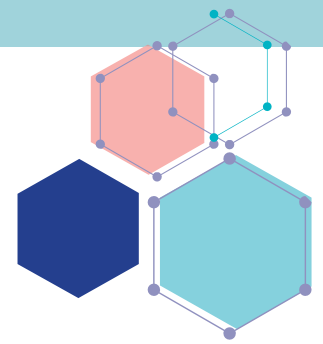


名古屋市 働き方改革対応支援事業



法 対 応 専 門 家 派 遣

1. 有限会社内村塗装店（建設業）
2. 有限会社エス・ティ・ケイ（建設業）
3. 環境サービス株式会社（建設業）
4. 精晃電設株式会社（建設業）
5. 株式会社ダイセキ環境ソリューション（建設業）
6. 株式会社ニーズ（建設業）
7. 株式会社マイ・ロード（建設業）
8. 株式会社六合（建設業）
9. 株式会社ワイズ（建設業）
10. 有限責任事業組合アクティ（建設業）

有限会社内村塗装工業

COMPANY DATA

所在地 名古屋市緑区大高町己新田175-1

社員数 32名（2021年1月現在）

創業 1989年

企業URL <https://uchimura-tosou.shopinfo.jp/>

代表者 代表取締役 内村 秀敏

業種 建設業

働き方改革を推進するため サポート体制をつくり社内環境を整える

内村塗装工業では、一人親方として事業をしていた職人の方を社員として雇用しています。

ベテランの社員は、仕事を仕上げることを優先してしまい、労働時間や有給休暇に対してそれほど意識が向いていませんでした。

そのため、時間外労働が恒常的に発生してしまい、有給休暇についてもあまり取得が進まずにいました。

一方で、若手の社員からは労働時間や有給休暇について、多くの相談が寄せられ、社内のバランスをとる必要がありました。

働き方改革を推進していくために、労働時間の管理と有給休暇の取得について取り組みをおこなうことにしました。

課題の分析

労働時間の 管理

● 社員の意識改革と時間管理方法の検討が必要

一人親方として事業をしていた方が多いため、作業を完了させることが第一優先になっています。そのため労働時間への意識が高くなく、意識改革が必要でした。

また、労働時間を管理するため、日々提出する日報についても、正確な時間を記入してもらうため、内容の見直しが必要でした。

休むことへの 意識改善

● 気遣いで休みが取得しづらい環境の改善

一人親方の時には、休むことで仕事がなくなってしまうことがあったため、有給休暇の取得には消極的になっていました。

ベテランの社員が休まないことで、若手も休みづらいという悪循環がおきていましたので、有給休暇を取得してもらうための制度が必要でした。

時間管理について丁寧な説明と 報告の簡略化

社員の意識啓発のため、説明会を開催しました。会社としてのルールを説明して、理解を求めようにしました。職人氣質な社員たちには、一度の説明で浸透させるのが難しいため、さらに定期的なミーティングの実施を検討していくことにしました。

また、日報については、報告様式を見直して、開始・終了時間、作業内容など必要な項目のみに絞りました。報告事項を簡略化することで、毎日の提出を徹底していきます。

制度の説明と管理体制を しっかりと整える

有給休暇について理解してもらうため、法律や制度について説明をおこないました。就業規則へも有給休暇の時季指定の条文を追加し、有給休暇管理簿を作成。取得状況を管理していくことにしました。

また、育児・介護休暇の取得についても制度の見直しをおこなうとともに、育児・介護休暇への理解を深めるためにチラシを作成して、社員の家族にも制度を知ってもらえるようにしました。さらに、家族からも相談ができるように電話相談窓口を設けることにしました。

取り組み

時間外労働の削減

日報を簡略化して、労働時間の管理を徹底するようにしました。社員の業務負担などが明確になりますので、業務の平準化などで時間外労働の削減が期待できます。
社員の意識啓発は継続的に実施していく予定です。

有給休暇取得及び 休暇制度の見直し

有給休暇の時季指定の条文を追記しました。有給休暇を取得しやすくなるよう制度を整えたことで若手も、気兼ねなく有給休暇が取得できるようになります。
また、チラシや相談窓口などで社員の家族も巻き込むことで、休暇は自分のためだけでなく、家族のためでもあるという意識付けをしました。

事業を振りかえって

日々の報告が楽になります

現場からの帰り時間が遅くなると、つい日報の提出を忘れてしまうことが多かったです。
報告内容も多かったのが、明日やればいいのかと思い、そのままになってしまっていたからだと思います。
今回の取り組みで報告内容が簡略化されたので、それほど時間がかからず日報が作成できそうです。
今後、忘れずに提出していこうと思います。



(現場担当者様)

気兼ねなく有給休暇がとれる

これまで有給休暇について、取得していいと言われていましたが、周りを見ているとなかなか有給休暇を取得しづらく感じていました。
会社の制度として、有給休暇が取得できるようになれば、周りをあまり気にすることなく有給休暇が取得できそうです。



(現場担当者様)

