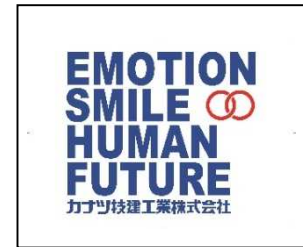


取組事例

〔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・勤務間インターバル・選択的週休3日制)

企業名：カナツ技建工業株式会社	所在地：島根県
社員数：275名	業種：建設業



取組の目的：

日本国内、また建設業における恒常的な人手不足と人材確保の課題に直面し、働きやすい職場づくりについては業界を挙げての喫緊の課題である。また、政府が進める「働き方改革」、そして企業が持続的に発展するために必須である「生産性向上」に向けて、従業員の心身の健康を担保し、働きやすく働き甲斐のある「社員満足度の向上」を達成するべく、さまざまな施策を実施している。

取組の概要：

<現在の取組>

○ チャレンジ1900

弊社では、3年間(2018年度～2020年度)で総労働時間を年平均1900時間まで削減するという目標を掲げ、達成に向けて各部門で行動計画を作成し実践を進めている。

実施にあたっては全職員の時間外労働時間及び休暇取得率を集計管理し、各部門と共有している。

○ ノー残業デーの設定

弊社は毎週水曜日を「ノー残業デー」と定め、定時での退社を奨励している。本社勤務者には当日の朝に一斉メールを送ることで啓発活動を行っている。その他事業所では啓発ポスターを掲示し、活動の促進につなげている。

○ デジタルトランスフォーメーション(DX)による業務の効率化

ICTを活用し、3次元データによる作図、写真撮影、MR技術(複合現実)による測定作業など様々な取組による現場管理業務の効率化や、全社的にRPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)やWF(ワークフローシステム)を導入することによる事務業務の効率化を図っている。

また、社内会議だけでなく、現場の立会・検査でもリモート会議を活用。資料共有やビデオ通話等により、業務効率化、会議参加のための移動時間の削減に繋がっている。

○ レディースパトロール

2016年より、弊社女性職員(技術職、事務職を問わず)による現場パトロールを定期的で開催している。安全管理の視点のほか、女性や若手社員が働きやすい現場かどうかという視点でチェックを行い、結果を現場にフィードバックしている。

○ 休暇制度（育児・介護・看護）、育児・介護時短勤務制度の法定以上の拡大

弊社では、かねてより休暇制度および時短勤務制度について、法定以上の待遇を規程として整備し実施してきたが、女性職員の社内プロジェクトチームより利用の実情や今後に備えた制度改正の要望があったため、さらなる制度の拡大を行い、2019年6月より運用を行っている。

運用中の各種制度（括弧内は法定内容）

【育児休暇】 最長2歳に達する日まで（法定：最長2歳に達する日）

【育児時短】 中学校就学前まで（法定：3歳未満まで）

【介護休暇】 最長365日（法定：最長93日）

【介護時短】 事由が消滅するまで（法定：3年間で2回まで）

【看護休暇】 1人7日、2人12日、3人以上17日

（法定：小学校就学前まで1人5日、2人以上10日） 小学校就学前まで

○ 年休保存休暇制度

弊社では、時効消滅した年次有給休暇を保存休暇として蓄積し、条件を満たした場合使用できる特例的な休暇制度を設けている。蓄積日数は勤続年数20年未満で累計限度30日、勤続年数20年以上で累計限度60日となっている。

○ 作業所異動時休暇制度の導入

建設業は、工期や天候等の理由で休日（土・日曜日や祝日）に現場作業をせざるを得ない環境下であり休日出勤することもあり得る。さらに、一つの現場が終わったら、また次の現場に異動するため、新しい現場が始まると休みがとりにくくなる。そこで、新しい現場への異動前にしっかり休んで次の現場への活力を養うことを目的とし、2020年9月より当制度を導入した。

担当した工事が終了したとき、工期が1年以内の場合は原則5日以上、工期が1年以上の場合は原則10日以上、それぞれ休暇を付与する。

現状とこれまでの取組の効果：

○ 所定外労働時間数

<取組前>（月平均） 14.8 時間（H29 年）

<取組後>（月平均） 10.9 時間（R1 年）

○ 柔軟な働き方（時間・場所）

かねてよりデジタルトランスフォーメーション（DX）による業務の効率化を目指し環境整備を行っていたため、コロナ禍の際に政府より緊急事態宣言が発令された際、分散勤務やテレワークをスムーズに実施することができた。

今後の感染予防として、そしてこれからの働き方の変化を見据え、現在在宅勤務規定の策定を進めている。

○ 年次有給休暇の取得状況の変化

<取組前>年間平均取得日数： 10.6 日（H29 年）

<取組後>年間平均取得日数： 12.2 日（R1 年）

○ その他の成果

- ・総労働時間削減の取組の成果として、過去3か年の実績に対し平成30年度末で4%、令和元年度末で7%削減できた。
- ・社内一斉メールに加え定時後のアナウンスを徹底し、原則定時30分後には全員退出している。また各事業所での「ノー残業デー」活動についても確実に進んでいると実感している。
- ・レディースパトロールの実施、またフィードバックにより、現場の衛生環境向上や女性が働きやすい現場作りへの取組は確実に進んでいる。また、現場で働く職員自身の意識向上につながっている。
- ・育児・介護休業等の該当者には積極的な活用を促しており、ここ数年、育児休業および育児時短勤務制度を利用した該当者の復職率は100%を達成している。また、事例は少ないが男性職員の育児休業取得の前例もできた。
- ・作業所異動時休暇制度については、導入したばかりで本格的な運用はこれからになるが、施工部門を中心に積極的な制度活用を促している。

(R3.3)