

▶会社の概要や特徴

1968年設立、公共建築工事を主力、自己資本比率98%の無借金経営。現社長が長時間労働当たり前の大手ゼネコンでの勤務経験を基に改革を志し、職場環境を一つ一つ改善しながら旧経営陣の古い体質を一新した。

▶取り組んだ理由きっかけ

現社長が入社した大手ゼネコンでは1日の労働時間が20時間になることもあり、日曜日に休もうとすると先輩社員から嫌味を言われ拳句に「休ましてやる」と、さも特別に許可するような扱いだっ(昭和62~64年ごろ)。若い頃のこうした経験から「きちんと休んでもきちんと仕事のできる会社を作りたい」と強く意識した。

▶実現による効果など

地域行事への参加(秋祭り、自治会行事等)、小旅行、友人との交流(チームスポーツへの参加、食事会等)、家族サービス、高齢両親の世話、趣味への取組等々、仕事を離れて個人としての時間を確保できるようになった。

このことで、社員が「仕事をして生活給を稼ぐだけの立場」から、「家族や社会の構成員としての役割」を果たせるようになった、という効果の大きさは言葉では表現し尽せない。

現在57歳の現社長が振り返ると、40代半ば以降は、限定された分野でのスキルだけでなく、総合的な人間力とも呼ぶべき幅広い人間性が大切だと思われる。この総合力は一朝一夕で身につくものではなく、時間を要する。生活のために日々の生活を犠牲にして仕事に終始していると、この総合力は育たない。総合力を持つ社員は、顧客や取引先業者、現場での職人らからも好かれ、頼りにされている。休み＝仕事を離れて個人の時間を持つことは、創業力を育て、ひいては業務運営にも少なからず役立っている。

▶4週8休実現へのプロセス

2008年より4週8休の社内カレンダー(年間休日予定表)の作成・配付開始。2012年より給与明細に当月の社内カレンダーと勤務時間・休日出勤日を明示し「休むべき日数」の意識付けを行った。現在では全社員が4週8休を理解している。

▶実現に向けた様々な課題とその克服方法

前社長(現社長の父親)及び当時の役員は、いわゆる戦中派や団塊の世代と呼ばれる人たちで、土曜日に休むことどころか代休・振休・有休など論外という考え方の持ち主だった。こういう旧経営陣の考え方が新しい労務施策実現の最大の阻害要因だった。これに対し、私たちは①パソコン・デジカメ等OA機器を導入し、時代の要求と称してOA機器以外での書類等の作成を禁止、②ISO導入による品質管理の実施、等により労働時間の削減を実現し、同時に③新規顧客の獲得を実現し、「普通に休んでも仕事ができる」ことを証明していった。

▶独自の取組や工夫されてる点

- ① 工事現場管理業務等が多忙で4週8休が取れなかった場合は当該現場完了後まとめて休日を取得することを奨励。
- ② 時間単位の有給休暇取得が可能(年間40時間)。
- ③ 仕事量と時間外労働時間数等を前年と比較し、効率よく働いている社員に対して賞与時にプラス査定している。