

30年以上前から働き方改革に取り組み、国や県から優れた企業として表彰されているのが、足場リース業の拓新産業(福岡県福岡市)。残業時間は年間合計で1人2時間、有休消化率100%など、建設業界では類を見ないほど、健全な働き方を実践している。「無理に会社の成長を追わないことが大切」と語る、藤河次宏社長に、働き方改革の極意を聞いた。

採用きっかけに改革

同社の効率的な働き方、経営実態を示す数値を挙げればきりが無い。残業、有休以外にも、休

働き方
change working style
NEXT

日出勤ゼロ、産休を取得する社員は毎年2、3人おり、介護休暇を取る社員も珍しくない。前期は最高益を記録し売り上げ8億円に対し、経常利益率はなんと14%。賞与は計6カ月分支給した。

社員は70人で、うち女性性が3割ほど。終業時間の午後5時20分には一斉に帰宅し、残業の理由は就業前にかかってきた電話が終わらなかつたから、といったものがほとんどだ。

残業は年間合計2時間
30年かけた働き方のルール



藤河次宏社長

だった。

「それほど魅力がない会社なんだと、その時初めて自社の実態が分かりました。今の会社を変えないと、将来がないのではと不安になりました」

魅力的な会社にするにはどうすれば良いか。藤河社長が考えたのが、社員満足度を上げることだった。最初に取り組んだのが、完全週休2日制への移行と有休消化率の向上だった。

有休消化は当初なかなか進まなかったが、3カ月に1回総務で取得状況を確認し、消化率の悪い社員には朝礼で通達。少しずつ消化率が向上していった。

取り組み開始から10年ほどで、休暇取得状況は改善。次に残業削減などにも取り組み始め、さらに10年かけて残業ゼロも

達成。現在の状況に至っている。

効率化3つの規則

各部署で実践している業務効率化のノウハウは様々だが、改革のために藤河社長が決めたルールは3つだった。

その1つ目はジョブローテーション。営業、在庫管理、設計など定期的に部署を変え、どの分野でも働ける社員を育てる。こうすることで、「この人でないとこなせない」という業務をなくし、休みが取りにくい事態を防ぐ。

またこれにより、ある部署が忙しい時には他部署から人員を回すこともできる。さらに足場のトラック運送など、免許が必要になる業務は外注し、自社の負担を減らした。

2つ目は習慣を変えること。藤河社長が号令を掛け、「上司が残業して」といっていると帰れない」といった考えを捨てさせることを徹底した。また他の社

員から仕事を任された場合には、急ぎであるか毎回確認させるなど、新たな習慣も定着させた。

3つ目は余裕を持った社員採用。毎年産休を取る社員が出て、しわ寄せが来ないのはこのためだ。ただこれが実践できているのは、残業なしや有休100%取得など、魅力的な労働条件があるからこそ。現在も新卒を毎年2人ほど採用しているが、説明会、面接にはその数十倍の申し込みがあるという。

重要なのは人材確保

このような取り組みは、社員満足度を向上させるが、顧客満足度を下げってしまうようにも思える。実際に改革当初は「そんなに休みを取ると、お客さんが逃げてしまう」と社内での反発もあった。

周辺の競合他社と比べるとサービスの料金が安いわけではない。休日は営業していない。そんな同社がそれでも少しずつ利益を拡大しているのは、優秀な人材をフル活用し、利益率を向上させる取り組みを次々実施できるところからだ。

「過度に会社の成長を追い過ぎると、社員満足度が下がってしまう。今は企業にとって一番重要なのは、人材の確保・定着・育成だと実感しています」(藤河社長)



経産省や福岡県などに優秀企業として多く表彰されてきた

同社がこのように取り組むきっかけになったのは、30年前の新卒採用。合同説明会の会場で、自社のブースに学生が一人も寄り付かなかったというシ

ョッキングな出来事が起