

## 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



企業名：カナツ技建工業株式会社	所在地：島根県松江市
社員数：216名	業種：建設業

### 取組の目的：

平成19年から、過重労働による健康障害防止に向けて社内でも積極的に取組を進めた結果、長時間労働削減と健康管理に向けた取組の礎を築くことができた。

今年からは「社員満足の高い会社を目指して」という経営ビジョンを掲げ、引き続き長時間労働対策に取り組んでいる。

### 取組の概要：

#### 〈現在の取組〉

#### ○トップメッセージ・・・過重労働による健康障害防止対策に関する社長方針

我が社は、昨今、全国的に問題となっている働き過ぎによる過重労働を防止し、役員・社員が常に健康を維持するための過重労働対策に積極的に取り組みます。

具体的には、長時間労働の是正と健康管理に取り組みます。

#### ○取組の基本的考え方

- ①会社と社員双方が過重労働の問題点について共通認識をもつこと。
- ②社員の意見を過重労働対策に反映させること。
- ③過重労働・健康管理対策を部門、グループ内で周知徹底すること。
- ④仕事と家庭のバランスを配慮した取組の充実（両立支援の取組との連動）

#### ○実施策

\* 本社で月に2回のノー残業デーを実施し、定時退社を促す。

\* 社内諸制度の整備

※両立支援に関する各種制度の整備

- ・看護休暇・介護休暇について、それぞれ対象1人について法定を上回る10日に設定。
- ・介護休業（勤務時間の短縮等の措置を含む）について、法定を上回る100日に設定。
- ・雇用保険からの助成金が切れる93日から100日に対して会社独自の介護休業支援金を導入。
- ・両立支援に関する社内制度パンフレットを作成しサーバに掲示。
- ・上記「取組の基本的考え方」について、社長名で会社ホームページに掲載。

※時効消滅となる年次有給休暇を積立できる制度（★）を導入、自己啓発やリフレッシュ等に活用。

（★）時効消滅となる年次有給休暇日数について、通常の法定年次有給休暇付与分とは別に、①勤続20年以上は60日、②勤続20年未満は30日、をそれぞれ限度として積立を行うもの。

- \*メンタルヘルス研修の実施（全国労働衛生週間にあわせて、毎年10月に研修会を開催）。
- \*保健師による現場巡回健康相談の実施。

#### 〈今後の取組〉

- \*“休む時には休む”という意識が定着するよう、引き続き役員・社員の意識改革に取り組み、各種制度の利用が促進されるようにする。

#### 現状とこれまでの取組の効果：

○これらの取組を行ってきた結果、

- ・年次有給休暇の取得率は平成18年には39%程度だったものが、平成26年は56%程度とアップ。
- ・育児休業取得者数は、平成19年～平成26年までの累計で延べ10名。

となっているところである。

○建設工事の完成を請け負う建設業にとって、長時間労働が発生せざるを得ない場合もあって、なかなか取組が進まない面があることも事実。健康面や家庭生活などの面からの意識啓発にある程度の効果もあったように認識している。今後も引き続き取組を進めてまいりたい。

(H27.8)