VOICE

「できる事から環境改善を進めます」

当社は30人程度の企業ですが、今まで積極的に働き方改革に取り組むことが難しい状況がありました。今回を機に様々な取り組みを社内で考えることができたので、小さな会社であっても、社員が生活に不安を感じることなく、安心して仕事に取り組める制度作りができました。これを社員に周知・推進していき、今後は男性であっても育児休業や介護休業が気兼ねなくとれるように、バックアップ体制を整えていきます。



取締役 内村 秀一様

有限会社エス・ティ・ケイ



COMPANY DATA

所在地 名古屋市天白区野並2-307

創業 2004年

代表者 代表取締役 竹内 渉

社員数 3名 (2021年1月現在)

企業URL

<https://www.kensetumap.com/company/318268/>

業種 建設業

1 から始める働き方改革

エス・ティ・ケイでは、創業以来、労務トラブルなどとは無縁の会社で、明るくアットホームな職場環境です。

ただ、働き方改革といわれると、具体的に何をすればいいのか、現状のままでは問題があるのか、何をすればいいのかわからず悩んでいる企業の一つでした。

そこで、働き方改革への理解を深めることと、管理が曖昧になっていた有給休暇取得の管理、2024年には対応の必要となる時間外労働の上限規制について学び、社内の規則などを見直していくことにしました。

課題の分析

有給休暇の取得

● 有給休暇の管理方法を見直す

働き方改革については、言葉としては知っていたものの、時間外労働を減らすというイメージくらいで、細かな内容までは把握してはいませんでした。

具体的にどんな対応が必要かもわからずにいたため、有給休暇管理についても未着手状態。有給休暇取得自体はできていても、取得の促進方法や管理についてどのようにすればいいかわからず、実際に誰が何日取得しているといったことが曖昧になっており、管理を見直す必要がありました。

社員の希望に沿った 確実な有給取得計画

有給休暇の取得について、どんなところが変わったのか理解するため、まずは法改正の内容を学びました。年5日の取得が必要になること、管理簿の作成が必要なことなど、会社として必要な対応が見えてきました。確実に取得してもらうため、それぞれの社員が何日付与されており、何日取得しているか把握できる管理簿を作成しました。年末年始等に合わせた計画的付与も導入。あわせて社員から希望取得日を提出してもらい、会社が調整をおこなう形をとることにしました。

適正な労働時間の管理で 職場環境の改善へ

大幅な時間外労働が発生しているわけではありませんでしたが、将来を見据えて新様式での36協定の作成にとりかかりました。業界としては猶予はあるものの、早いうちから時間外労働を少なくしていけるような目標設定をすることで、働き方改革を実践していくことにしました。

取り組み

有給休暇の取得

有給休暇管理簿の作成と、計画表を用いて会社側が有給休暇取得を積極的にリードしていきます。計画的付与と社員の取得希望日組み合わせることで、極力社員の希望に沿った形で取得できる仕組みとしました。

36協定の作成

新様式での36協定を締結し提出します。建設業界は2024年が上限規制の対象年度となりますが、先を見据えて早めの対策や取り組みを実践していきます。

事業を振りかえって.....

有休取得も働き方改革

働き方改革は自分には関係ないものと思っていましたが、有給休暇の取得も働き方改革の一つだと初めてしりました。一方的に決められるのではなく、希望を聞いてもらえるのがありがたいです。



(現場担当者様)

より働きやすい職場環境に

時間外労働や有休など、幅広くいろんなことがあるんだなと勉強になりました。今の会社には満足しているので、より働きやすい環境になれば、もっと仕事が頑張れるし、プライベートも充実できると思います。



(現場担当者様)

VOICE

「職人ばかりの会社の働き方改革」

私自身も建設現場に出たり色々な業務をこなしている中で、労務に関する情報を得ることはなかなか難しく、働き方改革という言葉は聞いたことがあっても具体的な内容についてわからないことも多かったのですが、今回の事業で色々なことを知る事ができました。今後も、社員がよりよく働ける職場づくりを心掛けていきたいです。



代表取締役 鎌形 忠司 様

環境サービス株式会社

COMPANY DATA

所在地 名古屋市北区五反田町80

社員数 49名 (2021年1月現在)

創業 1980年

企業URL <http://www.kankyo-service.co.jp/>

代表者 代表取締役 加島 章吉

業種 建設業

労働環境を整備して 働きやすい職場をアピールする

環境サービスは、40年以上清掃業を中心に事業を運営しています。

有給休暇の取得が進んでいなかったため、取得促進の取り組みを検討すると同時に、社員が現場と自宅との直行直帰で会社に立ち寄りなかった際の労働時間管理について検討することにしました。

また、取り組み内容などをホームページでアピールして、若い人材獲得に力をいれていくことにしました。

課題の分析

労働時間の管理

● 日報の提出が徹底できていなかった

労働時間の管理には手書きの日報を提出するようにしていますが、会社に立ち寄らない日が続くと、日報の提出が漏れることもあって、適切な管理ができていませんでした。また、特定の人に時間外労働が発生していて、業務の偏りが発生していました。

有給休暇の取得

● 有給休暇取得への意識が薄い

働いて稼ぎたいという社員が多く、有給休暇の取得が進んでいませんでした。また、パート社員は有給休暇が取得できることを、認識していないことも影響していました。

取り組み

労働時間の申告を徹底させ 業務平準化の仕組みをつくる

労働時間の管理をしっかりとおこなうため、タイムカードを導入することにしました。開始・終了時間の打刻を徹底し、直行直帰の社員には、日報への労働時間記入を徹底させていくことにしました。

