

【優秀賞】拓新産業株式会社

住 所：福岡県福岡市早良区早良 2-10-6
ホームページ：http://www.k5.dion.ne.jp/~takushin /
従業員数：70 人（内訳：男性 45 人 女性 25 人）
業 種：建設機材レンタル業

1. WLB 推進の課題やその課題解決により目指した目標、および活動開始時期

課題：社内の環境改善

社員満足、顧客満足とのバランス（両立の可能性）

目標：社員が働きやすい職場環境づくり（一流の中小企業を目指す）

完全週休二日制の実施、有給休暇の完全消化の推進

残業ゼロ、休日出勤なしの実現

○活動開始時期：1993 年 10 月より

2. 課題解決に向けた経営トップのリーダーシップやその具体的な取り組み

顧客満足、地域社会との共生、社員満足のバランスを重視し、社員が働きやすい職場環境づくりを経営理念に掲げている（一流の中小企業を目指す）。その理念を盛り込んだ経営計画の作成に社員自らを参加させることにより、企業理念の浸透を図り、全社員に周知している。その実現のためには、社員が自主性を持って仕事に取り組むことが重要であると考え、社員からの改善提案を積極的に取り入れ、会社に関心を持たせることで労働の質を向上させている。

優秀な人材を採用するため、学生や社会から魅力ある企業として認められるよう、有給休暇の完全消化を推進し、休日出勤、残業をなくし、ワーク・ライフ・バランスが可能な職場環境を確立し、社員が安心して永く働くことのできる経営を目指している。

3. 従業員の働きがいや働きやすさを高めるために有効であった取り組み、仕組みや工夫

（1）有給休暇の完全消化と残業ゼロに取り組む

完全週休二日制や有給休暇の完全消化、残業ゼロに 20 年前から取り組み、社内に浸透するまで社長が朝礼で呼びかけ、有給休暇の消化率の悪い人を発表したり、休暇取得の理由を記載不要にする等、休みを取りやすい環境を作り、今では休日出勤もなく、有給休暇は、ほぼ完全消化している。

（2）配置換えで育児休業でも他の社員が対応可能に

2～3 年毎に配置換えを行うことで、育児休業があっても、他の社員で対応できるようにしており、女性社員は 100% 取得している。『育児休業・介護休業ガイドブック』を作成し、周知徹底を図り、復帰後の時短勤務についても 15 分単位で設定できるようにし、社員それぞれに合わせた柔軟な対応をしている。

(3) 年間ローテーションにより、完全週休二日制と顧客サービスの両立

完全週休二日制の実施のために、総務が年間ローテーションを組んで、社員全員（子育て中の女性を除く）に月1回、土曜出勤してもらい、その週の水曜日に休むことで、完全週休二日を維持しながら、顧客とのサービス（顧客満足）との両立を図っている。

(4) 「残業なし、休日出勤なし」実現のため、お客様との事前打ち合わせを徹底

「残業なし、休日出勤なし」の実現には、お客様への事前の打ち合わせを徹底することや、繰り返し、繰り返し、お客様へ「協力をお願い」を継続的に行っている。

(5) 社員が自主的に活動する場づくり

社内に委員会を設け、社員が自主的に活動する場を作り、意欲向上や成長につなげている。具体的には、研修委員会では、課題やテーマに、社員同士で討議するようなワークショップ形式の社内研修を実施し、課題解決も兼ねた人材育成に取り組んでいる。広報委員会では、毎年セクハラやパワハラアンケートを行い、結果を社内に掲示し、啓発に努めている。サークル委員会では、年間計画を立て、毎月色々な（バレー、バスケ、バトミントン、卓球、ドッジボール、ソフトボール、バスハイク、餅つき大会、海釣り大会等）企画を準備し、社内に参加を呼びかけている。委員会活動を通して、社内の人間関係を良くしている。

(6) パートを含む全社員で経営計画発表会

会社の理念や経営方針など判断基準の“ものさし”となるものを全社員が理解できるように、毎年、パートを含む全社員で経営計画発表会を行い、経営・職場環境・両立支援体制等について話し合っている。さらに、社長質問会や社長報告会を定期的実施し、社員の声にきちんと対応することで、安心・安定した職場を提供できるように努めている。

(7) 社員全員の投票で決まる「十二の表彰制度」

年2回、社員全員の投票で決まる「十二の表彰制度」があり、社内のモチベーションアップに役立っている。

4. 取組み・活動により得られた成果

(1) 有給休暇取得平均日数の増加

20年前は当たり前となっていた休日出勤や残業の改善に取り組み、2013年度の有給休暇の平均取得日数は17.7日89.5%で、完全消化まであと一步である。

(2) 残業ゼロに取り組むことで人件費を削減、業務効率化で社員の自立を促す環境が整う
完全週休二日制や残業ゼロに取り組むことで、割増賃金等の人件費の削減につながった。さらに、所定時間内に業務を終えるように、各自が業務の簡素化や業務改善に自主的に取り組むようになり、業務の効率化が図れ、各自が責任を持ってやるようになったことで、社員の自立を促す環境が整い、上司不在でも仕事が進められる、よい結果が生まれている。

(3) 社員全体がコスト削減や業務改善、業務の簡素化等を徹底

総務部にいる女性を中心に色々な担当を持たせて、女性ならではのコミュニケーション能力や効率的な考えを活かして、業務や執務環境の改善（仕入れ交渉担当、消耗品や交際費などの費用を削減する担当、電気使用を抑える節電担当等）に取り組むことで、責任者としての自覚が生まれ、一般経費全体で約25%のコストカットが実現した。その取り組みが波及し、社員全体がコスト削減や業務改善、業務の簡素化等を徹底して実行するようになり、37年

間、一度も赤字なしを継続している。(働き方の改革や職場環境の改善に取り組み始めた17年前頃と比較すると、売上は25%減少したが、経常利益は31%増加している)

(4) 採用活動での認知度の向上、社員のモチベーション向上と離職率の低下

20 数年前の合同就職説明会で自社には1人も訪れなかったことがきっかけで、魅力ある会社になるため、ワーク・ライフ・バランスに取り組み始めたが、そのことにより認知度が向上し、今では、2～3名の新卒採用に対して、150～200名の大学生が本社で行う会社説明会に訪れるようになった。そのことで、社員は社員であることを誇りに思うようになり、モチベーションが上がり、離職率も下がった。・1996年より、毎年、利益の一部を地域商工会の「地域社会福祉活動振興基金」へ寄付している。

(5) 表彰

- ・2003年11月に始まった「福岡県子育て応援宣言企業」に3番目に登録し、2004年11月に福岡県「男女共同参画企業」表彰を受賞。
- ・2005年に「福岡県肢体不自由児者福祉連合会」より表彰を受ける。
- ・2008年3月に福岡県「エコ事業所」に登録し、経費削減だけでなく環境に配慮した省エネ・省資源に努め、2011年11月、福岡県「自動車燃料使用量の削減に向けた取組部門」優秀賞を受賞した。
- ・2008年6月に財団法人21世紀職業財団より「職場風土改革促進事業実施事業主」の指定を受ける。