

建設業 取組事例①

(所定外労働削減・年休取得促進/社員数約750名)

取組の背景:

数年前から人手不足が深刻で、特に中間管理職となり得る知識と経験が豊富な人材が不足している。今後、急ピッチで人材の育成に尽力するほか、育成した人材の定着が緊急の課題であると認識していることから、人材が定着する職場づくりという観点で働き方改革に着手している。

取組の概要:

【取組Ⅰ】工期と工期の間の連続休暇制度（年休の取得勧奨）

特に現場監督をする社員は、工期中多忙になりやすく休暇を取得しにくい。そのため、工期が終わり次の工事が始まるまでの間に連続5日間の年次有給休暇を取得するよう、上司が積極的に働きかけている。

【取組Ⅱ】残業の承認申請書のフォーマットを工夫

残業を行う際は、事前に「承認申請書」で上司の承認を得なければならないルールにしている。

残業の「承認申請書」には、当月の累積残業時間、36協定の時間外労働の上限時間である月90時間までの残りの時間数、休日出勤の申請の際は併せて代休予定日まで指定させるフォーマットを作成した。

【取組Ⅲ】社員の相談窓口「なんでも相談室」の設置

社員の働き方、健康や人間関係など「なんでも」相談できる先として、24時間対応可能な相談窓口（外部委託）を設置した。

社員に広く利用を促すとともに、相談内容は会社が無断で把握できないことを周知し、「なんでも相談室」の電話番号を記載したカードを全社員に配布した。

【取組Ⅳ】 メール署名欄に「水曜日はノー残業デー」と追記

社内外へ、早帰りを意識させる取組として、管理職の会社メールの署名欄に「水曜日はノー残業デー」と追記する活動を推奨している。

【取組Ⅴ】 定年後再雇用者に対して多様な働き方を提案

豊富な知識や経験を持つ人材として、60歳の定年後再雇用者には継続して勤務してもらいたいと考えているものの、賃金の低下や体力の低下から再雇用を希望しない者が少なからずいた。そこで、定年前の面談時に本人の希望や健康状況などについてもヒアリングし、それらを考慮した多様な働き方（週2～3日の勤務からフルタイムまで）を提案している。

【取組Ⅵ】 一般社員や管理職向けの社員研修の実施

本部が直接各事業場を訪問し、一般社員及び管理職向けのワーク・ライフ・バランスや労働基準法に係る知識を習得するための研修を定期的の実施している。

取組の効果：

- ◆工期と工期の間の連続5日間の年休取得について、上司からの強い働きかけの結果、ほとんどの社員が連続休暇を取得できている。
- ◆残業の承認申請書のフォーマットを作成・使用することで、社員が残業できる時間に上限があることや、やむを得ない場合にしか残業は認められないといった意識を持つことにつながっている。
- ◆管理職のメール署名欄に「水曜日はノー残業デー」と追記する活動を推奨することにより、職場に帰りやすい雰囲気ができ、また取引先企業に対しても配慮を求めることができている。
- ◆本人の希望等を踏まえて、定年後再雇用者に対して多様な働き方を提案することにより、定着につながっている。
- ◆ワーク・ライフ・バランスなどに係る社員研修を実施することにより、残業の厳格管理の意義や会社の働き方改革の取組の背景の理解が図られた。