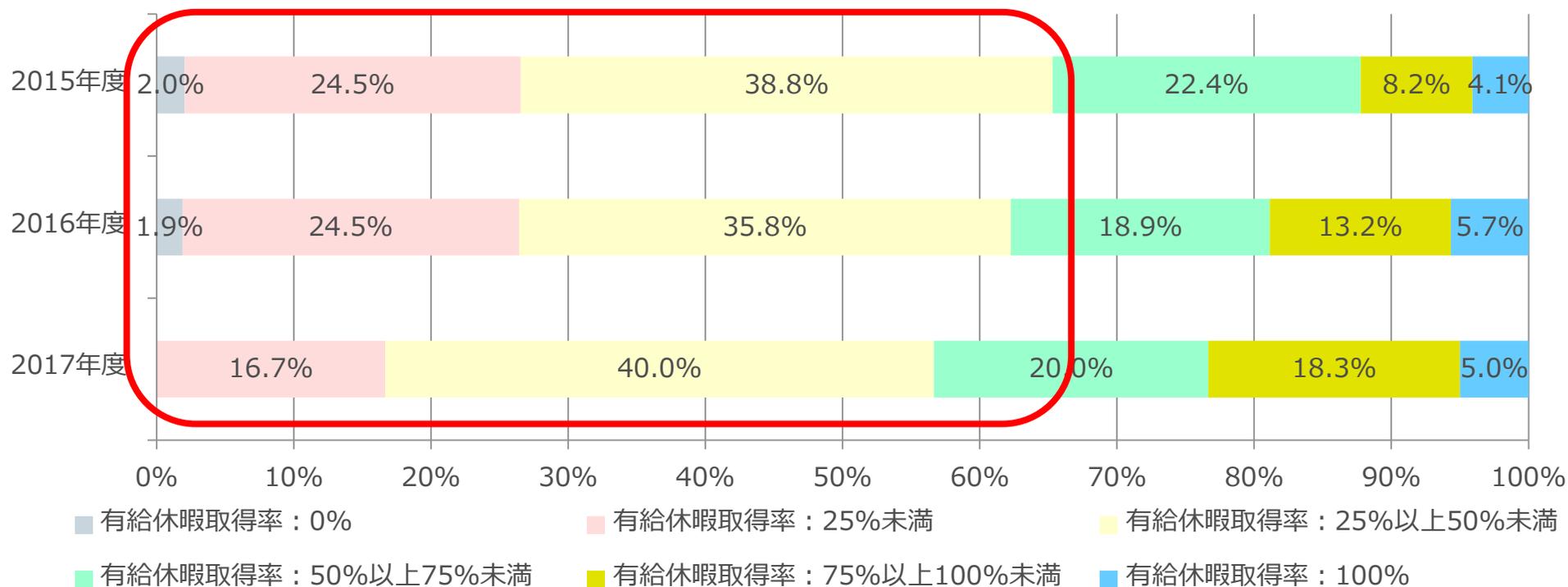


◆ 長時間労働の現状⑤

～有給休暇取得率の分布～

技術部門全体の有給休暇取得率の分布

- 有給休暇取得率50%未満の人数が全体の半数以上となっている。
- 3年を通じてみると有給休暇の取得率が向上しているとは言い難い。

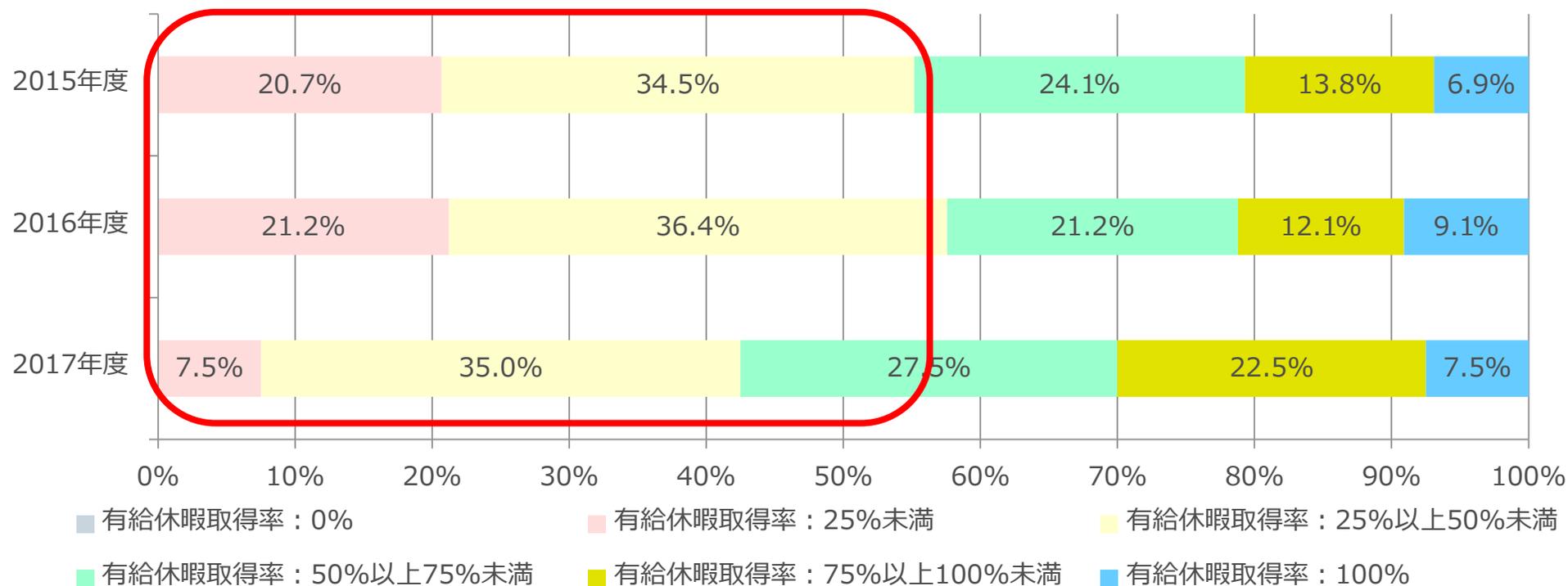


◆ 長時間労働の現状⑥

～有給休暇取得率の分布～

技術部門一般職の有給休暇取得率の分布

● 過去3カ年を通じて有給休暇取得率100%の者も一定数存在するが、有給休暇取得率50%未満の人数が多数を占めている。

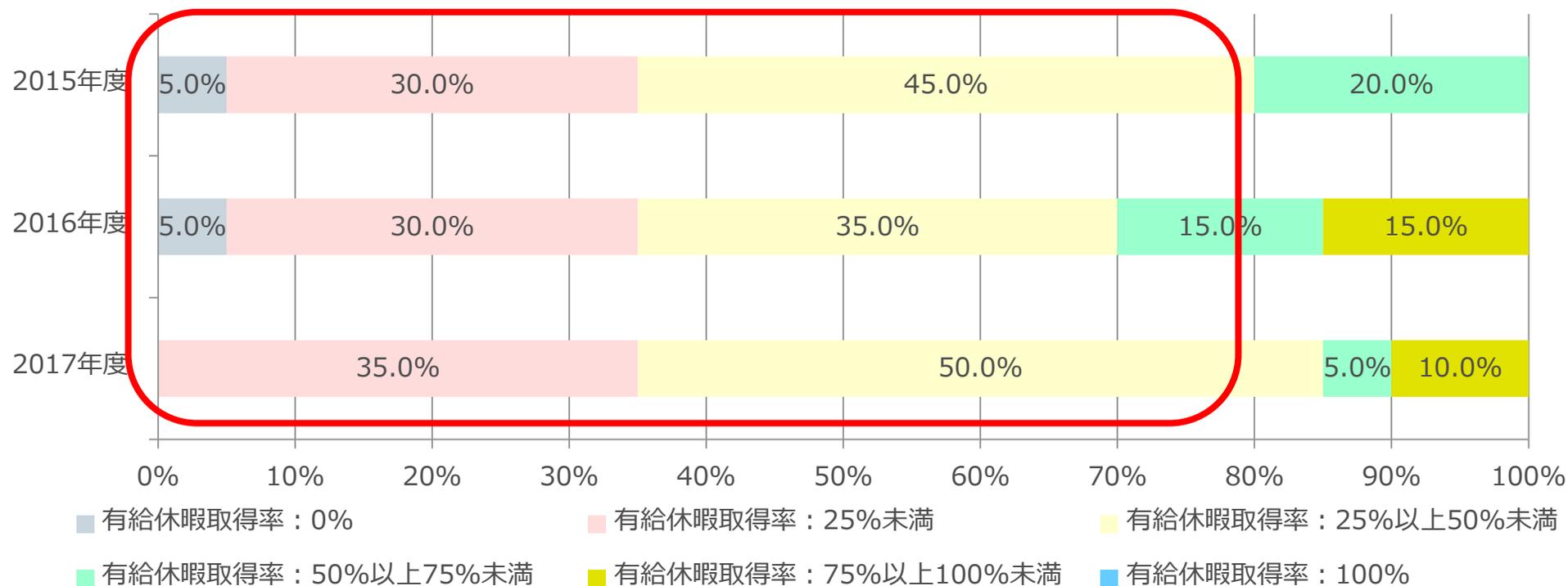


◆ 長時間労働の現状⑦

～有給休暇取得率の分布～

技術部門管理職の有給休暇取得率の分布

- 有給休暇取得率50%未満が7～8割以上となっている。
- 過去3カ年で有給休暇取得率100%の該当者なし。
- 有給休暇取得率0%の人がいる年もある。
- 管理職の有給休暇取得率は一般職に比べさらに低い。



取り組んでいる施策内容

◆取り組んでいる施策内容

| 施策 | 内容 |
|-------------------|---|
| ノー残業デーの設定 | 毎週水曜日をノー残業デーとしている。 (客先常駐者は、客先のルールに準ずる) |
| 時間区切りの工夫 | 始業・終業時間、休憩時間の前後でチャイムを鳴らし時間に区切りを付けている。 |
| 従業員が利用しやすい休暇制度 | 産休・育休、半日休暇、リフレッシュ休暇の制度がある。 |
