



## 館野建設 株式会社

(栃木県栃木市)

### DATA

- 事業内容 / 建設業
- 設立年 / 1952年
- 代表者 / 横田雄作社長
- 従業員数 / 82人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・石川知司氏

# 休暇の取得促進による 職場環境の改善 完全週休2日を実現



社長 横田 雄作氏

### タイムリーな支援に感謝

就業規則の見直しや休日・休暇の取得促進などを検討していたときに派遣専門家から無料の訪問支援の電話があり、早速、専門家派遣をお願いした。

丁寧に分かりやすく法改正のポイントを教授してもらったほか、就業規則の細かな確認・指導もあり、改正した就業規則を所轄の労働基準監督署へ届け出ることができた。土日完全週休2日制の実施、年次有給休暇の計画的付与により休日、休暇の取得促進も実現できた。今回の無料相談は当社にとってタイムリーな支援であり感謝したい。

### 【従業員の声・反応等】

休日、休暇の見直しに当初不安はあったが、年次有給休暇が足りない者には、会社が有給の特別休暇を認め、5月連休、8月のお盆休み、年末年始の休みも従来通り休めたため、大変良い見直しだった。



道路築造工事の土工作業風景



土日休の完全週休2日制を実現した社内

### 【評価のポイント】



松浦 民恵 法政大学教授

工期の調整が困難な中、強いリーダーシップの下で、土日が休日の完全週休2日制への変更を実現し、休暇取得も推進した。

## 労働時間・休暇部門

### 相談内容

- ◆建設業界は「3K」のイメージがあり、新規の人材採用が計画通りいかない状況だった。
- ◆若者の採用に積極的な企業を認定する厚生労働省の「ユースエール」取得を機会に、本格的に若者をはじめ従業員の労働条件の改善に取り組む必要性を感じていた。
- ◆人材採用、育成・定着が重要な経営課題であり、解決に向けた第一歩として、休日・休暇制度をはじめとした就業規則の全体的な見直しが必要だった。

### 専門家からのアドバイス

- ◆年次有給休暇の取得促進を図るため、1年単位の変形労働時間制から土日が休日の完全週休2日制に変更した。
- ◆5月の連休、お盆休み、年末年始の連休は年次有給休暇の計画的付与とした。
- ◆休暇の計画的付与が就業規則で規定されていたものの、今まで運用がなされていなかった。今回の就業規則の制度改定により、年間休日数は105日から114日に増加した。
- ◆就業規則にパワハラ・セクハラ、ストレスチェック、個人情報保護規定といった条文を追記するなどし、働き方改革を進めた。



担当専門家  
社会保険労務士 石川 知司氏

### 労働環境の改善に積極的

5回会社を訪問し、いずれも横田雄作社長、遠藤明雄総務部長の2人と面談した。特に横田社長は労務面の課題解決に強い関心を持っておられ、労働環境の改善に積極的に対応したいという意向だった。今回の制度導入は社長の英断によるもので、敬意を表したいと思う。





## 有限会社 大柳電気 (宮城県登米市)

### DATA

- 事業内容 / 電気工事
- 設立年 / 1988年
- 代表者 / 鈴木悟社長
- 従業員数 / 8人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・佐々木章良氏

## 若手がゲーム感覚で改革 雰囲気が良く 休暇と給与の両立を目指す



社長 鈴木 悟氏

### 週休確保で従業員の意欲向上

社長と従業員の1対1の面談を毎月行うことで、30代・40代の子育て世代の従業員は経営サイドが想定していた以上にワークライフバランスを重視していることが判明した。

週休日の確保が、従業員のやる気、健康、家庭の理解などを促し、結果的に生産性の向上につながっている。

週休2日制実現に必要な1日の作業工程も早くも達成できた日があり、2024年の目標を前倒して達成できる手応えがある。

### 【従業員の声・反応等】

子どものスポーツ少年団の練習や試合についていけるようになりありがたい。

高校で野球部に入った子どもの親の会の活動にも参加できた。

地域の消防の活動にも、気兼ねなく参加できている。



鈴木社長の作ったカレーを従業員一同で食べる恒例の“サラメシタイム”

### 労働時間・休暇部門



元請け会社ユアテックの業務発注に対応している。電柱や電線の新設・改修を手掛けるため高所での作業も多い

### 【評価のポイント】



松浦 民恵 法政大学教授

完全週休2日制実現に向けた課題解消をゲーム感覚で進めたほか、社長が従業員と1対1で面談してワークライフバランスを率先垂範するといったユニークな取り組みで好循環が生まれた。



担当専門家  
社会保険労務士 佐々木 章良氏

### ゼロベースから課題解決

鈴木悟社長は教員から家業を継いだ経歴から、業界の慣習といった固定概念がなくゼロベースからの課題解決を進めている。従業員の中に元教え子がいるといった関係性から課題解決には非常に前向きだ。支援のポイントは、週休2日制実現という目標をクリアするために様々な宿題を出し、その解法のヒントを提供するといった学校の風景をイメージしたこと。若い従業員が多いので、与えられたミッションを解決するような「ゲーム」の要素を意識した。

### 相談内容

- ◆ 従業員の満足する会社像と会社経営の両立を模索していた。その際生産性向上と休暇取得の両立が最大の課題だった。
- ◆ 建設業の完全週休2日制時代に生き残れる、持続性のある会社経営を目指していたが、こうした改革は一人ではできないと感じていた。
- ◆ 2024年4月までの完全週休2日制実現など、従業員の働き方改革の必要性を感じた社長が専門家派遣を依頼した。

### 専門家からのアドバイス

- ◆ 週休2日制の場合に必要な1日の工程数を算出、2024年4月までに実現可能かを日々の業務を通してデータ収集することを1年目の目標として設定。年次有給休暇の取得促進を図るため、1年単位の变形労働時間制を土日が休日の完全週休2日制に変更した。
- ◆ 若い従業員が多く、ゲームをクリアする感覚で日々のタスクを攻略するよう取り組みやすい雰囲気作りを指導。社長が元教師であることから、改革の必要性や会社のビジョンについて従業員に日々語り続けるよう依頼した。
- ◆ 2021年12月から新経営計画を実施し、「雰囲気がよく休暇と給与が両立する会社」の実現を目指すこととした。