

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：伊藤組土建株式会社	所在地：北海道
社員数：399名	業種：建設業



取組の目的：

ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組み、育児や介護など社員のライフステージに応じた多様な働き方ができる環境づくりを行うことで、より働きやすい職場を目指す。

取組の概要：

<現在の取組>

○ノー残業 DAY の実施

毎週水曜日をノー残業 DAY とし、全職員へ向けたメールによる呼びかけ等を行っている。

○積立休暇制度

失効する年次有給休暇を積み立てておき、療養や介護に利用することが可能。

○現場間異動時の特別休暇の取得推進

作業所勤務の職員が竣工時に、年次有給休暇とは別に5日間取得することができる現場間異動時休暇の取得を推進している。

○作業所の4週7閉所の推進

毎月第2・第4土曜を基本として作業所の4週7閉所を推進している。

○年次有給休暇の計画的付与

年5日の計画年休を実施している。

○配偶者の出産時に利用できる特別休暇

3日間の特別休暇を取得することができる。

○在宅勤務制度の導入

育児、介護等の理由により通勤が困難である者、次の工事作業所が決定するまでの待機期間にある作業所要員に限定するかたちで制度をスタート。将来的に在宅勤務の範囲を拡大するかについては今後検討していく。

○時間単位の休暇制度の導入

1年について5日の範囲内で時間単位の年次有給休暇を取得することができる。

○多様な人材の活躍

個人のワーク・ライフ・バランスに応じて働き方を選択できるよう、勤務地を限定する限定職員制度を導入している。

<今後の課題・取組>

○今後の課題

1. 週休二日を前提とした工期の確保が必要だが、発注者（特に民間）の理解が思うほど進んでいない。
2. 建設業の特性として、進捗が天候に左右されることが多く、その予備日を確保する必要がある。
3. 繁忙期と重なると予定通りの技能者確保が難しくなり、休日を稼働日にせざるを得ない場合がある。
4. 設計変更について、十分な時間が確保されていない場合が多く、作業量が過負荷になる。
5. 関係者の労働慣習が抜けず、意識改革が思うように進んでいない。

現状とこれまでの取組の効果：

○年次有給休暇の取得状況の変化

<取組前>取得率： 51.9%（2017年）

<取組後>取得率： 56.5%（2019年）

○多様な人材の活躍

2021年3月現在 限定職員12名

(R3.3)