

働き方改革

KOCHI Work Style Award 2023



山下電機株式会社



当社は昭和2年創業の高知で最初の電気工事店です。

伝統と信頼を引き継ぎながら、常に新しい改革を進め、近年盛んに叫ばれている働き方改革を推進しています。

規模の大小に関わらず一貫した技術・能力を発揮し、住宅やオフィスビル、学校等の公共施設、トンネル・道路照明、上下水道設備等、様々な電気工事を行っています。

また事務員を含め全員電気工事の国家資格を持ち、1級電気工事施工管理技士5名在籍の技術者集団です。



背景

建設業界では一般的に『人手不足』と『長時間労働』が労務課題として問題視されています。施工管理技士の業務は多岐に渡り、協力会社、施主との調整・打ち合わせ業務から計画・施工・検査・竣工全てを担当します。書類・図面作成、資材の確保など業務も幅広く多くの時間を取られます。電気工事業界の残業時間は業界平均51.3時間の長時間労働が常態化しており、ホワイト志向の強い若者の採用も難しく、新人教育に割く時間もない現状、若手技術者の育成も困難であり、将来的に社会インフラを支えることができなくなることが危惧されています。

意図

私たちは以前から働き方改革に取り組んできました。その成果もあり平均残業時間は27時間で比較的短くできています。今回の事業への参加を通じてさらなる働き方改革に繋げていきたいです。弊社は特に現場での施工管理を行う技術者の業務を如何に減らせるかという点に注目しています。日中は現場作業、夜の時間外労働で書類や図面作成を行う現状を改善するべく、ITやコンサルタントの専門家の助言を活用し施工管理業務の標準化を行い、DX化を推進し業務の分担体制を確立し、時間外労働を削減し有休の取りやすい職場づくりを目指して努力しております。

従業員サーベイ結果

項目	そう思う	ややそう思う
自分に能力不足を感じる	66%	34%
仕事に自信が持てない	16%	66%
一部の従業員に負担が集中している	16%	50%
体力・精神的に余裕のない状態で働いている	0%	66%
人の育成が研修やOJTなどで効率的に行われていない	16%	50%

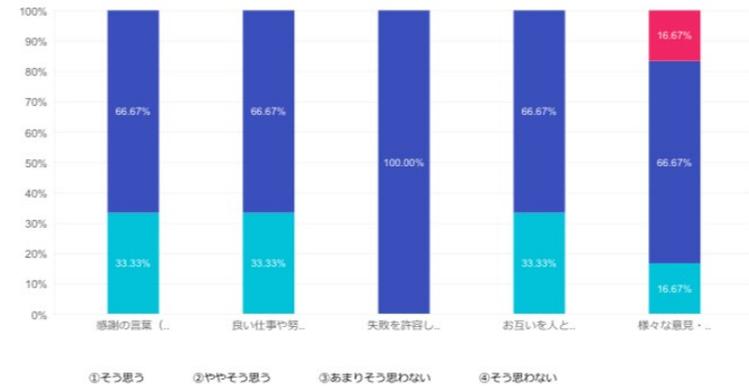
匿名アンケート結果

お互いのスケジュールを共有したい
 段取りを良くする
 休みやすい環境作りが必要

Q30

Q-ED202. 職場の人間関係（相互の承認）

回答：6 スキップ：0



行	①そう思う	②ややそう思う	③あまりそう思わない	④そう思わない	回答数
感謝の言葉（ありがとう）が、自然と出る職場だ	33.33% (2)	66.67% (4)	0.00% (0)	0.00% (0)	6
良い仕事や努力を、周りがきちんと認めてくれる職場だ	33.33% (2)	66.67% (4)	0.00% (0)	0.00% (0)	6
失敗を許容しあえる職場だ	0.00% (0)	0.00% (0)	100.00% (6)	0.00% (0)	6
お互いを人として尊重し、個人の事情にも理解がある職場だ	33.33% (2)	66.67% (4)	0.00% (0)	0.00% (0)	6
様々な意見・アイデアを認めてくれる職場だ	16.67% (1)	66.67% (4)	16.67% (1)	0.00% (0)	6

