

### ▶会社の概要や特徴

徳島県の最南部、海が見える静かな田舎町で主に公共土木工事の請負を生業としています。

近年は特に情報化施工技術(ICT施工)に注力していて、最新機器を操作すべく若年の新卒社員や中途採用社員が増加しています。社員同士の仲がとても良く、アットホームな雰囲気が社内に広まっていて、工事現場でも笑顔が絶えることのない職場です。

2016年には徳島労働局より“若者が働きやすく成長できる企業の証”として現在もユースエール認定を継続しています。

### ▶取り組んだ理由きっかけ

まさに17年もの間、新卒採用者の応募が“0”でした。売り手市場だからと半ばあきらめていたのですが、違和感を抱えていたのも事実で、何かを変えなければ10年後が大変だ！との危機感から、配布する会社案内に魅力ある職場の1丁目1番地“完全週休二日制”の7文字を加えることで、新卒学生や中途採用の若者たちにアピールすることができれば！とのことがきっかけでした。

### ▶実現による効果など

1番の効果は、新卒採用や若年の中途採用者が増えたことです。

30歳以下の社員は現在、全社員の3分の1を占める13人在籍し、中には新婚や幼児を抱える社員も数多くいるため、週休二日制により十分な家庭サービスが図れることや、完全月給制も収入の安定化に繋がりが社員の家族も満足度が増しているようです。

また、就職合同説明会などへ参加した場合、胸を張って“完全週休二日制”を唱えることには、説明を聞く側の学生にとってはもはやマストであることを痛感しています。以前までは、弊社のブースへの参加者が“0”の時もありましたが、最近では椅子が足りないほど大盛況の時も事実としてありました。

このような効果は決して週休二日制だから・・・だけではないと考えています。休暇を与えることは、もはや企業責任であり、長時間労働を是正する取組は、従業員だけのメリットではなく、企業にとっても持続可能性を大きく左右する課題であり、その実現は大きな効果であると実感しています。

### ▶4週8休実現へのプロセス

- ①日給・月給を問わず社員への有給休暇の付与と消化
- ②日給月給社員の完全月給制への移行
- ③建設業退職金共済から中小企業退職金共済へ移行
- ④毎週土日・夏季・年末年始・黄金週間の定休日を設定
- ⑤2018年11月より就業規則を変更し4週8休を実現

### ▶実現に向けた様々な課題とその克服方法

年間の固定コストの増大が懸念されていました。特に令和元年度は、閑散時期に労務費を捻出するため下請け工事の受注や小規模工事の受注などに奔走しました。いま、国が掲げる発注時期の平準化には大きな期待を寄せています。

工期的に制約がある工事への対応としては、代休の事前取得や残業費にて対応せざるを得ない場合もありますが、時代の流れとともに解消されるものと考えています。

下請け業者の協力と理解については、時代の流れを汲んでいただいているため現在のところ、大きなトラブルは発生していません。

### ▶独自の取組や工夫されてる点

義務教育終了までの保護者社員を対象に育児参加奨励休暇(有給)を対象者1人につき年間2日を付与しています。

有給休暇の取得も推進していることにより、令和元年度は有給消化率が実に91%を達成しました。夏季休暇前日に開催する恒例のBBQ大会は家族同伴での参加で大賑わいです。