

従業員がもっと働きやすい会社を目指しワークライフバランスに取り組んでいる。

青森県内を中心に管工事を行っている。あおもり働き方改革推進企業認証制度取得を機に従業員がさらに働きやすい会社を目指し社内の働き方改革に取り組んでいる。



育児休業

男性の育児休業について

以前から子の看護休暇を取得する従業員は多くいたが男性の育児休業を取得する従業員はいなかった。朝礼、会議、社内報等で男性の育児休業等の周知を行い取得を促してきた。現場作業員から配偶者の妊娠報告を受けて、会社から取得を働きかけ、本人や配偶者から希望を聞き、令和3年4月から3カ月間の育児休業を取得した。

育児休業時の社内サポート

育児休業の取得前は、業務のしわ寄せで同僚から不平不満が出るのではないかと苦慮していたが、周囲の理解、従業員間での業務フォローや他の現場からの応援など周囲の協力もあり、取得から復帰までスムーズに育児休暇を取得することができた。

年次有給休暇

年次有給休暇取得勧奨の取組

今年度から社員全員の有給休暇の取得促進のため、毎月1日以上取得を目標に掲げ、会社玄関に目標を貼りだし取得を促している。

ノー残業デー

時間外労働削減の取組の拡大

従業員がさらに働きやすい環境を整備するため毎週水曜日をノー残業デーとして設定、他の曜日でも残業を行わずに業務を終了できることを目標としノー残業デーを他の曜日も行えるよう時間外労働削減に取り組んでいる。

◆トップのコメント

初めての男性の育児休業取得者ということで社内のサポート体制をどの様にするか等、検討し取組みました。他の従業員から不満等が出るのではないかと懸念していましたが、社内のサポート体制もうまくいきスムーズに取得できたと思います。今後も従業員がさらに働きやすい職場を目指し新たな取組をしていこうと思います。

◆育児休業を取得した男性社員からのコメント

育児がこんなに大変だとは思わなかったの、育児休業を取り少しでも育児に協力できて良かったと思います。妻の職場でも男性の育児休業取得が進んでいなかったのが、自分が育児休業をとることを聞き、男性で育児休業を取る方が出たそうです。弊社でも自分が男性で初めての取得でしたが、こんなに男性の取得者が少ないと思わなかったの、育児休業を取る男性が増えればいいと思います。

社内周知・個別の働きかけについて

社内への周知は社内ポスターの掲示、朝礼や毎月の社内会議、週一回行っている社内回覧連絡等で行っている。

男性社員からの申し出による育児休業の希望取得予定期間は当初2週間から1カ月程度であった。男性社員と配偶者を交え話し合いを行い、配偶者から3カ月程度の育児休業を取得してほしいとの希望があり令和3年4月から3か月間の育児休業を取得した。

育児休業中の社内サポート

育児休業の取得前は、業務のしわ寄せ等で従業員から不平不満が出るのではないかと苦慮していた。しかし、社内へ制度の周知が進み何かあった場合はお互い様という雰囲気があり従業員から不平不満は出てこなかった。

複数の現場間で工程、作業進捗状況等の情報交換を密にし、人員が不足するような場合は他の現場からの応援体制がとれるよう体制づくりを行った。

現場間の協力もあり、取得から復帰までスムーズに育児休業を取得することができた。

復帰に向けたサポート・その後の効果

職場復帰予定日一週間程度前に会社から復帰予定現場について、従事業務、現場状況等の情報提供を行なった。特に問題なくスムーズに復帰できた。復帰後のサポートについては今後、社内で取組んでいきたい。育児休業や時間単位の年次有給休暇等制度の周知は引き続き行っていきたい。

初めて男性の育児休業取得者が出たことで社内で制度利用を検討する者が出ている。令和4年1月から育児休業開始予定を希望している男性社員の他、今後検討するという者もいる。社内では今後も男性社員の育児休業を取得してこうと制度への理解が進むと考えている。

メンター制度の導入

若手社員の退職が続いた年があり、年齢が近い先輩社員が指導をすることで若手社員定着のためにメンター制度の導入を検討している。

ユースエールの取得

さらに働きやすい会社を目指し国の認定制度であるユースエールの取得を目指している。今後はくるみん認定等の取得も検討したい。

ICT化

現在は現場監督の所定外労働時間が特に長くなりやすい。図面作成の効率化等作業効率を上げていくため新しいソフトの導入等のICT化を進めたい。