上記の結果から3つのテーマに取り組む



- 1 ワークライフバランスの改善
- 2 既存業務の改善
- 3 社内連携や関係性の強化

	守りの戦略	攻めの戦略
働きやすさ	<p><u>WLB</u></p> <p>残業時間27時間</p> <p>年次有給休暇の取得促進 →個人差を無くし、個人目標70%</p> <p>看護休暇(取得日数法を上回る制度)</p> <p>男性育児休業取得100%</p> <p>高知県ワークライフバランス推進企業認証制度</p>	<p><u>柔軟な働き方</u></p> <p>テレワークの導入</p> <p>定年後の週3勤務など再雇用</p>
働きがい	<p><u>生産性向上</u></p> <p>業務の効率化(DX化)</p> <p>社内の連携関係性の強化</p> <p>IT技術を活用した若手への技術支援</p>	<p><u>人材活躍</u></p> <p>デジタル活用人材の育成</p> <p>定年後の働き方</p> <p>社員全員が電気工事の国家資格を持つ</p>

黒文字が現状

赤文字が今回の事業での取組

青文字が将来の構想

課題

勤続年数の長いプロフェッショナルな人材がいるものの、若手の採用が急務。本事業を通してさらに働き方改革を進め、若手の採用と定着を図りたい。

①ワークライフバランスの改善

- 有給休暇促進（平均取得率目標70%）

②既存業務の改善

- DXの推進（年間552時間の残業時間削減）

③社内連携や関係性の強化 （教育の土台をつくる）

- 資格取得支援
- サンクスカードの実施
- 若手社員の相談会を定期開催



ワークライフバランスの改善

【取組内容】

- ① 半日単位の有給休暇導入
- ② 連続有給休暇促進
- ③ 個人別有給休暇取得目標設定

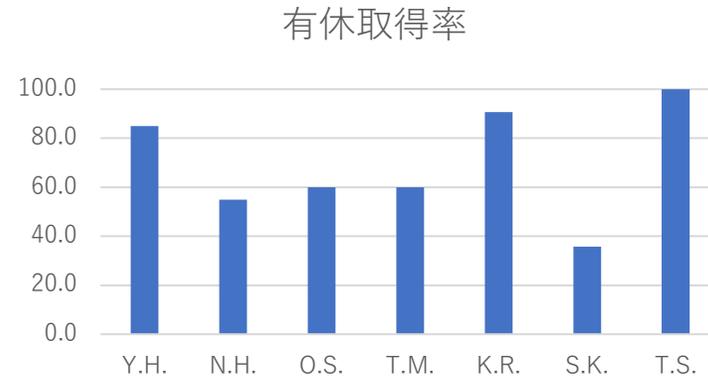
【取組経緯】

他業種と協働する電気工事業界では、有給の取得の難しさが問題である。右のグラフからもわかるように有給取得率に個人差が激しく、従業員への匿名アンケートの結果その状況の是正を求める声が最も多く確認された。

【改善実施】

- ① 連休セール 休みとってよ！ポスターの掲示
- ② 定例会での半日単位の有給取得の声掛けの実施
- ③ **個人目標70%**に向けた上司のマネジメントの実施
- ④ 育児や看護時の有給取得の推奨

しっちゅう？
とっちゅう？
やすんじゅう？



有給休暇取得推奨

連休セール

休みとってよ？

取組成果

閑散期の2月に長期休暇の申請があった。実際に家族の通院や子供の看護で有休の取得申請がありコロナやインフルエンザへの対応に利用された。実施後の定例会でも従業員から改善を評価する声を確認できた。