次に、業務全体を平準化するため、チーム制を取り入れることにしました。チーム内で情報共有をおこない、原則チームで仕事をするすることで、メンバーの誰かが不在の場合でも、業務が回るように体制を整えることにしました。

説明会を開催して 有給休暇の取得促進

パート社員の一部に、自分が有給休暇を取得できることを認識していないという状況がありました。

そこで、有給休暇の計画的付与を導入し、確実に取得できる仕組みを作るとともに、社員全員を対象に説明会をおこないました。

また、有給休暇管理簿を作成して、社員の取得状況をしっかりと管理していくことにしました。

タイムカードの導入と チーム制の導入

タイムカードの導入と日報への労働時間記載により、労働時間管理を徹底することで、社員の労働時間への意識を向上させました。
また、チーム制を導入して個人の業務負担を解消するようにしました。チーム内で情報共有をおこなうことで、業務の偏りが無くなり、時間外労働の削減に繋がってきています。

説明会の開催と有給 休暇管理簿の作成

有給休暇についての説明会をおこなうことで、改めて有給休暇の制度について周知し、会社として休暇取得を推進している想いを伝えました。
また、有給休暇管理簿を作成し取得状況を確認できるようになったことで、取得日数が少ない社員には声かけができるようになりました。

事業を振りかえって

正しく報告と情報共有で 業務効率を上げる

労働時間については、直行直帰の時など正確に覚えていないこともありました。
正確に報告しないことが、会社に迷惑をかけることになるとう理解しましたので、気を付けていきたいと思えます。
チーム制で情報共有が活発になってきましたので、これから業務効率もあがってくるのではないかと思います。



(現場担当者様)

休暇取得のため効率を上げる

有給休暇の説明会で、パートも有給休暇が取れることを初めて知りました。
これからは、有給休暇を取得することを前提として仕事の予定を立てるようにして、これまでと同じ仕事をするにしても、作業効率や段取り力を高めて、全日数を取得できるくらいになっていきたいと思えます。



(事務担当者様)

VOICE

「体制を整えて職場環境を改善」

今回の労働時間管理の見直しや、有給休暇の説明会を開催したことで、なかなか手を付けられなかった会社体制の整備ができました。おかげ様で、社員にとって働きやすい職場環境を形成できたかなと思っています。
今後も働き方改革を推進し、多様なワーク・ライフ・バランスを実現できるようにして、若い人材にも来てもらえるように、職場環境を改善していきたいと思えます。



代表取締役 加島 章吉 様

精晃電設株式会社



COMPANY DATA

所在地 名古屋市守山区川北町40番地

創業 1960年

代表者 代表取締役 香西 洋一

社員数 7名 (2021年1月現在)

企業URL <https://www.d-seiko.com/>

業種 建設業

働き方改革を実践！環境を改善して 社員の定着を目指す

精晃電設は、守山区で大手の一次下請けとして電気通信工事業を営んでいます。

昨今の人手不足解消のために、社宅や車など生活様式一式を揃えて、全国から積極的に人材を採用しているものの、若手が定着せず、後進の育成が進まないことから、今後の事業継続に不安を感じていました。

業界的に時間外労働の上限規制は少し先ではありますが、社員に定着してもらうために、職場環境改善の第一歩として、有給休暇の取得促進から着手することにしました。

課題の分析

有給休暇の取得

● リフレッシュを目的とした有給休暇が取得できる環境づくり

これまでは社員の病気やケガなどの場合に有給休暇を取得する程度で、本来の心身リフレッシュを目的とした活用がなかなか出来ていませんでした。人員が不足していることも重なり、思うように有給休暇を取得しにくい環境になっていました。

また、社員によって有給休暇の付与基準日がバラバラになっていて、管理が煩雑になっていましたので、管理する方法や付与基準日の整理が必要でした。

取り組み

有給休暇がしっかりと取得できる制度

改めて有給休暇の意義や、どのように付与され、どのように管理していかなければならないか確認しました。

そして、年5日の取得を確実にこなえる仕組みとして、年末年始に有給休暇の計画付与を取り入れることにしました。

就業規則にも計画付与の条文を記載して、人材の採用時にしっかりと有給休暇が取得できるということを明示できるようにしました。

基準日を統一して管理しやすい体制に

これまで社員によりバラバラだった有給休暇の付与基準日を、毎年4月1日として一斉付与することにしました。併せて、休暇の取得状況をしっかりと把握していくために、有給休暇取得管理簿を作成しました。

また、毎年10月頃、取得の進んでいない社員には、面談をおこなって休暇取得日を決めていくことにしました。

有給休暇の計画的付与

年末年始に計画的付与をおこなうことにしました。
有給休暇取得管理簿も作成して、取得状況を管理していきます。また、取得が進んでいない社員は10月に個別面談をおこない、取得を促進します。
しっかりと実績を積んでいけば、建設業でも有給休暇が取れる企業として、新しい人材へアピールできるようになります。

