

『働き方改革』わが社の実践記録

厚生労働省委託事業「令和6年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（全国センター事業）」において、企業自らが働き方改革に取り組んだ事例として「『働き方改革』わが社の実践記録」を募集しました。

ここで紹介する事例は、中小企業において過去5年間の中で、

- 1)長時間労働の削減
- 2)正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金の実現
- 3)生産性の向上による賃金引上げ
- 4)職場環境の整備による人手不足解消に向けた人材の確保・定着
- 5)その他働き方改革に関する課題

のうち、一つ以上の課題に取り組み、他社の参考になるような一定の成果を上げている事例です。

詳しくは ▶

働き方改革推進支援センター

検索



株式会社竹徳

(建設業)

会社概要

- 所在地／東京都墨田区
- 設立年／1951年
- 代表取締役／鈴木 康彦
- 従業員数／52名 (2024年6月現在)

職場環境の整備による
人材の確保・定着

職場環境整備と新制度作り、健康経営推進による人材確保と定着化

企業の抱える課題

2024年4月からの建設業の時間外労働の上限規制の適用に伴い、従来の労務管理を見直し、法令対応と持続可能な職場環境作りという課題が浮上した。また労働人口減少のなかで、企業の事業継続を図るための人材確保と定着化、省力化が課題となった。

課題解決に向けた取り組みの内容

過重労働による健康障害を防止し、従業員が健康で生産性を上げられる職場環境作りが基本になると認識し、社労士会の職場環境改善宣言と経営労務診断を並行して、労務管理を見直した。勤怠システムを導入し、1か月単位の変形労働時間制や週休2日制の導入、省力化のためのDX化を進めていった。研修制度を見直してリスクリングに力を入れ、人材確保等支援助成金を活用し、社員の現場力向上を図るとともに、東京都の奨励金も活用し人材の確保、定着化を図るための制度改定を実施した。



取り組みによって得られた成果

時間外労働の削減(2023年度前年度対比 月19時間→16時間) 人材確保・定着化(新規採用3名)、生産性向上(施工管理アプリ活用2~3時間の写真整理時間を数十分に圧縮等)、ワークライフバランスの確保(全員有休5日以上取得、平均有休取得日数12日)、離職率の低下(5.7%→2.56%)を達成。これらの成果により健康経営優良企業ブライツ500・健康優良企業「金」等の認定を取得した。

取り組み担当者コメント

取締役総務部長 今井 靖



働き方のコース設定や変形労働時間制、週休2日制の導入、時間管理の徹底と管理、時差出勤、新制度や新休暇の新設等取り入れできる施策を地道に取り入れながら、2024年の上限規制への対応に向けて進めてきました。労働人口が減少するなかでは従業員が健康で長く働くことができること、リスクリングにより生産性を上げること、DXの活用などで魅力ある企業になることが人材の確保、定着化に必要であると考えます。持続可能な企業作りにも今後も取り組みを継続する所存です。

従業員コメント

建築工部部 千葉 隼人



2024年4月から建設業界にも時間外労働の上限規制が適用されることになり、安全衛生委員会で協議を重ねながら対応を進めてまいりました。1か月単位の変形労働時間制により交代で休みを取得したり、施工管理アプリを使用して時間の要する写真の整理等の業務の省力化を図るなど、様々な取り組みによって法令に適應した働き方に変化しています。若い人が毎年入社してきており、DXの推進や業務手法の見直しなどによりさらに魅力ある職場作りを行っていきたくです。