



愛知の「働き方改革」取組事例
鹿島建設株式会社中部支店



所在地：名古屋市中区新栄町2-14
業種：建設業
社員数：599名 男性493名 女性106名 (H28.4現在)

取組の目的

建設業は、その事業の性格から「長時間労働は当たり前」で通ってきた。

しかし、少子高齢化社会が進む中で、魅力ある建設会社として若者を呼び込むためには、今現場で働いている我々が自分たちの働き方を変えていく必要がある。

社員も協力会社の技能労働者も安心して働ける職場環境を整えることが、結果的にお客様、社会の要請に応えることができる強い企業につながると考えている。

取組の概要

○ 「事業所4週6閉所の推進」による計画的な休暇取得

- 2015年度支店方針として「60%以上の現場で4週間のうち6日間閉所（現場を施錠して作業を行わない）達成」を掲げ、予め定めた閉所日を確実に取得できるよう取り組んだ。
4週6閉所実現に向けて、管理部門（施工計画・営業）は契約前の検討段階で、4週6閉所を前提とした工期確保に努めた。また現場では、所長が発注者に対して建設業の就労環境の現状を説明し、本取組への理解を求めた。
- 2016年度は4週6閉所の実施率目標を80%以上に定め、さらに取組を進めている。

○ 「時間あたり労働効率向上」による残業時間の効果的削減

- 支店方針として時間外労働時間の前年度比10%削減を実施
2015年度支店方針として「時間外労働時間の前年度比10%削減」を掲げ、毎朝パソコンのログイン画面に、自分の当月の残業時間と昨年度の平均残業時間を表示させることにより、各社員に残業時間削減の意識付けを行うとともに、自主的な業務改善に向けたきっかけ作りとしている。

取組の概要

○ 「働き方計画表」で業務と労働時間を「見える化」

2016年度は、業務効率の向上を図るために「働き方計画表」を導入、業務の「見える化」を実施している。現場勤務社員はシステム上の「働き方計画表」に翌日の業務予定をできる限り詳しく記入、当日は15分単位で業務の進捗を自己管理し、時間内に終了できなかった場合はその理由を記入している。

上司（主に現場所長）は最低週1回、部下の計画表を確認し、アドバイス・教育・役割分担の見直し等を実施すると共に、部署の課題を見つけた場合には、その改善を図るようにしている。

○ 育児休業・介護休業を含む多様な働き方を認める企業風土の醸成改革

2016年度より育児や介護と仕事の両立に向けた取組として、以下の施策を実施。

- 希望する社員に対して出産・育児に関する制度説明会、介護研修等を開催。
- 男性社員の育児休業取得の推進。
- 休暇制度を利用した社員に対して、復職時の業務希望を確認し、継続勤務を支援。
- 協力会社に対して、自社技能労働者も休みたい人が休めるような体制の整備を要請。

○ その他の各種制度

- 年次有給休暇の計画的付与

毎年、ゴールデンウィークと夏季に長期休暇が取得できるよう、計画年休を設定している。

【年次有給休暇以外の休暇制度】

- 現場異動時休暇：非役付社員は現場異動時に付与される有給の特別休暇制度。
- 記念日休暇：1年につき1日、自分で決めた記念日に付与される有給の特別休暇制度。
- リフレッシュ休暇：勤続10～30年にかけて付与される有給の特別休暇。
5年毎に3～10日の休暇を取得できる。
- 配偶者出産休暇：配偶者の出産時に1日、有給の特別休暇を付与。

【育児・介護に関する制度】

- 育児フレックス勤務制度：子が小学校3年生修了時まで、10:00～15:00をコアタイムとして、月30時間まで労働時間を短縮することが可能。
- 介護休業制度：最大160日まで利用可能。
- 介護欠勤制度：家族の介護を理由とする欠勤は、年20日まで給与の70～80%を支給する。
- 積立年休制度：有給休暇の未取得分を60日まで積み立て可能とし、育児・介護等への利用を認めている。

現状とこれまでの取組の効果

○ 2015年度の実績

土木・建築合計で66%の現場で「4週6閉所」を実施することができた。

また、全社員の平均としては、「時間外労働時間の前年度比10%削減」を達成した。

現場では、社員・技能労働者双方から、計画的に休みが取れるようになったことを歓迎する意見が寄せられた一方、非役付社員の平日の時間外労働に増加傾向が見られたことから、2016年度から「働き方計画表」による新たな取組を開始した。