事業を振りかえって

仕組みがあると休みやすい

仕事が忙しいので、有給休暇は本当に何か緊急の場合や、自分が体調不良の時に使用する程度でした。今回、会社の方で、社員が有給休暇を取りやすくなる仕組みを作ってくれたことで、定休日以外にも休めるようになりました。
仕事のある日だと、やはり色々と気になってしまうので、個人的にはこの方がありがたいです。



(事務担当者様)

安心して長く働けそうです

入社したばかりですが、業界の中でこれだけ社員のことを考えてくれている会社もなかなか無いと思います。
生活面での環境も整えてくれますし、お話をあった有給休暇のことなど、職場環境のことも考えてくれていますので、これからは安心して働いていけると思います。



(現場担当者様)

VOICE

「働き方改革が一步前進」

電気通信設備工事業という業界は、他の業界に比べ働き方改革が進んでいませんでした。今回の取り組みにより、社員の有給休暇を「見える化」し、計画的に有給休暇を取得してもらえるようになりました。

2024年には建設業の時間外労働の上限規制が適用されます。

今後は、社員が心身ともに健康を維持しながら生産性を向上し、労働時間の削減をおこなっていきます。今回の取り組みはその第一歩となりました。



代表取締役 香西 洋一様

株式会社ダイセキ環境ソリューション



COMPANY DATA

所在地 名古屋市瑞穂区明前町8-18

創業 1996年

代表者 代表取締役会長 二宮 利彦

社員数 204名 (2021年1月現在)

企業URL

<https://www.daiseki-eco.co.jp/index.html>

業種 建設業

非正規社員の待遇を見直して 同一労働同一賃金の実現へ

ダイセキ環境ソリューションは、資源リサイクル・汚染土壌調査から浄化処理までを一貫体制でおこなっています。社員は正社員の他、準社員と呼ばれる非正規社員が在籍していますが、以前より待遇面について見直す必要を感じていました。そこで、基本給や各種手当、休暇制度、評価制度などについて見直しをおこない、同一労働同一賃金の実現に向けた取り組みを進めることにしました。

課題の分析

待遇検討の 判断基準

●それぞれの判断基準がハッキリとしていない

基本給については、以前より検討はおこなっていましたが、各種手当や賞与といった待遇面については、検討が進んでいませんでした。また、どういった場合に支給の対象となるのか、判断をつけられずにいました。そのため、就業規則などへも記載ができていませんでした。

評価基準が 明確ではない

●評価制度の見直しが必要

正社員への転換制度はありましたが、業務評価において曖昧な箇所があったため、この条件が揃えば正社員へ転換できるといった基準が明確にはなっていませんでした。

ワークシートを使って 合理性をもって整理する

厚生労働省の「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」のワークシートを用いて、各種手当について見直しをおこないました。

対象者を確認しながら、手当の目的、正社員とどのような違いがあるか、またその場合の理由など、一つずつ整理をおこないました。

整理した内容は準社員の就業規則へ、条文を追加することになりました。

業務の評価基準を明確化

評価をしっかりとおこなうために、正社員と同様に、職務のレベルによる等級制度を当てはめて、正社員との共通部分を持つ格付け制度を導入することになりました。評価基準を明確にすることに合わせて、正社員への転換基準となる業務レベルを明確化するようにしました。そして、見直した内容について、就業規則へ記載することになりました。

取り組み

同一労働同一賃金

待遇差の改善のため、各種手当の見直しをおこないました。準社員にとっては、待遇向上となる内容が多く盛り込まれました。

社員への説明会をおこない、改善点について説明をおこないました。待遇向上における非正規社員のモチベーション向上と定着が期待できます。

評価制度の見直し

準社員の業務評価に正社員と同様の制度を導入しました。

評価が明確になることで、これまであいまいになっていた、正社員への転換基準が明確になりました。

事業を振りかえって

モチベーションが上がります

待遇面については、納得して入社をしていましたが、会社側が気にしてくれていて、待遇が良くなっていくことは、嬉しく思います。仕事もさらにしっかりと取り組んでいきたいと思えます。

働き方改革や、同一労働同一賃金は知ってはいましたが、これまではあまり関心は高くなかったのですが、これからは少し勉強してみようと思えます。



(事務担当者様)

目標がハッキリとしました

正社員は色々手当がついていいなど、正直なところ思っていました。

今回会社がおこなった取り組みで、非正規社員にも同じように手当がでるようになったことと、業務に対して、しっかりとした評価をしてもらえる制度ができたことを聞いて、前向きに仕事に取り組む気持ちになりました。

正社員への転換を目指して頑張っていきたいと思えます。



(現場担当者様)

VOICE

「専門家の助言は勉強になりました」

社員の賃金制度や就業規則の変更などは、私と部長が中心となっておこなっているのですが、時にどんなに調べてみてもこれで大丈夫なのか心配なことに出会ってしまいます。

今回のテーマである「同一労働同一賃金」は、ガイドラインは出ていても、実際に当てはめてみると、非合理でないかなどの判断には自信が持てずにいました。

事業に参加し専門家からのアドバイスがあったことで、判断に自信が持てるようになり、上長への進言や、社内の意見もまとめやすくなりました。



人事総務課 森下 純也 様

株式会社ニーズ



COMPANY DATA

所在地 名古屋市西区上橋町106

創業 2015年

代表者 代表取締役 大野 満

社員数 8名 (2021年1月現在)

