

# 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 : 代表取締役社長 真柄 卓司  
所在地 : 金沢市彦三町 1-13-43  
業種 : 総合建設業  
労働者数 : 261人



## ◎ 行動計画

- |        |  |
|--------|--|
| 1 計画期間 | 平成 30 年 4 月 1 日 ~ 令和 5 年 3 月 31 日                    |
| 2 内容   |  |
| 目標 1   | 男性社員の育児休業等の取得を推進し、取得率 7%以上を目指す                       |
| 目標 2   | 所定外労働の削減のため、振替休日等の制度の利用を促進する                         |
| 目標 3   | 従業員の休暇取得促進のための取り組みを検討し、有給休暇取得日数を 1 人あたり 1 日増やすよう推進する |

## ◎ 認定取得に向けた取組状況

### 目標 1

上層部によるトップダウン方式（総務で候補者をリストアップし、所管本部長に上申・了承のうえ、部門長を通して本人の希望を確認し取得を励行）で取得を推奨した結果、男性の育児休業取得率は 7%であった。（育児に関する会社独自の休暇を含むと 53%）

### 目標 2

令和元年 10 月 1 日に休日出勤取扱要領を改定し、従来翌月末まで振替可能だった振替休日を当月内に振替えるよう変更した。また、令和 2 年 12 月 1 日より、客観的に労働時間の把握が容易になるよう出勤簿システムの改良を行い、社員全員の適切な労働管理が可能となった。

その結果、令和 4 年度における対象労働者の振替休日指定日数は平成 29 年度に比べ 208 日増加した。

### 目標3

年次有給休暇の計画的付与制度を用いて取得を促進した結果、令和4年度における全労働者の有給休暇取得日数は1人あたり10.49日となった。（平成29年度は1人あたり7.66日）

## 企業からのひとこと

### ○ 行動計画に基づく取組に当たって工夫した点

男性社員の育児休業取得率を上げるため、制度が浸透するまではトップダウンで強力的に推進し、将来的には希望者が育休を「必要な時に、必要な期間」取得できるような仕組みづくり、環境づくりに取り組みました。

◎具体的には以下の手順でした。

- (1) 本社総務部で候補者情報をリスト化
- (2) 所管本部長へ「制度の詳細」「メリット」等を説明のうえ取得推進を上申・了承
- (3) 本部長が事業部長（部門長）と候補者の業務の状況等を確認、取得を推進
- (4) 事業部長（部門長）が本人の希望を確認、上司に指示を出し積極的な取得を励行
- (5) 希望者は育休取得

◎改善策として以下を追加で実施しました。

- (1) 年1度、全社員が提出する自己申告書制度にて、育休制度の詳細な説明を希望するか確認する欄を設置
- (2) 取得希望の申出があった際は、本部長は希望者の情報を事業部長（部門長）に共有、人員配置（特に現場）を考慮する。

### ○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

取組を周知した結果、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が、担当する建設現場の進捗状況に左右され、なかなか長期的な休みがとりづらい現状が未だにあります。

制度浸透まではトップダウンで強力的に男性の育休取得を推進してきましたが、希望者が「必要な時に、必要な期間」育休を取得できるような仕組みづくり、環境づくりの醸成が今後の課題です。

### ○ 育児関連休業を取得した男性社員の声

育休を取得したきっかけは、一人目の出産だったこともあり、妻がとても大変なのは分かっていたし、赤ちゃんと過ごす時間も一生に一度の大切な時間だと思っていたので、必然的に取得したい、という気持ちになりました。

会社に相談したタイミングは、国土交通省管轄の高速道路建設のプロジェクトに1年間参加することが決まったのですが、そのプロジェクトに参加する前に妻の妊娠が発覚していたので、プロジェクトをやり遂げたら1ヶ月の育休を取得したい！と上司に事前に相談しました。真柄は社員のことを本当に考えてくれる会社だと思っているので、今後もこのような機会を活用する社員が増えて欲しいと思います。

（施工管理職・27歳）