

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・朝型の働き方・多様な正社員・テレワーク)

企業名：ルピナ中部工業株式会社	所在地：長野県松本市
社員数：29名	業種：建設業



取組の目的：

建設業は入社後1年から1年半ほどで辞めてしまう人が多い。若年者の人材育成を計画的に実施し、技術力・定着率を高め、多能工化を図ることを目指している。

また、若手技術者の育成と女性現場技術者の登用から「次世代のリーダー」「会社の担い手」を育て、若者が夢と目標を抱ける会社創りのため「働き方改革」をいつも実践する。

取組の概要：

<現在の取組>

○ トップメッセージ

《経営理念》 20代～30代が会社を経営し、40代～50代は彼らをサポートし、60歳過ぎたら会社を楽しむ

《社是》 よく遊び、よく遊べ ～真剣に遊べない人は、真剣に仕事はできない～

《合言葉》 『ありがとう』を貰おう

を社内外に発信し、経営者と社員との差を縮めるとともに、社員の満足度を高め、風通しのよい働きやすい職場環境を目指している。

○ 若年社員の人材育成・キャリア形成

- ① 自社教育のほか外部機関の訓練機会を付与し、若年社員の職業訓練を計画的に実施。
- ② 社員のスキルが高まることにより、作業能率の向上・全体の労働時間短縮や長期休暇を取得してもフォローし合える環境形成にもつながっている。

○ 労働時間の把握と残業実施ルールの徹底

- ① 現場への直行直帰を原則禁止。(従来の現場任せの時間管理から、本社が労働時間を把握する体制に切り替え、社員の労働時間に対する意識改善を図る。)
- ② 日報を基礎とし、事務所のタイムカードと突合して、労働時間を把握。
- ③ 残業を実施する場合は、原則として事前に申請書を担当上司に提出し、全役員の決裁により許可。

○ ノー残業デー（毎月3回）

原則毎月5日・15日・25日に設定し、社長が所定終業時刻の30分後には事務所を施錠し、半強制的に残業を禁止。

○ 連続休暇取得促進「ガンバレ休暇」

- ① 連続休暇6日+所定休日2日~4日=「連続8日間~10日間の長期休暇」を、全社員及び全役員が毎年取得（取得時期は抽選により決定）。
- ② ガンバレ休暇の「ガンバレ」とは、「頑張っていて休む」の意味。
- ③ 人材育成に力を入れた結果、技術・能力の向上により、2人休んでもフォローし合える体制が確立できている。
- ④ 建設業は工期が決まっていることに加え、20年以上前から「24時間メンテナンス」にも対応しているため繁忙期は残業が多くなることもあるが、「どこで」「どのように」休ませるかは「やり方、工夫次第」だと考えている。

○ ボランティア休暇（毎年2日）

障害者施設等にて壁のペンキの塗り替えなどのボランティア活動を各自実施。

○ 健康経営の導入

- ① 管理者が事務所で社員に対面して健康状態を把握。
- ② 毎朝、全社員が事務所に集合し、舌出し体操など「安全体操」を8年前から実施。
- ③ 松本市の「市民歩こう運動」に参加し、自身の運動量を「見える化」。
- ④ 健康経営力向上支援モデル事業に応募し、全10回の運動、食生活改善等の健康経営プログラムの実施。

○ 女性活躍推進に向けた取組

- ① 女性技術者2名を採用し、女性活躍のモデルとして育成中。
- ② 平成27年度内勤事務担当の女性社員が技能五輪長野県大会配管部門2位に入賞（全国大会長野県代表にも選出）するなど、男女問わず、切磋琢磨し合いながら学び活躍できる職場環境を形成。

<今後の取組>

- 労働時間の設定について、現状は1日の所定労働時間が8時間一律の設定だが、営業時間を12時間に設定し、1日の所定労働時間を6時間の短時間正社員制度の導入を検討。
- 「年次有給休暇の計画的付与」を導入し、「ガンバレ休暇」に取り組むことを検討。

現状とこれまでの取組の効果：

- 1人当たりの月平均時間外・休日労働時間数：約25時間（平成29年度）
- 長期連続休暇等の応援体制の整備、多能工化
- 人材育成：採用2年目で平成27年度技能五輪長野県大会配管部門第1位・第2位に2名入賞
- 定着率：直近5年間で、高校新卒者7名・中途採用者2名（計9名）のうち8名定着
- 社員の健康意識向上：「健康経営優良法人2018」認定（平成30年2月）
- 長野県「社員の子育て応援宣言！」に登録（平成28年）