

将来を見据えた働き甲斐のある職場環境の構築

瀧上建設興業 株式会社

住所 〒466-0064
名古屋市昭和区鶴舞2丁目19番22号

従業員数 48名 資本金 1億円

業種 建設業 創業 1965年

HP <https://takigami-kk.co.jp>



企業ご紹介 設立以来50年以上の長きにわたり、主に東海エリアで鉄道や道路などの橋梁の架設・補修・補強を専門に行ってきました。

抱えていた課題について

若手従業員に長く働いてもらえるように、従業員にとって魅力的な職場づくりをしていきたい。喫緊の課題である長時間労働の是正に加え、結婚・出産・介護などのライフイベントをこれから迎える若手従業員が、安心して働くことができるような環境を整えたい。

課題のピックアップ

01

働きやすい職場にするための新たな勤務制度の導入

育児休業制度の利用実績はあるが、将来的に想定される介護や病気治療と仕事の両立にも対応できるよう、さまざまな働き方ができる勤務制度を検討し働きやすい職場を目指したい。

02

2024年法改正に向けた長時間労働の是正

現状、時間外労働は全従業員平均して月40時間を超え、現場勤務になると月60時間程になる。2024年4月に「時間外労働の上限規制」が建設業に適用されることもあり、業務を見直し、大幅な工数削減を実行していきたい。

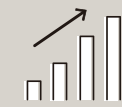
03

若手従業員の定着に向けた職場環境の整備

近年、高卒の新入社員の早期退職やメンタルの不調を訴える若手従業員が増えてきた。近年、高卒の新入社員の早期退職やメンタルヘルス不調を訴える若手従業員が増えてきた。建設現場ではさまざまな年代や職種の人が力を合わせて作業する必要があり、慣れない若手従業員には体面・精神面の負担が大きいと考えられる。早期退職やメンタルヘルス不調の予防に向けた取り組みを取り入れたい。

アドバイザーはここを見る！ ～課題の解決に向けて～

長時間労働の是正は、若手従業員の定着を促す職場環境の整備に直結します。長時間労働の要因を洗い出し、その解決策を見出すことが必要です。また、将来を見据えた新たな勤務制度の導入は、従業員の定着率向上や採用時の企業イメージ向上につながり、優秀な人材を確保する上でも有利に働きます。



取り組み

01

短時間正社員制度を含む「育児・介護勤務制度」の整備

育児休業制度の導入がスムーズにいった経緯を踏まえ、要介護状態の家族を介護するために、改正された「育児・介護休業法」を基本に会社独自の「育児・介護勤務制度」の整備を進めた。また定期的な通院など、病気治療と仕事の両立を可能とする短時間正社員制度も早期に整備する方針を決定した。

02

現場のIT化と書類のデジタル化による、残業時間の大幅削減

残業時間を削減するための方策として、出勤簿や精算業務などの書類のデジタル化、現場ではタブレットなどを活用したペーパーレス化、360度カメラ・3Dスキャナ投入など、IT活用による業務効率化を推進し、残業時間を現在より大幅削減できる見通しがあった。

03

若手従業員の定着率向上を目指す「メンター制」の検討

入社5年目までの若手従業員にヒアリングを行ったところ、現場によっては相談できる先輩や同僚が少なく、精神的不安が大きいことがわかった。そこで所属する部署以外の、年齢や社歴に近い年上の先輩が後輩をサポートする、「メンター制」の導入を検討した。

アドバイザーからのポイント

今後、さらに社会の高齢化が進むと、企業は介護や病気治療と仕事の両立を可能とする制度が必要になります。定期的な通院や介護の必要の有無などの状況により、短時間勤務とフルタイム勤務を柔軟に選択できる制度にすると、若手従業員が長期で働くイメージを持ちやすくなります。



達成した結果

ストレスの少ない職場環境に、将来を見据えた多様で柔軟な働き方を整備。

「育児・介護勤務制度」などライフステージの変化に合った働き方の導入と、「時間外労働の上限規制」適用に対応するため残業時間削減の道筋を立てることができた。今後は若手従業員の離職を防ぐ、メンター制の導入など、さらに働きやすい職場づくりを目指していく。

企業の声



管理部 部長 山本 正貴 様

今回のアドバイザーとの活動を通じて、いままでの「建設会社の当たり前」にとらわれない働く環境づくりが必要と感じ、ペーパーレスやITシステムの利用などで負担を、制度整備によって不安を減らすことができたのではないかと思います。これからも従業員にとってより良い働き方を推進していきます。