



愛知の「働き方改革」取組事例

ヤハギ緑化株式会社



所在地：愛知県名古屋市東区

業種：造園業

社員数：男性245名 女性25名（R7.1月現在）

トップメッセージ・取組の目的

ヤハギ緑化では仕事と生活を両立させ、個人の能力を最大限に発揮できるよう様々な状況で働く社員への理解と協力・多様な働き方を積極的に推進しています。また、これらの取り組みを通して「経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活」「多様な働き方・生き方」を実現するための社会環境づくりに貢献していきたいと考えています。

取組の概要

○ 働き方改革を支える理念

- 年代、性別、障がいの有無を問わず、様々な人が生きがいと働きがいを持ち、心身ともに健康に活動できる場を創造することは、企業活動に深みをもたらし、雇用促進により経済成長にも繋がる。そして職場は、公正、誠実を旨とする組織文化でなければならないと考えている。

○ 働き方改革を進めるための体制づくり

- 企画部、管理部を中心に働き方改革に向けた体制を整えるとともに、当社は矢作建設グループの一員であり、グループ全体の組織的な管理のもと働き方改革を進めている。

○ 所定外労働時間削減等に向けての取組み

- 本社では隔週水曜日をノー残業デーとし、業務効率化の意識と実行を促している。また一部社員には時差出勤を認め、社員の心身への負担軽減にも繋げている。
- 作業所においては閉所目標時間の設定や合理的な休日シフト計画の作成を行い、その達成状況をモニタリング、適宜指導・援助することで総労働時間の削減に努めている。
- 繁忙現場や部署に対するバックアップ体制を強固なものにし、業務の平準化を推進している。

○ 年次有給休暇取得促進の取組み

- 新入社員には入社時に10日付与する制度としている。また、半日単位での取得を可能とし、有給休暇の実用性・柔軟性を高め自由度の高い休暇取得を可能にしている。
- 年間カレンダーに有給休暇取得推奨日を設定し、全社員に周知している。

取組の概要

- 管理部より所属長へ年次有給休暇の取得状況データを発信し、所属部下の5日の取得義務対応と行動計画に掲げた目標取得日数達成のための対応を要請している。
- 特別休暇制度について（年次有給休暇以外）
 - 30歳、40歳、50歳、60歳のいずれかの年齢に達する社員に対し、5日間の休暇及び助成金を付与する制度を設けている。（リフレッシュ休暇）
- 業務の効率化について
 - 様々なITツールを積極的に活用し、業務の効率化を継続的に追求している。
 - 在宅勤務運用ルールを整備し、効率の良い就業環境の選択ができるように配慮した。
- 多様な人材活用について
 - 「高齢者に活躍の場を設ける」活動の一環として、70歳以上でも就業可能な業務には高齢者に積極的に活躍する機会を与えている。
- 仕事と育児・介護等との両立支援
 - 育児休業の対象となる男性社員への制度の案内を適宜実施している。また当社制度のセールスポイントは以下のとおりである。
 - 育児をする社員の休業期間を、子が3歳になるまで認めている。
 - 育児をする社員の短縮労働時間制を、子が12歳未満まで認めている。
 - 育児をする社員の時差出勤を、子が12歳未満まで認めている。
 - 育児休業から復帰した職員が希望したときは、比較的負担の少ない役割への変更を認めている。
 - 介護休業は法定どおり対象家族1人につき93日を限度とするが、申し出の回数には制限を設けていない。
 - 介護する社員の短縮労働時間制を、回数制限せず、利用開始日から3年を経過するまで認めている。
 - 介護する社員の時差出勤を、回数制限せず、利用開始日から3年を経過するまで認めている。
- 女性の活躍促進について
 - 女性が活躍できる職場環境の整備を進めているが、行動計画で技術職2名の採用を目指している。Web媒体への出稿、職場見学会の開催等学生との接触機会を拡充する等雇用環境の整備を進めている。

取組の概要

○ オフィス緑化による働きやすい職場環境

- ストレス軽減や生産性UPが期待できるオフィス緑化により、植物を配置し装飾された空間では鳥のさえずり等、心地よいBGMが流れリラックスした状態で働く事ができる環境となっている。

その他

- 「健康福祉の向上」活動を進めており、すべての社員に対し、健康診断の100%受診とその後のケアを確実にしている。
- 資格取得の促進、能力向上機会の提供、現場技術の継承、発展のための研修会、講習会を設け、社員とパートナー企業のスキルアップ機会を充実させている。

現状とこれまでの取組の効果

- 令和5年度の平均時間外労働時間は、18時間で前年比18%減となっている。
- 令和5年度の年次有給休暇の平均取得日数は、11日で前年比10%増となっている。取得率も69%で前年度の取得率65%より4ポイント上がっている。
- 出産する女性社員は全員育児休業を取得しており、また復帰率も100%である。また1名だが新たに男性の育児休業取得者も出た。さらに産後パパ育休（出生時育児休業）有給休暇を認めているので、今後男性の育児休業取得も増えていくと考えている。