

真柄建設株式会社

◎ 事業所概要

企 業 名： 真柄建設株式会社
代表者氏名： 取締役社長 真柄 卓司
所 在 地： 金沢市彦三町1-13-43
業 種： 建設業
労働者数： 238人



◎ 行動計画

- 1 計画期間 平成25年4月1日～平成30年3月31日
- 2 内容
 - 目標 ○子の出生時、父親の特別休暇取得を促進する。
 - 所定外労働時間の削減のため、振替休日等の制度の利用促進を行う。
 - 従業員の休暇取得促進のための取組を検討し、実施する。

◎ 認定取得に向けた取組状況

- ・平成24年度における男性職員の育児休業の取得状況を確認したところ、0名であった。そのため、平成25年10月から男性の育児休業と特別休暇（子の出生時に1日有給で取得可能）について社内イントラネットにて周知を行った。その結果、平成27年に男性職員が3日間の育児休業を取得した。
- ・平成24年度における所定外労働時間と振替休日の取得状況を調査した結果、一人あたりの振替休日指定日数の平均は5.4日であった。そのため、社長から振替休日の取得について周知を行い、社内イントラネットにも掲載した。また、毎週水曜日をノー残業デーとして周知を継続した。その結果、平成29年度の振替休日指定日数は7.6日となった。
- ・平成24年度の有給休暇取得率は28.2%で、一人あたりの有給休暇消化日数は5.55日であった。そのため、年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、行動計画期間中に有給休暇取得率40%以上を目標にした。年次有給休暇の計画的付与について社内イントラネットにて周知を行った。その結果、平成29年度の有給休暇取得率は42.5%になり、一人あたりの有給休暇消化日数は7.66日になった。

企業からのひとこと

○ 行動計画に基づく取組にあたって工夫した点

・育児休業に関して、女性社員は取得率 100%でしたが、男性社員はお子さんが誕生してはいても休暇取得とまではいかなかったため、現状を調査し改めて目標を掲げました。該当する社員には本人のみならず上司にも情報提供を行うことで、休暇が取得しやすい土台作りを目指しました。

また、振替休日や有給休暇の計画的付与は制度が整っていながらも十分に活用できていなかったため、行動計画の目標に設定し、社内イントラネット等を通じて再度周知を図ったことで、取得率の向上につながったと思います。

○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

・取組を周知した結果、計画期間を超えた後も育児に関する休暇を取得した男性社員は増えており、効果が表れています。

ただ、建設会社のため、担当する建設現場の進捗状況に左右され、なかなか休みがとりづらい現状が未だにあります。男性社員が休暇を取りやすい環境をつくることが今後も課題です。

現在は、働き方改革プロジェクトチームも発足しており、このチームとも連動してより振替休日や有休休暇の取得率が向上するよう働きかけていきたいと思っています。

○ 育児休業を取得した男性社員の声

・男性でも育児休業が取れると声掛けしてもらったのがきっかけですが、普段はなかなか子供と過ごす時間をとれない分、この数日間は子供とゆっくり過ごすことができ、取得して良かったと思います。今後もこのような機会を活用する社員が増えてほしいと思います。

(施工管理職・36歳)