| 短時間勤務制度 | 育児・介護のための短時間勤務制度がある。 |
| 産業医との面談制度 | 2か月連続で長時間労働となった場合、面談を義務としている。 |
| 部課長によるプロジェクト状況の把握 | 部課長が業務内容やプロジェクトの進捗状況を定期的にチェックしている。 |



取り組んでいる施策の中には、ある程度、長時間労働の抑止効果が出ている施策もあるように見えるが**長時間労働の是正を推進するにはさらなる改善が必要！**

見えてきた課題

◆ 見えてきた課題

【分析結果】

- 問題①：長時間労働が発生した要因の多くは**プロジェクトのトラブル対応**が原因となっている。
- 問題②：**プロジェクトのルール・進め方が顧客依存**であるため業務上の改善・工夫が難しい。（休暇制度についても同様。）
- 問題③：**有給休暇取得率50%未満**の人数が**全体の半数以上**で予想以上に取得できていない。

【長時間労働に係る課題への対策】

- **プロジェクトのトラブルを未然に防ぐ/発生後早期に対応するための対策**（問題①への対策）
- **労働時間削減や有給休暇促進のための顧客調整上の対策**（問題②問題③への対策）
- **有給休暇に関する制度を社員が十分に活用するための対策**（問題③への対策）

長時間労働に対する 新たな施策の検討

◆ 長時間労働に対する新たな施策の検討

| 課題への対策 | 検討内容 |
|-----------------------------------|---|
