

取組事例

(朝型の働き方・所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・テレワーク
・勤務間インターバル・選択的週休3日制・ワークエンゲージメント)



企業名：みづほ工業株式会社	所在地：石川県金沢市
社員数：35名	業種：一般土木建築工事業

取組の目的：

人手不足が深刻な建設業の中でも、労働者のやりがいや組織に貢献する意欲を創出することを目的に、どうしたら効果的なのかを模索し、PDCAサイクルを回しながら建設的に前進していきます。

取組の概要：

<現在の取組>

○トップメッセージ

社員に影響を与える、管理職の意識改革が重要。何事も諦めずに、粘り強く前向きに取り組むことにより、結果はついてくる。建設業だから「ムリ」とは考えず、有限の時間をいかに効率よく働くかを意識して、業務に励んでほしいと思います。

○長時間労働の削減に向けた取組

当初、お客様に建設した建物の整理・収納・清掃の提案をするために、社員全員で整理・収納・清掃の研修に参加することがきっかけとなり、オフィスの職場改善に繋がりました。

そして、社員一人一人がお客様に対して、自分たちに対してどのように改善したら良いかを考えるようになりました。これが契機となり、弊社は働き方改革に取り組むことにしました。

ところが、一般住宅を請負っている弊社にとっては、お客様の要望による土日の対応や仕事が終わってからの打合せが生じてしまうことで、なかなか取り組みが進捗しませんでした。

しかし、自治体の発注工事が週休2日制モデルになったため、まずは公共事業部門より「週休2日制」を導入しました。

そして、建設業界も時間外・休日労働の上限規制がかかることをきっかけに、業務の見直しやDX化を取り入れたことで、時間外・休日労働の協定時間を720時間から500時間へ削減しました。形骸化していたノー残業デーを曜日指定から、平日のどの曜日でも利用できるようにし、汎用性を持たせることにしました。

建設業にはオンラインは難しいと思っていましたが、コロナ禍を契機に、現場の社員と本社間でオンライン会議に参加できるようにしました。

特に、トラブル発生時などは現場から本社への移動時間がなくなり、早期に解決することで労働時間の短縮に繋がりました。また、クラウドを利用することで、業

務の進捗状況や課題などの情報をリアルタイムで共有して、解決できるようになったことが労働生産性の向上に繋がりました。

○年次有給休暇の取得促進の取組

労働者のワークエンゲージメントを高めるためにも、長期休暇が必要だと考えました。上長や人事課からの声掛けだけでなく、計画的付与制度としてGWや夏季休暇にブリッジ休暇を取得できるようにしました。

その結果、10日間の連続休暇の取得が可能となり、休暇後の社員の士気が上がりました。

年次休暇が付与されない新入社員に対しては、入社時に10日間を付与し、活力を得られるようにしています。

さらに、時間単位年休を導入して、個人のワーク・ライフ・バランスに寄与しました。

○他者を思いやる心理的安全性の高い職場環境

弊社では男性社員も子育て参加しやすいよう、担当者を決めて相談に応じています。社員同士が「お互い様」の精神で配慮を要する人にも快く協力し合える環境です。

弊社の定年は65歳ですが、その後も本人の希望に応じて雇用継続しています。現在2名の70歳以上が検査業務や営業として活躍しています。

○健康経営

- ・禁煙を推奨するとともに、禁煙手当を支給しました。
- ・インフルエンザ予防接種は、会社負担で社員全員に実施しています。

また、40歳以上の希望者には、日帰りドックの検診ができるようにして、生活習慣病等の早期発見や予防に努めています。

○その他の取組

年2回子供向けに木育イベントを開催。県産材に触れて頂き、モノづくりの体験をして頂き、建設業の仕事に興味をもっていただく機会を創出しています。

現状とこれまでの取組の効果：

時間外労働平均時間：2023年度実績 485時間／年間
年次有給化取得日数：2023年実績 平均 8.4日（286.5日/34名）

- ・石川県ワークライフバランス認定企業
- ・いしかわ男女共同参画推進宣言企業「女性活躍加速化クラス」
- ・いしかわ健康経営宣言企業

<今後の課題・取組>

- ・フレックス制度の導入の検討
- ・全現場の週休二日制導入の検討

導入にあたり、弊社の実情に合った就業規則の変更を要します。

工事の工期などが適正である場合は週休二日制度も確実に導入できると思いますが、お客様との調整が必要となります。