

▶**会社の概要や特徴** 創業明治38年、地域に根差し建設業を営む。116年の歴史を持つ老舗企業でありながら、全従業員70名中19名が29歳以下。伝統をしっかりと受け継ぐベテラン社員と、技術を継承すべく日々現場に向かう若手が一体となった「伸び盛りの老舗」である。国や県等の公共元請工事をメインに受注しているが、得意とする工船用船舶を用いた工事を主として、スーパーゼネコン等の一次下請けもこなす。

公式サイト <http://www.oga-shimizugumi.co.jp/>

▶取り組んだ理由きっかけ

子育て世代真ただ中の社長が、世間は土日が休みで、子どもの行事が土曜日に行われることが多いのに、会社が出社日であることに違和感を感じていた。そんな中、国が建設業の労働環境をよくする政策を開始し、秋田県でも「秋田県完全週休二日制モデル工事」を実施するなど行政からの追い風もあり、令和2年度より、会社の方針として現場での週休二日取得に取り組み始めた。

▶実現による効果など

令和2年度に複数の工事現場で4週8休を実現できた実績をもって、令和3年度より会社の休日をカレンダー通り土日祝休みに変更した。本年度は、基本的にすべての現場で週休二日に取り組んでいる。

【効果】

- ・子育て世代の社員(男女とも)が子どもの行事に参加しやすくなった。
- ・高齢の労働者が休息をとりながら働けるようになって引退を先延ばしした。
- ・代休や平日の計画的な現場閉鎖日設定により、平日休みを取ること増えてきたが、平日休みならではの楽しみ方もできるようになった。
- ・会社説明会等で質問されたときに、通常は土日祝が休みだよと、さらっとこたえられるようになった。(※現実問題として休日作業→代休という現場もあるので、大々的にPRIはしないようにしている。聞かれたときには「基本的には土日祝が休みですが、工期という切がある仕事なので、現場の状況によっては休日作業もあり得ます。」という言い方をしている。)

▶4週8休実現へのプロセス

まずは、「秋田県完全週休二日制モデル工事」を受注し、行政及び社内に対し4週8休を目指すことを明確にした。担当技術者には会社としてモデル工事に取り組むので、諸々問題が発生しても責任を負わせないと明言し、問題の洗い出しを行った。

▶実現に向けた様々な課題とその克服方法

1. 工期限内に完成させられるのか

当面目指すのは4週8休であるため、土曜日は工程に応じて出社可能な予備日という感覚で取り組んだ。天気予報や他社との取り合い等で施工効率が悪そうな平日を前もって休日に設定したり、工程の流れ上、土曜日に作業したほうが効率的だと判断した場合は翌週に代休をとるなどの対策をとった。

2. 労務者の所得減

当社で雇用している労務者は全員月給のため、問題はなかった。また、下請業者に対してはあらかじめ当該工事が4週8休を目指すことを踏まえた金額での見積もりを依頼し、同額で契約を行った。

▶独自の取組や工夫されてる点

上記のような課題と対策を行っているが、やはり4週4休で作業するよりも進捗は遅くなってしまいうのも現実である。そのため時短につながる施工管理ツールの採用や、人当たりの施工量が増える工法の採用を積極的に取り組んでいる。