

取組紹介

その2

社員の高齢化に合わせ、三大疾病に
対応する仕事と治療の両立を図る休暇制度の導入

取組内容

- 治療と仕事の両立支援として、おもに三大疾病といわれる病気にかかった時に年間10日の有給の特別休暇を利用可能です。
- 65歳までの雇用確保措置以降、定年再雇用者の人数が多くなるにつれて健康上の不安をかかえる者が目立つようになっているため、中高齢の健康状態や休職について考え、働きやすいようにと発案、規定しました。
- 治療のために入院して復職後、数年に渡って継続治療が必要である場合にも、自身の有給休暇を使わずに有給の特別休暇で安心して治療を受けることが可能です。
- また、休職復帰者に有給休暇を上限6日追加付与しています。休職から復帰した者の多くが有給休暇を消化してしまっていますが、治療のために休みを取る場合がほとんどです。そのため治療や休養ができるように有給休暇を付与しています。
- 入社時から6か月の間にも法定を上回る有給休暇10日を付与しています。新入社員は法定の有給休暇が付与される前に休みを取ると欠勤になってしまうことから、体調不良の場合等にきちんと休めるようにしています。
- コロナ関連特別休暇も設置し、さまざまな社員が欠勤せずに事情に応じた休みをとれるようにしています。

取組による効果

- 復職した社員の中には継続治療が必要なことから毎年10日の上限日数を数年に渡って取得する者がいます。有給の特別休暇を使用することにより年次有給休暇に余裕ができ、その他の休養やレジャーのために取得することができています。
- 人手不足の建設業では60歳以上も貴重な戦力であり、安心して働きやすい環境になっています。
- もちろん60歳未満の従業員にとっても、何かあった時に年次有給休暇と別に有給の特別休暇があることは大きな安心材料となっています。



ライフ・ワーク・バランス
EXPO東京2023

働きやすさのその先へ
～「生き方」と「働き方」が調和する未来～

認定企業紹介



取組紹介

その3

組織改編とITツールの導入、多様なプラントオペレーション企業への
転換に向けた取組みでLWBを推進

取組内容

- 建設業は工期との関係で現場での時間外労働が多くなりがちでしたが、経営層が顧客に当社従業員の土・日休みを確保できるように働きかけています。
- 休みなく働くことが習慣とならないよう、労務グループが時間外労働や有給休暇の取得状況をチェックし、上長から本人に話してもらっています。
- 2021年より5部門あった現場の部署を1つの部署にまとめる組織改編を行いました。
- 多目的スペースを設置して、部署間のコミュニケーション、休憩、集中作業、ライトな打ち合わせ、出張者の居場所と多目的に利用できるスペースを設置しました。福利厚生としてコーヒーマシンも導入して、スペースを利用しやすくなりました。
- 一定以上の時間外労働を行う際は管理計画書の提出が義務づけられていますが、これを「ITツール化」することで承認にかかる時間を短縮しました。
- 会社として「多様なプラントオペレーション企業を目指す」ことをビジョンに掲げ、自らが主導してオペレーションを行っていくことで自社の従業員のLWBにも貢献できるものと考えています。さらにこれまでは異なる事業にも取り組み始めています。

取組による効果

- これまでは部署によって忙しい時期が異なりましたが、組織改編によって部署の一元化を行い、人員の動きを流動的にして相互のサポートを円滑にしたことで、従業員の繁忙差を無くし、時間外労働が削減されました。
- 「管理計画書のITツール化」にあたり社長にも決裁を回すワークフローにしたことで緊張感が生まれ、安易な時間外労働を抑制しています。
- 物事を進めるにあたり上長の部屋まで行って決裁を待たねばならなかったところがIT化されたことで時間を有効に使えるようになりました。



恒栄電設株式会社

男性中心の職場から
女性活躍プロジェクトをスタートさせ
新規事業開発を推進

※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。
※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべくであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。
ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が記載する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。





恒栄電設株式会社

男性中心の職場から女性活躍プロジェクトを スタートさせ新規事業開発を推進

会社概要

代表者名： 代表取締役社長 小林 永治
 創立(創業)： 昭和23年
 所在地： 東京都北区岸町1-8-17
 TEL： 03-5993-3111
 従業員数： 278名(うち正社員223名)
 URL： <http://www.koei-densetsu.co.jp/>
 事業内容： 電気工事業