| プロジェクトのトラブルを未然に防ぐ/発生後早期に対応するための対策 | プロジェクトにおいて トラブルが発生する要因・傾向 を明確にする。 |
| | トラブルを 未然に防ぐ ために実施できることは何か。 |
| | トラブル発生時の負荷を軽減するための 追加人員の投入 や 本社勤務社員による支援等 は可能か。 |
| | トラブル発生時に 社員の負荷が大きくなる らないために実施できることは何か。 |
| 労働時間削減や有給休暇促進のための顧客調整上の対策 | リフレッシュ休暇等、有給休暇取得による 稼働時間減が売上 に直結しないための顧客調整は可能か。 |
| | 開発手法やルール・フォーマット等、 プロジェクト遂行上のルール を自社社員が円滑に進めやすい形に調整可能か。 |
| 有給休暇に関する制度を社員が十分に活用するための対策 | 有給休暇の 取得が難しい要因 を明確にする。 |
| | 有給休暇を 取りやすく するために導入すべき休暇制度、環境整備等は何か。 |

今後の計画

◆ 今後の計画

2018年11月

2018年12月

2019年1月

2019年2月

2019年3月

・長時間労働に対する改善施策案の洗い出し、優先度付け
・施策実施スケジュールの検討（改善計画（案）を作成）

・実施する施策の目的・目標およびスケジュールの明確化（改善計画の策定）

社内周知・
施策実施準備

【施策運用に関する考え方】

- はじめから**100%の成功**を求めない。
- 試行錯誤を是とする。上手くいかなくても**継続的に改善するサイクル（PDCA）**を形成する。

ご清聴ありがとうございました