企業URL -

業種 建設業

働き方改革を再認識して 時間外労働の削減と有給休暇取得の促進

リフォーム業においては、天候や施工主の状況により、就業時間にばらつきが発生することがあります。また現場へ自宅より向かい、作業後は会社に戻らず自宅へ帰るケースも多く、就業時間の管理がおろそかになりがちです。今回、働き方改革の内容を理解し、適正な管理をおこなうことで働きやすい職場となるよう、業務や就業規則などの見直しをおこないました。

課題の分析

時間外労働の削減

● 就業時間の管理に見直しが必要

自宅と現場の直行直帰が多く、社内にタイムカードの設置などはしていませんでした。日々の時間管理は日報を提出することで確認をしていましたが、日報に書かれた就業時間以外に確認する方法はなく、客観的な方法での時間の管理方法が必要です。

有給休暇の取得

● 有給休暇取得状況が把握できていない

有給休暇自体はある程度取得はされていましたが、使用日数の把握があいまいなところがありました。また、付与される時期や残日数の管理がしっかりと出来ていない状況でした。

報告を徹底し 社員の意識改革

大前提として、時間外労働をおこなう場合、上長への申告を徹底することから取り組みを始めました。日報の始業時間と終業時間についても、厳密に記入するよう社員に説明会を実施。社員が自身の労働時間を意識して働きかけづくりをおこないました。

有給休暇がしっかりと 取得できる環境へ

有給休暇については、管理状況があいまいで、誰が何日取得しているかが不明瞭な状態でした。働き方改革関連法に対応するためには年間で最低5日は有給休暇を取得する必要があるため、社員の休暇取得状況の把握は必須です。そこで、有給休暇の取得管理簿を作成し、取得日数を正確に把握することにしました。併せて、就業規則へ時季指定と計画的付与の条文を追加しました。

取り組み

時間外労働の削減

日報での就業時間管理について説明会をすることで、時間外労働について意識改革をおこないました。今後は客観的な時間管理もおこなう必要があるため、スマートフォンでの勤怠管理アプリの検討も進めており、位置情報や時間を用いて始業・終業・時間外労働の正確な管理もおこなっていく予定です。

有給休暇管理簿の作成

作成できていなかった有給休暇管理簿を作成し、個人の取得日数をすぐにわかるようにしました。就業規則へは時季指定、計画的付与の条文を追加しています。就業規則へ明記し、説明したことで、社員の会社の取り組みへの理解につながっています。

事業を振りかえって

初めて知ることばかりでした

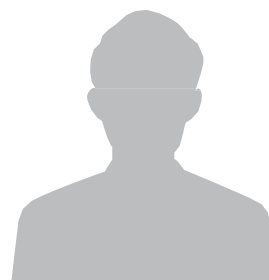
時間外労働については、これまでそんなに深く考えたことはなかったので、いい機会になりました。働き方改革については、自分とはあまり関係ないとも思っていたのですが、会社としての考えも今回色々聞いたので、またこれからも頑張っていこうと思います。



(現場担当者様)

全員で協力して働き方改革

現場優先で働く必要があるので、細かなことは会社がやってくれるだろうと思っていましたが、自分自身でもしっかりと意識していけないといけないのかなど、改めて考えることができました。調整していくことも出てくるとは思いますが、会社全体でいい方向に行ければと思います。



(現場担当者様)

VOICE

「様々な人が働きやすい職場に」

これまで、就業規則の整備もままならなかったもので、しっかりと見直しができ感謝しています。

時間外労働の管理も有給休暇の取得管理についても、すべて社員のためなので、改めてしっかりと管理していき、働きやすい環境整備をおこなうことで、安心して社員に働いてもらえる会社にしていきます。



代表取締役 大野 満 様

株式会社マイ・ロード



COMPANY DATA

所在地 名古屋市天白区梅が丘1-110

社員数 8名 (2021年1月現在)

創業 1991年

企業URL -

代表者 代表取締役 林 正浩

業種 建設業

環境を整えて人材の確保 社員の負担を減らし時間外労働の削減

マイ・ロードは、元より少数精鋭で事業をおこなっています。

そのため、突然の退職者が出た場合などは、社員への負担がかかり、時間外労働も増えてしまいます。

社員の負担を軽くするためには人材の確保が必要ですが、業界のイメージを払拭するような会社の魅力を、ホームページなどで伝えられていませんでした。

そこで、時間外労働の削減や有給休暇の取得促進など、求職者に魅力を感じてもらえるような、環境の整備に取り組むことになりました。

課題の分析

時間外労働の削減

● 時間外労働削減により業界イメージ払拭

建設業は、休みづらい、時間外労働が多い、という印象が強く、このようなイメージから抜け出すには、休みがしっかり取れる制度や、業務効率をあげて時間外労働を削減するなど、魅力ある会社にする取り組みが必要でした。

