

「完全週休二日制、年次有給休暇の完全消化と残業ゼロ」により、誰もが働き続けられる職場環境を整備しています

企業プロフィール

設立：1977年

本社所在地：福岡県福岡市

事業内容：物品賃貸業(建設機械器具賃貸業)

従業員数：75名(うち女性27名)



特徴的な制度・取組等

- 魅力ある企業を目指し、働きやすい職場環境の整備に着手
- 完全週休二日制、年次有給休暇の完全消化及び残業ゼロの取組の徹底により、多様な制度がなくても仕事と育児の両立が可能に
- 個人の事情に合わせて勤務時間も柔軟に対応

職場環境整備の取組をはじめたきっかけ

当社では、1980年代後半に採用方法をそれまでの中途採用から新卒採用に切り替えることとし、初めて企業合同説明会に参加しました。しかし、当時学生は誰一人として、当社のブースに足を止めませんでした。そこで、「どうしたら学生が集まるような魅力的な企業になるか」ということを真剣に考えた結果、「まずは働きやすい職場環境を整備することが重要だ」と思い、魅力的な働きやすい職場環境の整備に取り組むこととしました。魅力的な職場環境づくりのために何に取り組むべきか、いろいろ勉強を進めるうち、学生は会社に対して給料だけでなく、生活の豊かさも求めていることがわかりました。そこで、完全週休二日制と年次有給休暇(法定通りで付与)の100%消化を目標として掲げ、取組を始めました。

取組当初は、有給休暇を取得し過ぎると評価に響くのではないかと従業員は半信半疑でしたが、会社の本気度を示すた

め、3か月に1回、年次有給休暇取得状況をチェックし、取得が進んでいない人については朝礼で名前を読み上げました。そして取組を始めて3年程度経過した頃、ようやく取組が社内に定着してきました。また、2000年頃からは、所定外労働の削減と休日出勤の削減に着手しました。これも、取組開始直後はお客様の理解が得られずトラブルが発生したり、去っていくお客様もいたり、課題も多くありました。しかし、課題への対応や業務の効率化について、社内でも対策を検討し、少しずつ解決していきました。そして、所定外労働削減についても時間をかけて定着させ、今ではほぼ残業ゼロを達成しています。

職場環境整備のための取組の具体的内容

当社は中小企業であり、大企業と比べると人事労務に関して多様な制度を設定・導入していくことは難しいと考えてい

ます。しかし、完全週休二日制と年次有給休暇の完全消化を徹底することにより、さまざまな制度はなくても、従業員は仕事と育児等を両立させ、無理なく働き続けています。また、「社員が働きやすい職場環境づくり」を経営理念の1つとして従業員とも共有しており、従業員からの申し出があれば、個人の状況に合わせて柔軟に対応しています。例えば、家庭の事情により朝30分ほど遅れて入社せざるを得ない従業員に対しては、毎日勤務時間を30分短くする短時間勤務を認めました。また、子どもが入院した従業員に対しては、約1か月の休職を認めました。このように、社長の裁量により、個人の事情に対してケースバイケースで対応することが可能です。

また、年次有給休暇については、半日単位で取得が可能です。子どもの看護休暇については、子ども1人につき8日間設定しており、これも半日単位で取得が可能です。

職場環境整備の取組による効果

完全週休二日制と年次有給休暇の完全消化の取組を始めて4年程度経った頃、当社を志望する学生が急激に増えてきました。当社は毎年、2~3名程度の新卒採用を行っていますが、それに対して多い時では400~500名の志望者があり、現在でも150名前後は応募してきます。当社は就活サイトは利用していませんが、ホームページや入社案内等にこれらの取組について明記したことで、学生に関心を持ってもらえたようです。その後、当社の取組がメディアにも取り上げられたことで、知名度は一層高くなり、応募者も増えました。これにより、採用に大きな費用をかけることなく、優秀な人材を集めることができています。多くの学生が当社を志望する様を目の当たりにし、従業員も当社の取組を改めて評価し、よりモチベーション高く勤務するようになったと感じています。

また、全ての従業員が残業せずに効率よく勤務し、コスト削減にも努めた結果、売上が減少しても利益は増益となっており、利益率は年々上昇しています。

育児休業を取得する従業員も多く、社内には常に育児休業中の従業員が数名いるような状況ですが、育児休業からの復帰率は100%であり、育児中の従業員を含め、従業員の定着率は非常に高く、誰もが長く働き続けられる環境となっています。また、誰もが有給休暇を取得する職場において業務を滞りなく進めるため、誰かが抜けてもスムーズにサポートできる体制を整備してきました。数年単位で配置換えを行い、複数の業務をこなせるようにしている他、チームで仕事をすることにより、誰かが急に休んでも他の人が対応できるようになっています。

今後の課題

現在の当社の平均年齢は33~34歳程度と比較的若いため、育児中の従業員は多くても、介護の問題は出ていません。しかし、今後は介護の問題も出てくると思います。育児は限られた期間であり、また先がある程度見えていますが、介護は一緒ではないため、ケースバイケースでの対応が必要になってくると思っています。また、今後少子高齢化が進む中、当社は内需依存型産業*ですので、このままいくと、成長を続けることは難しくなります。そのような中で、いかにして企業を維持していくのか、いろいろなバランスのあり方について、考えていく必要があると思っています。

*内需依存型産業：国内市場を中心に行われる産業。



代表取締役
藤河 次宏さん

制度利用者の声

残業ゼロ、有給休暇の完全消化と周囲のサポートのおかげで、仕事と育児を両立してきました



総務部
片田 久美子さん

「残業ゼロ、有給休暇の完全消化」により育児と仕事を両立することができました

私はこれまで、2回の産前・産後休業、育児休業を取得しています。第1子、第2子の出産時には、いずれも体調により通常より少し早めに産前休暇に入る必要がありました。そして、産後はいずれも生後約半年で職場復帰しています。

当社では、妊娠や出産を機に辞める人はおらず、皆が出産後も職場復帰していましたので、私も自然に、働き続けようと思っていました。また、周囲に子育て中の先輩方も多く、いろいろな面で支援して頂いたのも、とても心強かったです。

子どもは二人とも、会社の目の前にある保育園に預けていました。

残業はしないため、終業時刻の17時20分から10分後には迎えに行くことができます。また、子どもが急に体調を崩した時にも、すぐに迎えに行くことができ、とても助かりました。職場の人たちもそのような時には快くサポートして下さいだったので、とてもありがたかったです。

有給休暇を完全に消化することが当たり前、残業はしないことが当たり前となっていると、その他に様々な制度がなくても、育児と仕事を両立しやすい環境は十分整っているように思います。また、誰かが休んでも皆でサポートする体制ができていたため、事前に業務を整理しておけば、休むことについて後ろめたさを感じることはありません。このため、子どもの行事等もすべて、有給休暇を利用して参加することができています。

職場の方のサポートにも感謝しています

当社は完全週休二日制ですが、毎月1回は土曜出勤日があり、その代わり水曜日が代休となっています。しかし、以前は保育園の土曜日の開園時間は短く、子どもを預けて出勤することができませんでした。このため、私の土曜出勤については、職場で勤務可能な方々がローテーションを組んで対応して下さいました。嫌な顔一つせず、このような対応をして下さったことにもとても感謝しています。職場の皆さんの温かいサポートや、家族の協力も、仕事を続けていく上では不可欠であると感じています。