

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：株式会社長浜機設	所在地：愛媛県大洲市
社員数：32 名	業 種：建設業

取組の目的：

当社の働き方改革は、単なる業務効率化や労働時間削減といった表面的な施策に留まりません。その真の目的は、「従業員一人ひとりが、そして会社全体が、10年後に『こうありたい』と心から願う理想の姿を、共に創り上げ、実現すること」にあります。これは、個人の幸せと会社の持続的な成長が密接に結びついているという私たちの確信に基づいています。

社員、会社、お客様のすべての満足が継続することが取り組みの目的であり、その指標は下記の3つです。

- ① 社員の心身の健康維持とワーク・ライフ・バランスの実現
- ② IT 活用の向上と企業価値の向上
- ③ 持続可能な事業運営と将来の担い手確保

取組の概要：

<現在の取組>

社員へのトップメッセージ

私たちが進めている「働き方改革」の本当の目的は、10年後の皆さんと会社の理想の姿を、共に創り上げ、実現することにあります。皆さんの幸せと会社の成長は、強く結びついていると私たちは確信しています。

建設業と聞くと、とかく「ものづくり」に焦点が当たりがちですが、私は建設業も究極の「サービス業」であると考えています。お客様の要望をただ形にするだけでなく、その先の「快適な暮らし」や「豊かな未来」を提供することが私たちの使命だからです。

そのために、目標達成は、社員の皆さん、会社、そしてお客様、全ての満足が継続するために不可欠です。お客様への「最高のサービス」は、社員一人ひとりが充実した働き方をしているからこそ提供できるものだと思っています。我が社の働き方改革は、皆さんと共に歩む挑戦です。ぜひ積極的に関わり、共に未来を築いていきましょう。

○所定外労働時間の削減

・環境整備の継続

例えば、整理整頓されていない現場や事務所では、必要な書類や工具を探す無駄な時間が発生し、作業効率を著しく低下させます。また、情報共有が不徹底であれば、二重作業や手戻りが生じ、結果として所定労働時間を超過する原因となります。

こうした非効率を排除し、スムーズに業務が進められるよう環境を整備することこそが、所定労働時間削減への最も確実な近道です。具体的には、以下のような取り組みを通じて、環境整備と所定労働時間の削減を連動させています。

物的環境整備はもちろん、情報の環境整備にも注力し、デジタル環境の導入と活用の取り組みを開始しています。

この物的及び情報の環境整備の日々の積み重ねが、1作業につき〇〇秒短縮を生み出し、蓄積されて残業の削減と、業務の効率化に結び付いています。

○年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇取得状況の見える化
- ・年次有給休暇申請のフォーム化
- ・誕生日有給の推奨

社員の心身の健康とワーク・ライフ・バランスの実現は、最も大切な目標の一つです。そして、その実現に不可欠なのが、年次有給休暇の積極的な取得だと考えます。

まず第一に重要視しているのは、「心理的安全性」の高い職場環境づくりです。これは、メンバーが自分の意見や懸念、そして「年次有給休暇を取りたい」という気持ちを、安心して表明できる状態を指します。私たちは、この心理的安全性を高めるために、「サシ飲み」というコミュニケーションアップの懇親会や、誕生日有給の促進を行っています。また、全員の年次有給休暇取得状況の見える化や、申請届をフォーム化することにより、他者への気遣いや、申請のハードルを下げる取り組みも行っています。

＜今後の課題・取組＞

建設現場において、IT 技術の導入は生産性向上や業務効率化に不可欠とされています。しかし、特に現場レベルでは、IT 化が思うように進まないという課題に直面しています。

課題:なぜ現場は IT についていけないのか？

- ① **（IT リテラシーの格差）** 現場の年齢層は幅広く、デジタルデバイスや新しいシステムに不慣れな従業員も少なくありません。IT への苦手意識や抵抗感が、IT 導入への遅れとなっている。
- ② **（実用性の疑問と導入効果の不明瞭さ）** 現場の具体的な課題と IT ツールがどう結びつくのか、導入によってどれだけの効果が得られるのかが明確でない場合、現場は「やらされ感」を抱くことが多い。「IT は手間が増えるだけ」「今のやり方で問題ない」といった意識が根強く残っている社員も多数いる。
- ③ **（サポート不足）** 新しいシステムを導入したくても、使い方がわからない上に、質問できる環境が整っていない、誰に聞けばいいか、何からしたらいいかわからないという不安感が導入の妨げになっている。

【取り組み】

「問題解決会議」の開始:現場の声を IT に繋げる

IT 導入を成功させるためには、現場の「困りごと」や「ニーズ」を正確に把握し、それに合致した IT ツールを提供することが不可欠です。そこで、この度、「現場 IT 問題解決会議」を定期的に開催することとしました。

現場のチームごとに分かれて、本当の声を拾い出し、一つ一つ小さな問題から解決していく取り組みです。お互いのチームの問題や取り組みを共有し、良いところは真似、時には別のチームの力を借りたり、外部の方の力を借りたりしながら進めています。

現状とこれまでの取組の効果：

・男性育休について

男性の育児休業取得は、性別に関わらず誰もが働きやすい環境を整備する上で非常に重要だと考えています。

弊社の男女の比率は 88%が男性社員です。

10 年ほど前から男性育休の推奨をはじめ 10 名以上の男性社員が育休を取得してきました。2024 年、2025 年と各 1 名ずつの取得実績があります。社員の中に、『男性育休は当たり前』という認識が根付いてきたことを実感しています。

・現状と効果

問題解決会議を始めて2か月が経過しました。現状としては、「本当はこうしたい」「もっとこうしたらうまくいくのに」「困っているけど言えなかった」という現場の声が見える化できました。

そのうえで、10年後にありたい姿になるために、何をすべきかを考え、取り組みが始まったところです。

直近では、現場での体調管理の把握が問題に上がり、毎日の声掛けや顔色などのコミュニケーションにプラスして、Google フォームの入力により、情報共有することを現場の社員が決めました。実行するために、現場の社員が本社社員にフォームの作り方を教わり、仲間と共有して運用することが出来始めました。

スモールスタートで小さな成功体験を積み重ねることが、働き方改革の基本になると社員自身が気付き始めていると確信しています。

(R7.9)