有給休暇の取得

● しっかりとした有給休暇の管理に管理簿が必要

有給休暇はそれぞれが取得を進めていましたが、管理簿が作成されていませんでした。基準日もバラバラで、いつ何日発生して、あと何日残っているのかすぐにわからず、過去の申請書を探して確認していたため、時間がかかり非効率でした。

業務と環境を見直し 魅力ある職場に

新型コロナウイルスの影響により、現在は比較的業務が落ちていますので、これを利用し、業務で時間短縮ができることや、作業にムダがないか見直しました。労働時間の管理については、始業・終業時間の報告、時間外労働の申請などを改めて徹底するため、就業規則の記載事項について見直しをおこない、併せて育児休業や退職金規程などについても見直し、長く働いてもらえる環境を整えることにしました。

休暇が取りやすい 会社の制度を整える

現在の取得日数や残日数が一目で分かる有給休暇管理簿を作成しました。これまでは有給休暇申請書のみで管理していましたが、管理簿を作成したことで、休暇の取得状況がすぐにわかるようになりました。また、周りに気を遣って休暇が取りづらいといったことがないように、年間の休暇取得計画表も併せて作成。一年を通して予定を立てることで、気兼ねなく休暇を取れるようになりました。

取り組み

就業規則の改訂

就業規則を見直し、労働時間の管理を徹底することで時間外労働削減への第一歩となりました。育児休業や退職金規程も新たに變更し、社員により良い職場環境となったため、休みがしっかり取得できて、長く安心して働ける魅力ある職場としてアピールできるようになりました。

有給休暇管理簿

管理簿を作成したことで、これまでのように過去の有給休暇申請書から取得状況を確認する作業がなくなり、大幅に効率が上昇。5日間取得できているかを素早く確認したり、取得状況をみながら、業務の閑散期に取得促進を促すこともできるようになりました。

事業を振りかえって

業務の見直しは新鮮でした

仕事の流れや作業工程そのものについて、これまでこういったものだと考えていたので、見直そうとはあまり思いませんでした。改めて見直してみると、改善できることがあり、少しでも業務の改善に繋がったのはよかったです。これからも今回のことを意識しながら取り組んでいきたいと思います。



(現場担当者様)

仕事とプライベートの両立

仕事のやり方を見直すのは、継続することが大事だと思います。時間外労働が少なくなった分は、プライベートでやりたいことがあるので、その時間に使っていきます。有給休暇についても、あまり意識したことがなかったので、会社側で管理をしてもらえると、何日取得しているのかすぐに確認できるので、助かります。



(現場担当者様)

VOICE

「改善を継続することが必要」

今回、専門家に相談できたことで、労務関係の法律や運用方法について学ぶことができ、会社の規程についても気になっていたところを見直せました。また、業務の見直しについて改めて考えることができ、会社として業務効率を上げることができました。今後も改善を継続して、人材の確保や社員の満足度を上げるため、働き方改革を進めていきます。



代表取締役 林 正浩 様

株式会社六合



COMPANY DATA

所在地 名古屋市中区錦3-10-33
錦SISビル5階

創業 1947年

代表者 代表取締役社長 横山 隆一

社員数 44名（2021年1月現在）

企業URL www.rokugou.com

業種 建設業

法整備と定年の引き上げによる 高齢者の活用

六合は70年以上の歴史があり、いい意味で労使慣行が成立しています。

ただ、若年者の雇用も増えてきた中、業務を円滑に進めるためには、職場のルールを就業規則に明確に規定することが重要になってきており、働き方改革関連法に対応するためにも、就業規則を改定する必要性がありました。

さらに、労働力人口が減少する中で、60歳の定年を迎えた社員も大いに活用したいと考え、定年を65歳に引き上げることにしました。

課題の分析

会社規程の見直し

● 就業規則を実態に合わせる

今の就業規則は、正社員の定義や適用範囲が不明確であったり、給与規程の各種手当が実態に照らし合わせると不十分なところがあり、社員の疑問に明確に回答できないといった不安がありました。

また、有給休暇の管理も十分ではありませんでした。

高齢者の活用

● 高齢者の労働条件と活用が不十分

60歳定年後の再雇用者は有期雇用契約に変更となりますが、労働条件などを定めた規程が整備されていなかったため、再雇用した優秀な人材の雇用継続に障害が生じているのではないかと不安がありました。

取り組み

実態に合わせた内容へ改定

現在の就業規則では不十分であった各種手当などの規定について、業務状況を確認しながら、実態に合わせた内容へ改定をおこないました。併せて、私傷病における休職や復職についても内容を整備しました。

有給休暇については、有給休暇管理簿が整備されていませんでしたので、有給休暇管理簿を作成して、管理方法について確認をおこないました。

高齢者の処遇を検討

70歳までの就業確保措置を講じることが努力義務となることを考慮して、定年を65歳に引き上げることを検討しました。引き上げに伴い、退職金の支給時期や役職定年について、規則を整備しました。

また、退職金については社外積立型であるため、支給時期について関係会社に確認をおこない、合わせて「60歳超雇用推進助成金」の活用も検討しました。

就業規則の見直し 有給休暇管理簿の作成

就業規則及び給与規程を実態に合わせた内容へ見直して、社員が安心して働ける職場環境を整備しました。

また、有給休暇管理簿を作成したことで、有給休暇を5日間取得できていない社員には取得促進の対応が取れるようになりました。

定年の引き上げ

定年を65歳に引き上げることにしました。

今後は60歳以上の人材を活用して若年者の育成を図り、生産性の向上が期待できると考えています。改定した就業規則を社内に周知することで、高齢者も新入社員も安心して活躍できる就業環境を整備しました。

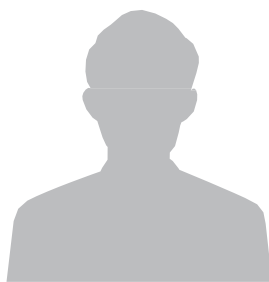
事業を振りかえって.....

