

▶会社の概要や特徴

会社創業より70余年間、道路工事、建築工事、治山工事、災害復旧工事、冬の除雪等、様々な形で地元の群馬県草津温泉エリアの社会基盤・維持管理を最前線で担っております。

▶取り組んだ理由きっかけ

ブラックなイメージが定着してしまっているのか、建設業は他の産業に比べて若年入職者が低い状況にあり、当社においても新卒学生・中途採用者ともに人材確保に大変苦慮しておりました。そういった人材採用及び事業継続への危機感と、既存の在職職員への安全配慮やモチベーション向上等、あらゆる面でプラスの効果期待できるのではないかと思います、取組を始めました。

▶実現による効果など

若年入職者が定着しない理由、建設業離職者が仕事を辞めた一番の理由、そのどちらでも「休みが少ない」という回答が多くありました。そのような状況ですので、採用活動をする際に4週8休に取り組んでいると言えることは大きなアピールポイントになりました。

休みが増えたことによって職員からは、「家庭の時間が増え家事を手伝えるようになった」・「趣味に費やす時間が確保出来る」・「しっかり身体を休められるので体調管理が図れる」という良い反応がみられました。

国の働き方改革を背景に、当社のメイン事業である国・地方自治体の公共工事においても週休2日促進工事がどんどん発注されるようになってきましたが、それに対応する際にもこの取組が役に立ちました。

▶4週8休実現へのプロセス

平成30年度までは会社カレンダーを作成し、年間休日104日、一年単位の変形労働時間制を採用しておりました。
それを平成31年度から土曜日、日曜日、国民の祝日、年末年始を休日とする内容で就業規則を変更し、実行に移しました。

▶実現に向けた様々な課題とその克服方法

・職員に対して

初めはとまどいと、下請業者への対応や工事の納期について 危惧する職員もいましたが、時間外労働の上限規制等の働き方改革への対応の必要性について資料を配り説明しました。

・取引先や協力会社に対して

協力会社の中には日給月給を採用している会社もあり、収入減を危惧する意見も出ましたが、週休2日制対応の必要性を説明し、協力を仰ぎ、内容の理解を得られた協力会社に対して月給制への移行を勧めました。

・工事の施工に対して

現場毎に週休2日制実現に向けての工程管理、工程表の作成をして下請業者を含めた現場作業員に周知しました。

施工の効率化、円滑な資機材の調達等で工事の早期着工、早期完成に努め、週休2日制による工期の延伸を極力抑えることでコストアップの低減を図りました。

必要に応じて現場事務所より本社サーバーにリモートアクセス出来るよう、VPNを構築し、現場での事務作業及び情報共有できる体制づくりをしました。

▶独自の取組や工夫されてる点

4週8休の取組だけでなく、育児・介護休業等に関する制度を社内規則に規定していることと、①育児休業制度等を対象とした 両立支援の取組、②職場における女性の登用・活躍推進の取組、③従業員の家庭教育等ワークライフ・バランス推進の取組、この三つの事項に関する取組を宣言することを満たしたことで群馬県より「群馬県いきいきGカンパニー」として認証を受けております。