

# 働き方改革

211

## 日さく

日さく(さいたま市大宮区、若林直樹社長)の働き方改革が成果を上げている。特に現場管理などを担う技術職で顕著だ。その取り組みは有給休暇取得率の向上や男性育児休業制度の取得推進、社内提案制度など多岐にわたる。働きやすい職場環境を内外にアピールし、人材の定着を図りながら採用活動強化にもつなげる狙いだ。

(さいたま・大城藤子)

「一つの現場が終わるを逃してしまおうのが実るとすく次の現場が始まり、休みを取りにくく、そこで同社は個別の「日さく総務部の目標値に対し、有休取山本真希子総務次長は得の実績を表にしている」と説明する。同社は見える化した。多忙の井戸を掘削するさく井えに達成率が低い社員工事や、特殊土木工の業務を分担し、全員事、地質調査などを手が取得できるように整備がける。そんな同社をした。さらに毎月の定支える技術職社員の有例会議では有休の取得率取得率が低いのが課状況や社員の予定を確題だった。技術職は官認した上で、積極的に公庁からの依頼も多取得するように上長が声く、繁忙期の年度末はをかけた。このほか子特に有休を取得しにくどもの誕生日などの家い。また現場作業が続庭行事に合わせ計画的くと取得のタイミングに取得できるように後押

# 技術職、休みにくさを改善

## 取得見える化業務分担

した。

こうした地道な取りでなど家族との時間も組みが成果を上げ、2大切にしたい」017年度には35%だ(山本総務次長)とした技術者の有休取得率、22年度には30%増の65%に改善した。でに技術職の3人が1

さらに同社は「子育て3カ月の育休を取得入れる「社内提案制」を取った。取得者からは「度」を開始。技術職社「赤ちゃんの世話は想像以上で大変で失敗を繰り返す日々だったと、育休中に芽生えた家族の絆はかけがえのないものとなった」との報告があった。16年には社員の意見のままでなくなると社内制度などに取

め、作業後も汚れた服の駐車場に「防災井戸」を設置。「さく井



事務職員の多くがロゴ入りポロシャツを着用。暑い夏でも涼しく過ごせるそうです



有給休暇中、沖縄県の海で楽しく過ごす女性社員。ゆったりとした時間を過ごした(日さく提供)

そこで通気性の良いポロシャツの貸与を求める提案だった。当初は現場管理者と現場作業従事者向けだったが、好評だったことから20年には全社展開を図った。現在は事務職の社員の多くがポロシャツを着用しており、社員の連帯感の醸成にも一役買っている。

18年には本社敷地内の駐車場に「防災井戸」を設置。「さく井

仕事を間近で見ることができ社員の勉強になり、また災害時には地域貢献につながる」という女性社員の声を受けたものだ。災害時は断水の可能性があるが、防災井戸があればトイレや掃除用などの水が確保できるため、地域貢献にもつながる取り組みとなった。

慢性的な人手不足の現在、人材の定着と新規採用は重要さを増している。同社は今後も社員の声を聞きながら改革を進め、企業としての競争力を高める。