目的・理念

多様なプラントオペレーション企業を目指し、 自らが生活の基盤を作る

当社は電力工事をおこなっていることから、電力の地産地消の中心となる発電プラントをオペレーションし、そうした事業展開を進めながら持続可能な社会づくりに貢献するとともに、従業員の生活の基盤を作っていくことを目指しています。

経営者からのメッセージ

当社の創業時の『心得』には、『神仏や他力に頼るのではなく、自らが真剣に己の職業によって生活の基盤を作る』という強い自立心と『和気あいあいの中にも、不足ある時は不足なりに、潤いある時は潤いある様に、小さくは家庭の様に、長じては一同となって当たらなければならない』という強い連帯感と団結力が記されており、創業時より伝えられたその『心得』に私たちは育てられてきました。そんな中、2011年に東日本大震災が起き、当社の福島事業所からも大量の従業員とその家族が東京に避難してきました。まさに目の前で従業員たちの生活が不安に脅かされるのを見て、社員の身を守ることは周囲に任せるのではなく会社が自らやっていかなければならない、と強く感じました。それはまさしく創業当時の『心得』の思いと同じであり、これからも会社として団結して取り組んでまいります。



代表取締役社長
小林 永治

取り組みの経緯・背景

建設業は工期との関係で現場での時間外労働が多くなりがちですが、特に建物の電気の内線工事は工程の最後になりスケジュール調整が難しく、従業員の生活時間の確保が課題となっていました。さらに、定年再雇用により従業員の高齢化が進む中で健康上の不安を抱える社員なども増えていました。こうした課題を解消していくため、当社では休暇取得、時間外削減等のライフ部分の推進はもちろん、ワーク部分の働きやすい環境づくり、従業員の健康も含めてウェルビーイングに力を入れています。また、業種の特性として男性が多く女性の活躍の場が少ないことから、社長が主導して女性活躍プロジェクトを立ち上げ、女性ならではのアイデアで会社に新しい風を吹き込んでいます。



従業員の声

女性活躍プロジェクトの活動により、今まで担当部署が存在せずに手につけられていなかった問題(職場環境の改善や書類業務のスリム化等)にも業務として取り組めるようになり、以前より効率的で働きやすい環境になっていると思います。また、この新しい取り組みについて課内で話題に出ることもあり、コミュニケーションの良ききっかけとなっています。女性活躍プロジェクトから発案された新しい表彰制度では、会社の本業以外(日常の雑務等)で貢献している人も多く表彰され、社員のモチベーションが上がったように感じます。コーヒーマシーンや置き型社食の導入を経営層も好意的に認めてくれたことで、会社が社員の福利厚生費を大事にしてくれていることが実感でき、会社への愛着が湧きました。

取組紹介

その1

女性活躍プロジェクト「NEO KOEI フロンティア」に取り組み、 女性社員が中心となり4つのプロジェクトを開始

取組内容

- これまで女性事務従業員は男性に比べて活躍の場が少なく、管理職も出ていないことから、まずは土壌づくりとして、女性従業員が自分たちの発想で自発的に業務を遂行、達成していくことを目的として取り組み始めました。
- 2019年3月に女性活躍プロジェクトを発足、全社の女性従業員が参加し、会社の目標とする題目をそれぞれのチームに分かれ、現状の仕事に加えて会社の業務方針と自分たちがやりたいことをすり合わせながら、計画、推進活動を行っています。月1回の全体ミーティングも行い結果も少しずつ出てきています。
- 広報チームは活発なホームページ作りのプロジェクト、スマート農業チームでは花の魅力と可能性を広げるプロジェクト、3Dプリンタチームでは「あったらいいな」を製品化するプロジェクト、表彰チームでは感謝の気持ちを伝える制度づくりのプロジェクトを進めています。
- 従業員の主体的な活動ですが、社長が立上げから運営まで関わっており、定期的にチームごとの進捗状況のヒアリングをして、助言を行っています。
- 2021年3月に置き型の社食を設置し、昼食だけではなく女性が夕食の1品として買って帰ることができるようにしました。

取組による効果

- 女性活躍プロジェクトのチームのうち、社内表彰チームが従来の表彰制度とは別の新しい表彰制度を発案。若手等のモチベーションアップを目的としています。社内アンケートにより、集計し2022年6月には、笑顔が素敵な人・若手賞・電話対応びか・褒め上手・無事故賞等を発表しました。
- 広報チームは多目的スペースの設置にも活躍しました。
- 様々な事業所に少数で配置された女性従業員がプロジェクトを通して同じ場所に集まり活動することで連帯感が生まれ、女性の孤立化を解消しました。

