

取組事例

(朝型の働き方・所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・テレワーク)

企業名：一般社団法人 北海道建設業協会	所在地：北海道札幌市
社員数：20名	業種：経済団体



取組の目的：

職員のライフスタイルの多様化に対応した新たな勤務体系として「夏の生活スタイルの変革」を目指すとともに、業務効率の向上に向けて取り組むこととした。

取組の概要：

現在の取組

職員数が少ない中で「ゆう活」を実施

20名と少ない人数の中、各課単位で仕事に支障が出ないよう調整の上、7～8月の間に所定始業時間より1時間早く出勤し、所定終業時間より1時間早く帰宅する設定で「ゆう活」を実施した。

○夏季休暇と年次有給休暇の取得促進

当協会では、平成24年4月から夏期休暇2日(7月～9月)とお盆休暇(8月13～15日)が付与されており、これらの休暇を組み合わせできるだけ連続した休暇になるよう奨励している

今後の取組

夏期休暇等と年次有給休暇の取得促進

今後の取組としては、平成26～27年に4日間以下の休暇取得に留まった人数が50%を超えているので、夏期休暇2日等と年次有給休暇を組み合わせ5日間以上の連続した休暇を取得するよう意識改革を含めて推進してゆく。

夏期休暇等と年次休暇を組合せて長期休暇を取得した人数の推移(比率)

取得日数	4日間以下	5日間	6日間	7日間	8日間	9日以上
平成24年	3人(16%)	9人(47%)		1人(5%)		6人(32%)
平成25年	3人(16%)	1人(5%)	4人(21%)	10人(53%)		1人(5%)
平成26年	10人(55%)	3人(17%)		4人(22%)		1人(6%)
平成27年	11人(55%)		3人(15%)	1人(5%)		4人(20%)

また、当協会には、土木や建築工事を営む会員企業が 678 社登録されている中、建設産業では、技能労働者不足から人材確保・育成が喫緊の課題となっており、就労環境や処遇の改善が急務と言われている。

今後は、建設業界でもワーク・ライフ・バランスの推進を含めて、休暇が取りやすい環境作りや長時間勤務の削減などを積極的に取り組んで行く必要があると考えている。

現状とこれまでの取組の効果：

「ゆう活」では、早朝出勤で仕事に集中できて能率アップに繋がったとの意見のほか退社後に子供とのコミュニケーションが徐々に取れた、家庭菜園に勤しむことができたなどの報告もあった。

(H27.9)