

長時間労働の改善を目指す、現場の協力が得られない

建設業

株式会社 アド宣通

(栃木県宇都宮市)

常用労働者数：12名

設立年：1978年7月
 常用労働者数：女性4名、男性8名
 平均年齢：女性42.0歳、男性37.0歳
 平均勤続年数：女性6.0年、男性12.5年
 役職者における女性割合：役員(副社長)20.0%(1名)
 (2018年6月時点)

事業内容：商業施設専門の内装・
 外装工事および企画設計の請負(施工管理業務中心)



施工事例 セガ旭店

一般事業主行動計画の概要と問題

計画期間：2017年10月1日～2018年9月30日

現状と課題

長時間労働が女性活躍の支障となっている。

目標

業務効率を高めて、時間外労働を削減する。

行動計画を進めてみたけれど・・・

女性社員の意見を取り入れて、短時間正社員を制度化するなど女性が活躍できる環境の整備に取り組んできた。女性活躍を進める上で、業務効率化・長時間労働の改善が必要だが、現場の長時間労働改善への関心が低く、取組全体が盛り上がらない。

コンサルタントによる目標達成の課題の分析

制度は整えているが、女性が働き続けられる職場環境になっていない。「内勤女性は外勤男性を支える裏方」という潜在的な役割分担の意識も存在しているため、相互理解を深めて全社的に長時間労働に対する意識を改める必要がある。

女性の活躍により
経営革新を加速

代表取締役 炭田 恵崇

経営革新の重要テーマとして女性活躍を掲げ、全社員が活躍できる環境構築を進めている。

内勤女性の能力開発を女性活躍推進における行動計画の目標とどのように結びつけばよいかを思案していたところ、コンサルタントより、行動計画の取組目標達成のためのアドバイスに加えて社内の意識改革やコミュニケーション改善につながる提案をいただき、相乗効果を得ることができた。

メンテナンス業務の事業化など女性が活躍できる分野をさらに広げようと考えており、女性活躍推進の取組は当社の成長に欠かせない経営戦略の一つとして積極的に進めていきたい。

コンサルタントの提案

現場の業務分担を見直し、長時間労働を改善する

●女性が仕事と家庭を両立する上で壁となっている長時間労働を改善するための施策としてノー残業デーを実施しようとしたが、施工管理部門の業務量が多いということもあり、協力が得られず掛け声倒れに終わっていた。長時間労働改善のために社内の業務分担を見直す。

●施工管理部門の業務のうち、内勤の女性社員が担当できる作業を洗い出す。その上で、事務部門と施工管理部門の責任者がそれぞれの部門の業務分担を調整する。

ノー残業デーにひと工夫を

単なるノー残業デーの実施だけでは単発で終わってしまう。社員同士のコミュニケーションを深める機会として、定時退社後の時間を活用する施策を検討する。

見直しの結果

女性の活躍の幅が広がり、念願のノー残業デーも実現！

●これまでは外勤が現場から戻った後に行っていた工事の見積業務について、内勤の女性がノウハウを習得し、小規模の工事については見積を担当できるようになった。その結果、施工管理部門の時間外作業の減少につながり、月2回ノー残業デーを実施できた。



見積業務をする内勤の女性社員

●社長、副社長(事務部門担当)、専務(施工管理部門担当)とコンサルタントが参加して意見交換をした結果、部門をまたいだ業務分散ができた。長時間労働が改善できて意識の変化にもつながり、さらに業務の効率化を進めている。

「楽しめる」仕組でノー残業デーが浸透

ノー残業デーで削減できた時間を有効活用する目的で「レクリエーション委員会」を設置して交流イベントを企画した。社員が楽しみながら時間外労働の削減に取り組めるようにしたことで、ノー残業デーが浸透してきた。

効果

現場と協力しながらノー残業デーを実現。当初は長時間労働の改善のための取組ではあったが、業務を見直す中で女性社員の業務拡大につながり、女性活躍の足掛かりを作ることとなった。