

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：株式会社サカイエステック	所在地：福井県
社員数：63名	業種：建設業

取組の目的：

SNS を活用した PR 活動、女性活躍推進、DX による現場支援に努め、全社員が明るく快適に働ける環境づくりを図り、今後、更なる促進と、異業種で働く方にとっても、新たな活躍の場として選んでいただき、やる気をもって入社いただくような組織づくりを行う。

取組の概要：

<現在の取組>

○トップメッセージ

社長と女性活躍推進グループが牽引し、2018 年から人手不足の解消、働き方改革、作業効率アップを進める DX 計画を立案。男女ともに、誰もが働きやすい職場づくりを目指した。

2023 年夏ごろから、毎月実施の社長参加の部署長会議において、働き方改善を議論。かつ、次世代を担う「プロジェクトチーム」を総務部長が各部署から選任し組成した。働き方・休み方改善に向け、効果や弊害を確認し、意識改革を促してきた。

<プロジェクトチーム>

- 選任基準：部署長会議参加者の次席該当社員を選任した。
- 役割・目的：働き方改善の考え方をより広く社内に浸透させること。
- 具体的取組内容：働き方改善にフォーカスしたミーティングを月1回開催。
- 効果：末端の社員まで、働き方改善の目的が浸透した。

○所定外労働時間の削減

毎週水曜日を「ノー残業デー」として、意識づくりをしている。現場担当者が現場作業終了後に行っていた報告等のデスクワークを専門的に行う社員の採用を導入している。

クラウドサービスを利用した現場との共有アプリにより、施工状況の記録写真をリアルタイムで共有したことで、現場担当者の事務処理負担の軽減と大幅な労働時間削減（残業時間は3割削減）になった。

各部署に配属されている「プロジェクトチーム」のメンバーが労働時間の管理を行い、時間外労働が月40時間を超えた場合には注意喚起を行っていることも大幅な削減の理由となっている。

注意喚起の方法：当月の時間外労働を、多い順に列挙した管理表を、10日毎に部署
長及び、プロジェクトチームメンバーに配信している。

○年次有給休暇の取得促進

ゴールデンウィークやお盆の谷間を年次有給休暇取得推進日として、1週間以上の
連続休暇の取得を可能としている。全員が少なくとも1日は取得している。

コロナ禍には、年次有給休暇が付与されない期間に、家族の罹患等により休まざる
を得ない新入社員に対し、特別に有給休暇を付与していた。

現在、半日単位の年次有給休暇を導入済みであり、時間単位付与の導入も考慮に入
れた上で、計画的付与制度の導入を更なる取得促進策として検討中である。

社員一人一人が気兼ねなく、自由に年次有給休暇を取得できる環境と意識の醸成を
図っており、今後は、確実な取得増加から大幅な取得増加を目指している。

○雇用対策（異業種からの採用と育成）

2022年から、社長の意向で、YouTube、インスタグラム等のSNS活用、若者向けのイ
メージアップ、リクルート活動を実施し、異業種からの採用等につなげている。

若者や女性に向け、作業服の改善や、転職してきた社員からの紹介も安心・信頼に
結びつき雇用増につながっている。

社員一人一人のキャリアアップと人生設計を支援するため、希望者全員に資格取得
と研修参加を支援している。資格取得費用は、全額会社負担とし、取得した資格に応
じた資格手当を給与に上乗せ支給している。

○人材育成

2022年から、未だ働きにくいイメージのある建設業のイメージ払拭のため、正社員
採用に異業種からの転職を取り入れ、育成専門家による社員育成を実施している。大
幅な社員増となり、全体的社員の負担軽減につながっている。

また、先輩社員が、週1回の合同勉強会を実施し、現場への帯同訪問を実施するな
ど、丁寧に根気強くレクチャーすることにより、未経験者も安心できる環境となっ
ている。

2023年11月に、「国土交通省建設人材育成優良企業表彰『不動産・建設経済局長賞』」
を受賞した。

専門家の雇用：育成専門として同業他社にて40年間勤務した62歳男性を採用。

○多様な正社員

プライベートあつての社員であるため、子や配偶者の体調不良や学校行事に対応す
る早退制度を創設している。但し、育児や介護等の短時間の外出については、年次有
給休暇の使用や賃金カットなしで、気軽に認めている。

子を持つ社員が働きやすい環境とするため、コロナ禍を契機に社内に親子出勤してき
た子供同士が遊べるキッズルームを開設し、仕事しながら一緒に過ごせる親子出勤制
度を創設した。2024年の夏休み中は、2名の母親社員が親子出勤を実施した。

男性の育児休暇取得については、30代の男性社員が多く、積極的に取得推進をしており、2024年は、分割で平日12日を最長とした平均2週間の取得となった。

なお、コロナ禍を契機としてリモート制度を創設した。

○選択的週休3日制を超える選択的週休4日制（週3日勤務）の導入

選択的週休3日制については、同制度を超える選択的週休4日制を2022年6月から導入している。週5日勤務の正社員から自己選択により週3日勤務の短時間正社員となる制度で現在3名の社員が利用している。比較的高齢者の社員からの要望で導入したもので、親の介護や自身の体調に合わせ勤務している。1日の勤務時間は通常社員と同様であり全社員が対象である。希望により、通常の週5日勤務に戻る事が可能であり、1名の実績がある。

○女性活躍推進

女性が活躍しやすい環境づくりとして、「女性活躍推進グループ」を創設し、働きやすい職場づくりに貢献している。

2024年に、『『ふくい女性活躍推進企業』女性活躍ロールモデル優良活動表彰』を受賞した。

<今後の課題・取組>

公共工事が多く、年度末になると月60時間を超える時間外労働が発生することが課題となっている。

現在、社員全員が快適に仕事をする事ができる空間となる「社内カフェ」開設の提案があり、開設に向け検討中である。

現状とこれまでの取組の効果：

時間外労働時間：

・2019年度実績

全社合計 6,680 時間／年間

1人平均 14 時間／月

・2023年度実績

全社合計 4,670 時間／年間

1人平均 6 時間／月

年次有給休暇取得日数：

・2019年度実績

全社合計 276 日／年間

1人平均 0.57 日／月

・ 2023 年度実績

全社合計 423 日／年間

1 人平均 0.58 日／月

全社労働者数：

・ 2019 年度 40 名

・ 2023 年度 60 名

新規雇用実績：5 年間で 28 人増加

・ 2019 年実績 0 名

・ 2020 年実績 2 名

・ 2021 年実績 2 名

・ 2022 年実績 8 名

・ 2023 年実績 11 名

・ 2024 年実績 5 名

男性の育児休業取得実績：

・ 2019 年実績 対象者無し

・ 2020 年実績 対象者無し

・ 2021 年実績 対象者 1 名 取得無し

・ 2022 年実績 対象者 1 名 平均取得 2 日間

・ 2023 年実績 対象者 2 名 平均取得 3 日間

・ 2024 年実績 対象者 3 名 平均取得 2 週間

2023 年度「社員ファースト企業宣言」グッドモデル賞受賞

2023 年 11 月 国土交通省、建設人材育成優良企業表彰「不動産・建設経済局長賞」受賞

2024 「ふくい女性活躍推進企業」女性活躍ロールモデル優良活動表彰受賞