職場環境がよくなりました

長く働いていますが、就業規則について、意識して気にかけることは少なかったので、今回はいいきっかけになりました。

見直しをおこなって、しっかりと整理できたことで、安心して長く働ける職場環境が整ったことをうれしく感じました。

経験豊かなベテラン社員と若手社員が、仲良く互いに協力して仕事をするので、若手社員の育成につながればいいなと思っています。



(総務担当者様)

VOICE

「より良い職場環境を目指します」

職場のルールについて、現状の課題を洗い出すことができ、就業規則改定の過程でも、働き方改革関連法や労働諸法令への理解を深めることができました。改定した就業規則や諸規程は社員全員に周知して、安心して働ける職場づくりに取り組んでいきます。

社員一人一人がその能力を十分に発揮して、元気に働くことが、生産性の向上に結びつくと考えているので、これからもより良い就業環境を目指すとともに、物づくりの好きな仲間が集まり、想いを共有できる企業でありたいと思います。



取締役 坂納 和則 様

株式会社ワイズ



COMPANY DATA

所在地 名古屋市瑞穂区釜塚2-57

創業 2015年

代表者 代表取締役 横井 功元

社員数 28名 (2021年1月現在)

企業URL <http://www.ys-space.com/company/>

業種 建設業

再雇用制度を整備して 長く安心して働ける職場づくり

ワイズでは、就業規則で定年を60歳としており、65歳までの雇用確保措置も規定しています。ただ、これまで該当者がいなかったため、定年後の処遇等については、明確なルールが定まっていませんでした。定年後も長く働いてもらいたいと考えているものの、現在と同じ条件で働いてもらう定年引上げの対応は難しかったので、定年後も安心して働ける職場であると感じてもらえるよう、同一労働同一賃金ガイドラインなど参考にし、制度の整備を図りました。

課題の分析

再雇用後の 処遇の見直し

● 定年後も安心して働くためのルールづくり

業界として、若年層の採用が難しい中、高年齢層の経験者を採用するケースが出てきており、必然的に60歳の定年を迎える社員が増えています。

規程としては、65歳までの再雇用制度はあるものの、具体的な条件や処遇については、細かく定まっていませんでした。

今後再雇用の希望があった場合、現在の状況では、これまでの処遇からどのような理由でどんな条件になるのか、具体的に説明が難しい状況です。

社員に納得してもらうためにも、手当なども含めた、基準の整備が必要でした。

取り組み

期待と役割を明確にし 納得のいく制度を

処遇などのルール作成に先立ち、再雇用する社員に対し、何をしたいか、どんなことを期待しているか、会社としての方針を明確にすることから始めました。

再雇用した社員の役割を明確にすることで、正社員の時との違いもハッキリさせます。

また、出来る限り正社員の時と近い給与になるよう会社側でも配慮をする予定です。

柔軟な働き方にも対応して 様々な環境でも働ける職場

給与面以外にも手当や休暇規程についても、どのようにするか検討をおこないました。

基本的には正社員と同等の手当とする規程にしましたが、本人の希望により柔軟な働き方がとれるよう、再雇用規程の中に短時間勤務などの規定も盛り込むことになりました。

再雇用規程

再雇用制度の規程を見直し、業務範囲や役割を明確にしました。
基本的には、正社員と大きな差は設けていませんが、正社員と再雇用後の業務・役割の違いが明確化されたことで報酬の説明ができるようにしました。
また、給与、手当、休暇などについても見直しをおこない、短時間勤務や出勤日数を減らすなどお互いに納得した条件で就業してもらえる制度にしました。改訂した規程について社員向けの説明会を開くことで、理解を促進するとともに、若手からベテランまで長く安心して働いてほしいという会社の想いを伝え、モチベーション向上も図ることができました。

事業を振りかえって

長く働いていけそうと感じた

歳をとってきて、定年後のことなどを考え出していた時なので、今回の話があり、65歳までは安心して働けそうだなと感じました。
体のこともあるので、実際どこまで働けるかはわかりませんが、会社として、こういった制度を作ってくれたことに感謝しています。
あとは、自分がどれだけ働けるかなので、健康には気を付けていきたいと思います。



(現場担当者様)

働き方改革への意識が変わった

自分にとっては定年は少し先の話なので、あまり意識していませんでしたが、先のことをみると色々考える必要があると知る事ができました。
会社は長く働けるような仕組みを作ってくれているので、その点では安心して働けるかなと感じています。
今回のことで働き方改革にも興味をもったので、自分なりに勉強してみようと思います。



