

# Y社の取組事例 (香川県)

従業員23名

## 働き方改革加速化プログラム



### 働き方改革に取り組むきっかけ

創業以来、工事の専門業者として多くの建設工事に携わり、独自のノウハウと技術を蓄積してまいりました。昨今、厚生労働省が過労死基準を策定したことが契機となり、過労死に至る長時間労働を見直す『働き方改革』を推し進められています。しかし、当社は慢性的な人手不足と突発的な受注、納期に間に合わせるため長時間労働が慢性化していました。残業時間の削減に、会社全体で取り組み一人一人の働き方を考える必要があると考えた。

### 原因究明したこと

- ①労働環境 ②人員配置、人員の不足 ③長時間労働の暗黙の了解 ④社内の連携不足
- ⑤過去実績の慣例が抜けにくい ⑥評価に直結 ⑦マネジメント不足 ⑧危機意識の欠如

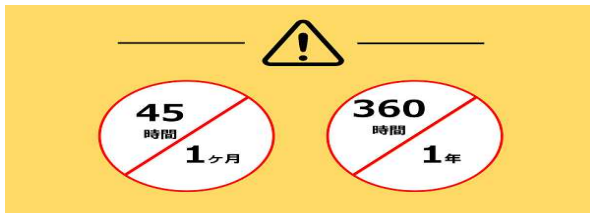
### 時間外上限規制

※建設業界2025年～

今後の36協定には労働時間に上限があります。その上限規制には「原則」と「特例」があります。

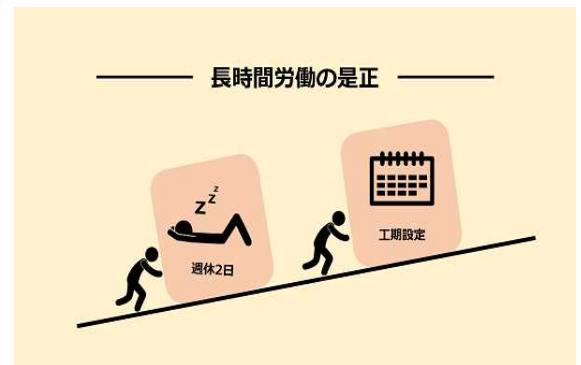
原則

特例



### 取組施策として

- ◆施工前、受注の際に自社の就業カレンダーの提示
- ◆ひとりひとりの残業時間を毎月グラフ化して全員が見える化
- ◆登録教習機関等が実施する講習の受講・免許取得支援
- ◆外部専門家のコンサルティング
- ◆労働時間や有給休暇取得に関する相談窓口の設置
- ◆経営者・管理者の意識改革
- ◆業務に関する段取り・手順の教育



### 会社からのメッセージ

- ◆時間外労働が少なくなったことで社員同士のコミュニケーションを取る時間が増えた。結果としてチームワークがよくなり業務のミスが少なくなった。
- ◆終業後の時間を有効利用して、各種技能検定や資格の勉強時間に当てることができるようになり会社にとっても本人にとっても満足している。

