



認証番号 35

株式会社 南九州みかど

■所在地／宮崎市田代町168番地

■業 種／建設業

■代表者／代表取締役社長 迎 敦雄

私たちの目標は愛と感謝の心を持ち、笑顔で暮らせる 未来と道路環境づくりを実現することです!!

年次有給休暇
取得率

100%

業務を徹底して分業化し、所定外労働時間の削減や年次有給休暇取得率100%を実現。さらに年次有給休暇と同等条件の「特別休暇」も自由に取得することができ、社員にとって魅力のある職場環境を整えている。



Q 取り組むきっかけは？

代表が就任した当時は、残業時間100時間超というブラック企業そのもので仲間が次々と退職。残業時間を減らすために仕事の切り分けを進め、分業化の素地を築き始めました。併せて就業規則を整え、リモートワークできる環境整備を進めました。

これは「全社員が笑顔で暮らせる未来を本気で実現すること」を文化とすることが当社の目的だからです。

Q 取組の内容は？

年次有給休暇取得推進のために、春夏秋冬の4半期ごとに2回ずつ（計8回）の4連休を設定しました。

これまで、現場代理人として1日現場に出ている社員が帰社後、書類作成等で長時間残業をするという風に、残業しなければ業務が終わらない状況が常態化していました。それらを改善するために業務を徹底して分業化し、新たに人材も採用しました。

やむを得ず休日に工事が入った場合は、必ず振替休日を取得させることを管理者の責務としています。

また、社員の要望を受け、育児・介護休業の時間単位取得を就業規則に追記。付与された年次有給休暇は、消化しきっていたとしても同等の条件で休暇を取得できる「特別休暇」を制度化しました。

Q 取組の成果は？

年次有給休暇取得率は100%を継続。任された仕事をきちんとしていれば「特別休暇」も自由に取得できる社風が根付いています。

一人で子育てをする入社1年目の女性社員は、子供の通院や行事で年次有給休暇や特別休暇を取りながら、とても生き活きと仕事に励み資格も取得できるようになりました。

また、親の介護をする社員は、病院への送迎等のために制度を活用。「介護をしていても仕事は今まで通りしっかり取り組みたい」という本人の意向で、業務中に数時間中抜けしながら仕事と介護の両立ができる環境となりました。

終業時間10分前(17:20)には音楽を流し退社を促しています。社内では「残業はしない」という認識が浸透しており、事務系の部署はほとんど残業がなくなりました。



Q 今後の取組について

現場系の部署も残業時間は大幅に減少していますが、繁忙期はどうしても残業が増えてしまう傾向にあります。分業の確立と受注計画を工夫することで、1分でも残業が少なくなる体制づくりを目指していきます。

現在、テレワークを実現できていない部署についても、人数を増やしたり業務の属人化を解消することで段階的に体制を整えていきたいと考えています。

VOICE

【従業員の声】

男性の育児休業取得は、なかなか言い出しづらかったのですが、「取りなさい」といわれることで堂々と休むことができました。(20代・男性)

入社してすぐに子供の入学式があったのですが、年次有給休暇を使わせてもらえて驚きました。(40代・女性)

健康診断で女性特有のがん検診が受けられたり、インフルエンザの予防接種の全額補助など、当たり前のように健康をサポートしてもらっています。(30代・女性)

【代表者の声】

代表取締役社長 迎 敦雄

「社員さんがお子さんを働かせたいと思える会社」へ突き進んでいる当社は、この認証をいただいたことを通過点だと認識しております。ですから、まだまだできることしかなく、ワクワクが爆発しています。

過去を変えることはできませんが、未来は創っていくという真理を胸に、社員さんとチカラいっぱい楽しんで、Road Artistとして歩み、宮崎を盛り上げちゃいます!!

