

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・ワークエンゲージメント)



企業名：株式会社菅原組	所在地：北海道
社員数：71名（時点：2025年7月）	業種：建設業

取組の目的：

労働人口減少による人手不足で採用難という課題に直面し、数ある企業の中から働いてくれる人に選ばれる企業になるためにワーク・ライフ・バランスの実現に取り組み、育児や介護などとの両立や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。

法改正による社会的要請により、働き方改革が進み、この流れに乗り遅れてしまえば、採用ができなくなり事業継続が難しくなってくるという危機感から取組みをスタートした。

当社は建設業でこれまで長時間の残業が多い業種であり、仕事優先で休みが取り辛い職場環境であったが、2017年の経営会議において現状改革への取り組みが決定され「すがわら宣言」をした。（4週4休から数年かけて4週8休の達成を目指すと社内外に宣言した。）

取組の概要：

○トップメッセージ

「人にやさしく」「自然にやさしく」をモットーに働いてくれる社員と家族を大切にす
る経営を実践している。働き方改革を進め働く人が心身ともに元気で安心して働ける
職場環境の整備に力を入れている。

<現在の取組>

○所定外労働時間の削減

所定外労働削減への取組みと併せて年間総労働時間の短縮を目指している。

① ノー残業デーの励行・・・【本日はノー残業デー】のポスターを掲示し、基本的に毎日励行して上司による【声掛け】を実施している。毎日終業時刻 17:30 に終礼を行い、「帰宅する時間です。」と伝えている。これまで長時間労働が当たり前だった建設業にとっては、「毎日ノー残業デー」は、単なる制度の話ではなく、企業文化を根本から変える挑戦とも言える。社員の健康や家族との時間を本気で守ろうとする姿勢で取り組んでいる。

② DX 推進やクラウド（Microsoft Teams）の活用による業務効率化で生産性を向上し労働時間を削減した。

工事現場では、UAV やマルチビームを用いた三次元起工測量や三次元出来形測量を

行い、安全かつ省力化で生産性の向上に努めている。また、ICT 施工や建設ディレクター（建設現場の業務効率化を目的として、バックオフィス業務を担当する専門職）を活用して工事従事者の人手不足を補い、かつ労働時間の削減を進めている。ICT 施工や建設ディレクターは、建設業において「働き方改革×生産性向上」の象徴的な取り組みとされておりこれらに積極的に取り組んでいる。

- ③ 36 協定の上限規制の適用が猶予されていた建設工事従事者について現場の ICT 施工やディレクター職（バックオフィス）の導入による業務効率化により 2024 年 4 月から管理部門に従事する社員と同様に 45 時間を上限とした。

○年次有給休暇の取得促進

年休取得促進は、従業員の健康維持やワーク・ライフ・バランスの向上に直結するため、社員が活用しやすいように工夫をしている。

- ① 年次有給休暇取得率を 70%以上と目標設定し、社員に対する意識向上と取得率向上を目指し「有給休暇促進デー」として年間カレンダーを作成して周知している。連続休暇でリフレッシュできるように飛び石連休の日に設定し、取得を推奨している。
労働安全衛生委員会（各部門長も参加）で年休取得率を確認し合い取得促進をしている。
- ② その他の休暇～特別休暇（法定外有給休暇）の導入で、十分な休息が取れ集中力と創造力が回復し、生産性が向上する。
 - 健康休暇（法定外有給）を導入し、年間 5 日間付与。従業員の心身の健康維持を目的とした会社独自の休暇制度。働き方改革や健康経営の観点から注目されており、健康診断の二次検診に行きやすくなったり通院しやすくなったりしており、導入したことで社員の満足度や生産性向上にもつながっている。
 - リフレッシュ休暇（法定外有給）は、従業員の心身の疲労回復やモチベーション向上を目的として、勤続 5 年以上で 3 日間、10 年以上で 5 年毎に 5 日間付与している。
 - 出産休暇（法定外有給）は、配偶者又は子女の出産時の休暇として 5 日間付与している。（30 分単位で取得できる）
 - Baby プラス休暇（法定外有給）（不妊治療のために本人が希望する期間（時間単位取得可、年 12 日以内）
 - ボランティア休暇（法定外有給）を導入し、社会に貢献する活動で取得できる。（年 10 日以内）

○その他

- ① クラウドの活用により、家族の病気や看護等でテレワークを可能にし、継続雇用を図る。
- ② 健康経営～「7つの健康行動」習慣の重要性を周知するためポスターを掲示して奨励している。

① 1日7時間以上の睡眠を取る、②毎日30分以上歩く、③健康診断を受診する、④週1回以上体重を測る、⑤週1日以上休肝日をつくる、⑥タバコは吸わない、⑦バランスの良い食事を摂る

③ 年1回のストレスチェックに加え、健康アプリ「ヘルス×ライフ」でもストレスチェックが可能となっている。メンタルヘルス対策やワーク・ライフ・バランスの改善を通じて、従業員の健康とモチベーションを維持している。

<今後の課題・取組>

育児・介護の両立支援を進めることにより、各家庭の事情に合わせながら働き続けられる制度として、会社・同僚の理解・協力の上、積極的に活用を進めて、育児・介護理由の本人が望まない離職者を出さないようにしていく。少子高齢化が進んでいることや働き続ける時代になってきていることで、企業が従業員のライフイベントに寄り添いながら働き続けられる環境を整えることが重要と考えている。時代の変化に合わせて従業員が働き続けやすく制度を柔軟化させるなど工夫して今後も職場環境を整備していきたい。

現在、「くるみんプラス」認定の申請を目指している。

現状とこれまでの取組の効果：

年次有給休暇の取得率

2021年：61.0% 2024年：70.2%

総労働時間平均

2021年：2,056H 2024年：1,922H

所定労働時間

2021年：1,807H 2024年：1,723H

時間外平均

2021年：115.7H 2024年：104.4H

○その他の効果

20代の職員数の推移

2017年3名 ⇒ 2019年7名 ⇒ 2021年13名 ⇒ 2023年13名 ⇒ 2025年12名
働き方改革・休み方改革に取り組み始めた2017年度以降、採用活動にも注力した結果、継続的に新卒採用ができています。取組みの効果は大きい。

(R7.3)