(現場担当者様)

VOICE

「定年後も安心して働ける職場」

若い世代はもちろん、高年齢層の社員も長く働ける環境整備ができたと思います。「頑張っている社員は定年後も有意義に仕事してもらえる会社です」と自信を持って伝える事ができます。
社員へも今回の取り組みをしっかりと説明できたので、長く働いてもらえることを期待しています。



代表取締役 横井 功元 様

有限責任事業組合アクティ



COMPANY DATA

所在地 名古屋市緑区鳴海町母呂後126

社員数 30名 (2021年1月現在)

創業 2016年

企業URL <https://www.llpacty.com/>

代表者 代表取締役 波平 昌憲

業種 建設業

時間外労働削減で労働環境改善！ ワークライフバランスの実現

アクティは、現場労働者（一人親方）を組合組織形式で雇用し建設事業を営んでいます。

この業界では、ピラミッド構造であることが一般的で、下請けになればなるほど不遇な状況におかれることが多くなります。

そこで、社員とその家族のためにも、安定した働き方ができるよう労働環境を改善し、ワークライフバランスの実現を目指しました。業務にムダが無いか、不要な残業はないかなど、業務の見直しをおこない、時間外労働の削減を図りました。

課題の分析

時間外労働の削減

● 効率の悪い業務を見直していく

アクティでは現在の業務において、手書き伝票の作成と作業現場からの移動時間に多くの時間を割かれており、業務効率が悪く、時間外労働の大きな要因となっていました。

伝票作成は取引先からの請求書や清算書等を手書きで作成していたため、多くの時間がかかり作業効率が上がらずにいました。また帳票を紙で管理していることで保管場所を探す手間も発生していました。

社員は現場での作業が終わると会社に戻り、作業記録や報告書を作成していますが、会社から遠い現場になると移動時間だけで数時間が取られ無駄な時間が発生しています。

会計システムを活用して 手書き伝票をなくし ペーパーレス化

社内に手書き伝票が多く、書き損じた場合の時間のロスや昔の伝票を探す時間が時間外労働の原因の一つになっていました。そこで、手書き伝票を廃止し、会計システムによるクラウド管理へ一元化。ペーパーレス化を推進することにしました。

まずは、伝票、清算書、請求書のうち手書きでなくてもいいものをピックアップ。可能な限り会計システムで処理できる環境を構築。手書き伝票でないといけない顧客に対しては働き方改革推進の旨を継続的に説明し、理解を求めていくこととしました。

スプレッドシートと スマートフォンを活用し 作業報告を現場から

作業現場から会社に戻るという無駄な時間を無くすため、作業報告をどのようにおこなうかを考えました。社員同士の話し合いの中で、報告内容はスマートフォンからでも入力することが出来るという意見がありました。メールでは人により報告形式がバラバラになるため、スプレッドシートで定型書式を作り活用する方法としました。現場から報告が出来ることにより、移動のロスが無くなり大きな時間外労働の削減へとつながりました。

取り組み

クラウド会計システムの利用

システムに入力し管理するという新しい業務を覚える時間はかかりましたが、繰り返しシステムへ入力作業をおこなうことで徐々に慣れ、作業効率も上がり伝票の処理時間が大幅に削減されました。また、紙が少なくなることで社内の整理にもつながり、過去の案件を探したいときにスムーズになるなど、全体的な効率改善につながりました。

就業規則の改訂

業務をクラウド管理にし、事務職のテレワークが可能になり、就業規則へテレワーク規程を追加しました。36協定へも追記し再提出しています。また、現場により就業開始時間が異なることがあり、待機時間が発生していたため、就業規則へフレックス制度を追加。待機時間をなくすことで時間外労働の削減につながりました。

事業を振りかえって.....

時間外労働が減り自分の時間が増えた

会計システムを使いクラウド化したことにより、これまで多くの時間を取られていた手書きの伝票を作成することがなくなりました。作業時間の大幅な削減になりましたし、体への負担も軽くなった気がします。またマナカで使った交通費などをスマホから読み込むことが可能になったので、入力作業もなくなりとても便利になりました。これまでと比べて自分の時間が取れるようになったので、関心のあった資格の勉強もして生活を充実させていこうと考えています。



(総務事務担当者様)

現場からスプレッドシートに報告してストレス軽減

スプレッドシートを使用した会社独自の現場管理システムを構築したことによって、どこの現場からでもスマートフォンを使って進捗の報告や現場状況を把握できるようになりました。会社に戻るストレスが無くなるので非常にありがたいです。また、現場によってはフレックスを使用できるようになったので、日によっては時間に余裕ができ、私生活とのバランスが上手くとれるようになってきました。



(現場担当者様)

VOICE

「働き甲斐のある会社に」

この業界は、下位の下請けは立場が弱いのが現状です。当然そこで働く社員の待遇は決して良いものとは言えません。こういった立場の人を底上げすることによって、真の働き方改革ができると私は考えます。今後も当社だけでなく、関連会社にも働きかけ、業務をクラウド化して、経費を削減し、その利益を社員に反映して、働き甲斐のある会社にしていきます。



代表取締役 波平 昌憲 様