既存業務の改善

【取組内容】

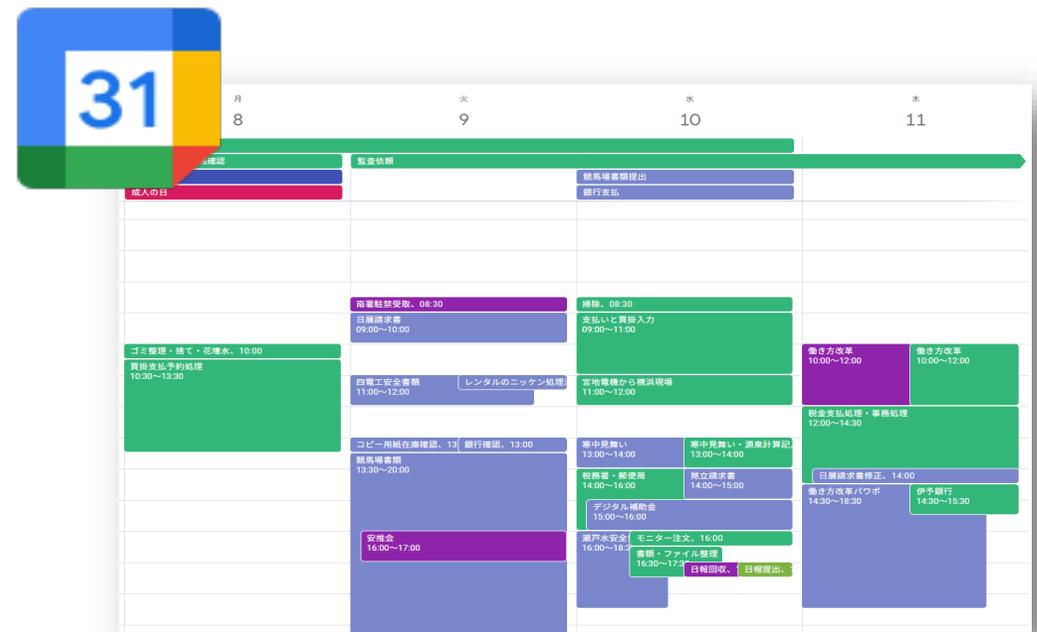
- ①ビジネスチャットツールの導入
- ②社内ネットワークによるデータ共有の強化
- ③報連相、課題の共有徹底

【取組経緯】

現場の技術者の業務が多岐にわたるため、時間外労働を削減するべく、更なるDXに取り組む

【改善実施】

- ①各自にタブレットを配布
- ②セキュリティを強化し、社外から社内ネットワークにアクセス可能にした
- ③現場の予定表、勤務状況を共有



取組成果

チャットを利用することで、より気軽に報連相できる環境を構築できた。

直行直帰、残業などの届を社外から提出できるようになり、時間短縮に繋がった。

現場事務を一部本社事務に任せる分担作業ができる体制になった。

社内連携や関係性の強化（教育の土台をつくる）

【取組内容】

- ①資格取得支援
- ②サンクスカードの実施
- ③若手社員の相談会を定期開催

【取組経緯】

サーベイの結果でも能力不足があがっていたが、
前段階として、社内連携を強め、土台作りに取り組むこととした

【改善実施】

- ①チャット機能を利用した上司からの技術支援
- ②資格ビデオ教材の拡充
- ③社員全員のメッセージをもらってサンクスカードを配布（継続中）
- ④毎月の定例会で相談時間を設けた
- ⑤資格取得の合格一時金の実施



取組成果

DXで社内連携が密になったので、社外同士でも現場の状況を把握したやり取りができ、技術支援にも繋がった。

サンクスカードではお互いの良いところを見直す良い機会となった。

従業員の声

Aさん

協力会社との調整があり、任意の時期に休みをとれない環境が、閑散期に連続休暇を取れるような環境になり良いと思う。これをリフレッシュ休暇として、次の仕事へのモチベーションにしたい。



従業員の声

Bさん

サンクスカードの取り組みが良かったです。他者からの評価をいただき自信が持てた。

Cさん

現場は暗いこともあり、タブレットは明るいので作業が便利です。今後、図面に書き込みもできていくと更に効率があがると思います。

経営者の声

目に見える生産性UPに期待

労働者不足、高齢化…と働き方改革とは真逆の方向に進んでいる建設業ですが、IT機器、ツールを導入することにより弊社も遅まきながら効率化が進んでいます。まだ手を付けていないリモートでの社内会議や個々の現場の問題点の共有、ワンデーレスポンス、工事進捗状況の確認、個人のスキルアップ研修等、まだまだ伸びしろがあると思います。不慣れな分、まだ社員もIT機器を活かしきれていないですが、目に見える生産性UPに繋がることを期待したいです。



担当コンサルタントのコメント



常に新しい情報に敏感で働き方改革に取り組んできた企業様で、働きやすい職場環境だと感じました。今回の取組は社内全体を巻き込んで、課題を明確にし、より良い環境を！と取り組んでいただきました。現場と管理部門とのコミュニケーションが活性化し、「気づき」を得るチャンスがうまれたのではないのでしょうか？今後のプランもしっかりできたので、1年後に大きく期待しています。

スキルアップ支援



田舎暮らしのテレワーク導入

■人材活躍

- ・新しい技術等スキルアップできる環境
- ・DX推進勉強会
- ・資格取得支援（試験日前ノー残業）等
- ・定年後の働き方改革
- ・女性活躍（建設ディレクター）



**技術者として
誇りを持てる育成**