



Company visit Fukuoka

action①

年次有給休暇 完全取得率100%を実現

全員が有給休暇を完全取得するように、社員の取得状況を常に把握し、きちんと休むように声を掛けています。

action②

完全週休2日制、残業ゼロ、 休日出勤なしを実現

週休2日制が珍しかった30年前から、完全週休2日制を目指して実行。取引先の要望に応じて、月1回、休日に出勤する社員もいるものの、必ず代休を取得しています。

action③

配置転換とゆとりある 雇用で、産休・育休に対応

2〜3年で配置転換をして、いろんな部署を経験させることで、代替スタッフが必要なときに、他の人が対応できるようにしています。また、もともと人を多めに雇用しておくことで、複数の社員が休んでも困らないように配慮しています。



左上／福岡市の郊外にある同社。現場の管理や営業は男性が担当している。 左中2点／オフィスは和やかな雰囲気。 左下／「ワーク・ライフ・バランス大賞」優秀賞、「ダイバーシティ経営企業100選」「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞審査委員会特別賞など、数々の賞に輝く。

interview

トップが本気になって取り組めば 周りは理解してくれるようになる

代表取締役 藤河次宏さん

社内改革を成功に導くためには、何よりもトップが本気度を示し、熱意を持って進めることが重要だと思います。課題が出てきたら、その都度しっかり向き合って解決するように心掛けました。なかなか周囲の理解を得られず苦しい時期もありましたが、ぶれることなく取り組んだことで、社員も賛同して自主的に協力してくれるようになりました。「働きやすい職場」になることは、誰もが望んでいることです。信念を持って進めましょう。



実例を基に
紐解く

企業 訪問

Company visit
Fukuoka

拓新産業株式会社

社内外に「周知徹底」して 30年前から 有休完全取得、残業・ 休日出勤なしを実現

改革を決断したきっかけは 新卒対象の合同企業説明会

建設現場で使われる足場などのレンタル業を行う「拓新産業株式会社」。今から30年前、初めて新卒採用をしようと考えた藤河次宏社長は、新卒者を対象とした合同企業説明会に参加しました。しかし、自社のブースに学生が一人も来なかったことに愕然として、魅力ある企業になろうと決意。働きやすい職場づくりに着手しました。まずは年次有給休暇の完全取得を目指そうと、社長自ら呼び掛けました。有給消化が悪い人は3カ月に1度朝礼で名前を呼び、休みを取るよう指導。続いて、完全週休2日制、残業ゼロ、休日出勤なしも掲げて、全て数年で実現しました。

異動で複数の業務を経験し フォローし合える体制に

同社の職場改善がうまく進んだポイントは、やるべきことを社内ですべて周知徹底するとともに、取引先にも自社の働き方を伝えて協力を依頼し、できるだけ残業や休日出勤をしないように調整していったことにあります。また、社員が自主的に業務を見直し、効率化を図るよう努めたことも、大きな後押しとなりました。

同社は働きやすい会社という評判が広まり、毎年、新卒採用2〜3人の枠に数百人がエントリーするように。自社が望む人材を採用できるようになりました。

また、女性が出産後も働き続けやすいように、時短勤務や半日単位の有休制度を整備。女性の育休取得率は100%で、半数以上が子育てしながら働いています。同時期に数人の育休が重なったり、子どもの病気などで急に休む人がいても他の人がカバーできるように、女性は2〜3年で部署を異動し、複数の業務をこなせる仕組みを作っています。さらに、女性を担当者にして徹底したコスト削減に取り組んでおり、売上が厳しい時期でも収益を上げることができて、創業から40年にわたり黒字経営を続けています。

企業情報

拓新産業 株式会社

代表者／代表取締役 藤河次宏
福岡市早良区
http://www.takushin-s.co.jp
建設用機材レンタル
創業／1977年
資本金／4,500万円
従業員数／75人
(女性正社員21人、パート5人)
従業員男女比／3：1
女性管理職数／全管理職20人中3人