

## 取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名：株式会社井木組	所在地：鳥取県東伯郡琴浦町
社員数：124名	業種：建設業



## 取組の目的：

社員が仕事と生活の両立を図ることにより、社員全員が働きやすい環境を構築し、各人がその能力を十分に発揮できるようにする。具体的には、業務の計画的処理と効率化の意識改革を図ることで、年次有給休暇の取得を促進するとともに、多様な働き方の実現に向けて所定外労働の削減にも取り組んでいきたい。

## 取組の概要：

## 〈現在の取組〉

## ○トップメッセージ

業務の効率化とお互いの仕事を補完し合える体制を徐々に構築し、年次有給休暇の取得と所定外労働時間が減少するようなくみと風土作りに尽力していきたいと考えている。

## ○残業時間の削減

- ・ 部署長による部下の過重労働防止のための時間外労働に対する指導と管理の実施
- ・ 部署長・工務管理（安全管理担当者）・総務が連携をとり、特定の労働者が過重労働にならないような現場支援の体制整備  
具体的には、女性の現場支援担当者を育成して応援を行うとともに、それでも足りない時は、女性事務職員も現場へ支援に行くような体制を整備。これは、現場の働きやすい環境の整備と女性のスキルアップにもつながっている。

## ○年次有給休暇の取得促進

- ・ 工事終了後に3日～6日程度の連続した“リフレッシュ休暇”の取得を促進。
- ・ リフレッシュ休暇をはじめとする年次有給休暇の取得促進を管理職の配慮義務とした。

## ○育児・介護支援

- ・ 小学生までの子を持つ社員に対する所定外労働をさせない制度・育児短時間勤務制度（法定は3歳までの子を持つ社員）。
- ・ 子の看護休暇、介護休暇は半日単位で取得可能（法定は1日単位）とし、柔軟な働き方を可能としている。

### 〈今後の取組〉

- ①検討事項：現行制度の検証・分析（業務の簡素化・効率化の方策、残業時間削減及び年休取得が進まない要因の把握・分析）。
- ②検討の実施時期：平成 27 年 3 月末頃まで
- ③改善方策の実施時期：平成 27 年 4 月以降、対応可能な方策から順次実施予定  
「年次有給休暇の計画的な取得」と、「ノー残業デーの取組（月 2 回）」は実施決定。  
その他、お盆や年末年始等の連続休暇の推奨やアニバーサリー休暇についても、27 年度の総務部が取り組む目標に掲げ、27 年度以降取組を推進予定。

### 現状とこれまでの取組の効果：

#### ○労働時間の実績

- ・ 時間外勤務時間（月/平均） 平成 24 年度 3 時間 、 平成 25 年度 4 時間
- ・ 年次有給休暇の取得率（社員平均）平成 24 年度 46.7%、平成 25 年度 46.8%

#### ○社員の反応

- ・ 子の看護休暇、介護休暇は半日単位での取得可能としているため、社員からは取得しやすいと好評で、多くの社員が利用している。
- ・ ここ数年での女性の育児休業は 100%取得。育児時間（午前 30 分、午後 30 分ずつの時間）についても対象の女性社員は 100%利用するようになり、気兼ねなく取得できる社内の雰囲気成熟され、子供を持つ親に対しての理解が進みつつあると感じる。