

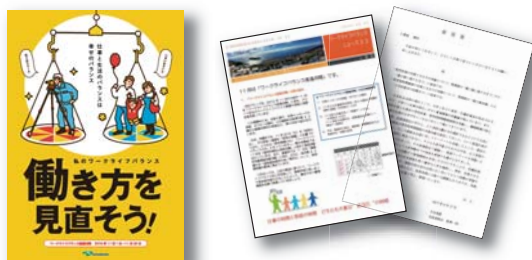
## 従業員満足度向上のために ～労働環境改善の取り組み～

### 休日取得率の向上

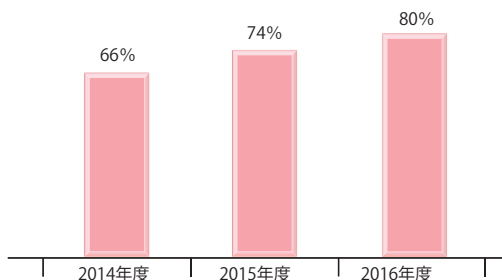
従業員の満足が向上し、一人ひとりが高い意欲を持って明るく仕事に取り組めば、企業としての魅力や総合力も高まり、その結果、顧客の満足や増加へとつながり、会社の業績も向上します。そしてその成果が報酬アップや職場環境のさらなる改善として従業員に還元され、さらに従業員の満足が向上していくという好循環につながっていきます。このように会社の成長には従業員満足の上昇が不可欠であるという考えのもと、当社では「従業員を大切にする会社」であることを『新中期経営5ヶ年計画』の第一番目に掲げています。

この好循環を実現する施策として、特に従業員から要望が多い「長時間労働の削減」や「休日取得」の推進を図るため、各所属において「連続休日取得奨励」を実施して定期的に取得率を集計、「見える化」(図)し、意識高揚に努めています。

また、2016年度より外勤者を対象に「計画的年休5日取得の奨励」を推進し、年度当初に各自最低5日間の年休取得を計画させ、所属に周知させることで、休暇取得の励行を図っています。また、「ファミリー休暇」として、結婚記念日・子供の学校行事などに休暇を取得するなど、工夫する所属もみられます。



2回以上/月 連続休日取得状況の3ヶ年推移(外勤者)



### ワークライフバランス賞表彰

今年度より他所属の模範となる独創的・効果的な取り組みを実施した所属に対する「ワークライフバランス賞」の表彰制度を創設しました。対象所属には、社長表彰として賞金・記念品を贈り、取り組み状況を公開し、水平展開を図ることで、全社への波及効果が期待されます。



ワークライフバランス賞の表彰式



北関東支店埼玉中央営業所  
所長 廣郡 俊彦  
(現所属: 水戸営業所所長)

どうしたら残業時間を減らすことができるのか、どのようにしたら職員が休める環境づくりが出来るのか、所員全員で知恵を出し合い、休日出勤の許可制、毎月の面談とミーティング、デスクカー※や直帰デーの導入などを考えて実行したところ、職員一人一人がワークライフバランスの自覚を持ちはじめ、メリハリのある仕事をするなど、営業所の雰囲気が変わりました。計画と実行の両面で実のある行動を営業所職員全員でできたことが今回の受賞につながったと思っています。

※デスクカー：工事現場で事務作業を行うことができる車輛で、事務所へ移動する回数を減少し、労働時間の短縮に寄与します。