

はたプラ通信

今回のテーマ ～ はたプラ賛同企業の自社の働き方に関する実績報告 ～



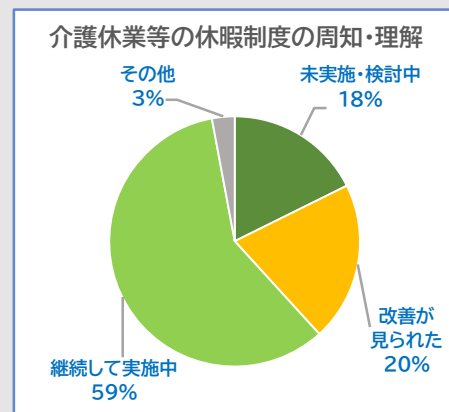
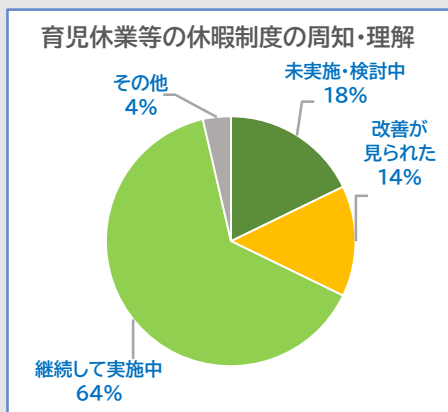
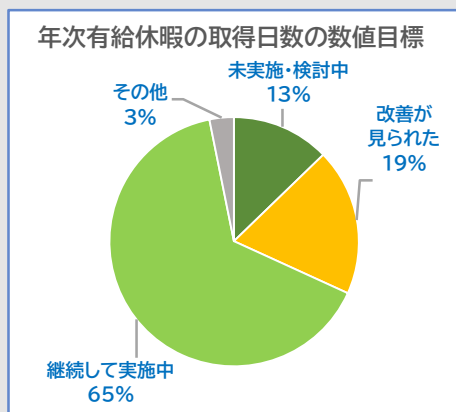
< 休み方の改善編 >



この実績報告につきましては、はたプラに賛同する前あるいは1年前と比較して、自社の働き方に関する状況をご記入いただいたものです。

ご提出いただきました内容をもとに集計と分析を行ないましたので、傾向や取り組み事例などを一部ご紹介いたします。

各社「年次有給休暇の取得日数の数値目標」「育児休業等の休暇制度の周知・理解」「介護休業等の制度の周知・理解」を重点項目とされており、年5日の年次有給休暇の義務に加え、今年1月からは子の看護休暇と介護休暇について時間単位での取得も可能になったため意識が高まっているものと思います。



【 はたプラ賛同企業の取組事例 】

○有給休暇取得状況の
掲示



○バースデー有給休暇
制度を導入



○有給休暇取得が進ん
でいない人への声かけ



○男性の積極的な育休
取得に向けた制度説明



ワンポイント アドバイス



一人一人がどの業務にも対応できる人材育成を行うことで、年次有給休暇の取得だけでなく、育児、介護、病気等と仕事の両立にも対応できるようになります。

また、女性だけでなく、男性も家事や育児、仕事との両立ができる環境を整備することで、長岡の少子化対策や女性の活躍、将来の地域経済の発展にも繋がっていきます。

これからも将来の長岡のために、働きやすく、働きがいのある職場環境をつくっていきましょう。

先が見えない時期だからこそ、新たな経営戦略と新たな働き方の工夫が必要になると思います。是非、皆様からもご意見やアイデアをお寄せいただければと思います。



はたプラ通信 6回目 事例インタビュー 『コミュニケーションを取りやすくするための取組み』

～「幸せを感じる街づくり」株式会社池田組様にお話を伺いました～



【社名】株式会社 池田組
 【会社概要】共同住宅・宿舎、店舗・工場、教育・文化・公共施設などの施工、一般住宅の設計施工
 【部署】住宅事業部
 【氏名】小林 知華さん（2019年入社）
 【職務内容】広報



長岡市働き方改革推進員
 社会保険労務士
 高野 真規

昨年度のはたプラコンサル事業で「育児・介護と仕事の両立」のセミナーを受講して頂きました。感想を教えてください。

子どもが小さいうちは特に、早退や休まなければならない時が多くよく耳にします。そうなったときに、自分の進めていた仕事が滞らないように他の方に頼める環境が必要だと感じました。各々の仕事状況を把握してすぐに対応できるようにするためにも、普段からコミュニケーションが大切になってくると思いました。

当時、コミュニケーションがとりにくいことが課題のようでしたが、その背景について教えてください。

我々の会社が2棟に分かれていること、建設現場で働く方々は会社に寄らず直行することが多いこと、そのため全員と顔を合わせる機会が少ない状況でした。

働く場所が離れていることによってコミュニケーションがとりにくい中、どのような取組みを進めましたか？

月に一度ランチ会や懇親会の開催を進めていましたが、始めてから1年ほどでコロナ禍により直接集まるのが難しくなっていました。

そのため、オンラインで何かできることはないかと思い、先月から「ライフワークサポート」という月間報告を始めました。



「ライフワークサポート」について教えてください。

Googleフォームを利用して、①仕事において良かったこと、できたこと、感謝したいこと ②改善したいこと ③共有事項、他相談したいこと の3点を報告してもらい、報告に対してのフィードバックが2週間ほどで専務から届く仕組みです。働き方についての見直しや相談窓口としての活用を目的としています。また、コロナ禍により大人数での交流ができない状況下のため、社内のコミュニケーションを円滑に進めるために行っています。

ツールやクラウド活用によるコミュニケーションの工夫を教えてください。

これまで図面や地図を事務所に取りに来て頂いたり、現場の細かい部分を見に行ったりと些細なやりとりで多くの時間がかかっていたため、現場の情報を一元管理できるクラウドツールの活用も進めています。その業務にかかる時間の改善をするべく、クラウドツールの活用を始めて、協力業者さんも含めた勉強会を開催しました。まだ、社員全員が使いきれてはいないのですが、必要以上の時間をかけずにやりとりができて社員も業者さんも楽になるよう、進めていきたいと思っております。

最新情報
お知らせ

令和3年4月 労働法関係法改正情報

同一労働同一賃金 中小企業適用（パートタイム・有期雇用労働法）

非正規労働者について、以下の3つを統合的に整備します。

- 1 不合理な待遇差の禁止
- 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- 3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

70歳までの就業確保努力義務（高年齢雇用安定法改正）

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となります。

301人以上企業 中途採用比率公表の義務化（労働施策総合推進法改正）

直近3事業年度の中途採用比率実績を、企業のホームページ等で公表します。

はたプラ通信に関する問合せについては、長岡市産業支援課 ☎0258-39-2228

はたプラ賛同企業数

（2020年2月末現在 210）

賛同団体：16
 （経済団体・非営利団体等）
 医療・福祉：18
 飲食・宿泊：5
 運輸：5
 卸・小売：11
 教育・学習支援：3
 金融・保険：4
 警備：1
 建設：50
 サービス：14
 情報通信：13
 製造：57
 その他：13