

取組紹介

2 ホームページを1年かけてリニューアル! ユニークな採用専門ページを開設し、採用が増加

取組内容

- ホームページをリニューアルした最大のきっかけは、深刻な求人難の状況を打破し、採用の増加を実現することでした。ライフ・ワーク・バランスの成果を活かし、会社の魅力を正確に伝えるため、1年かけてリニューアルを実施しました。
- 独立した採用専門ページを新たに設けて、職場の雰囲気、社員の声、福利厚生制度など、求職者が本当に知りたい情報を深く掘り下げて掲載することに注力しました。このリニューアルは、人材を獲得し、当社の持続的な成長を確実にするための重要な取組でした。
- 建設業が持つ「3K」のイメージを払拭し、従来の堅い印象を打破し、採用サイト全体のデザインをゲーム風にして、サイトを開いた瞬間に楽しそうな社内の雰囲気を表現しました。サイトを訪れた人が、ページを開くにつれてゲームのステージをクリアしていくような大胆な構成にしました。
- 特にライフ・ワーク・バランスの取組については、イラストや写真、ブログなどで分かりやすく具体的に説明することに注力しました。採用ページを会社ホームページから独立させることで、採用したい人材に情報を届けるための工夫をしました。

取組による効果

- 「事前にホームページを見てから、会社説明会でさらに理解を深め、納得した上で選考応募していただく」という、理想的な採用の流れができています。4年ぶりに新卒を4名迎え入れるなど、採用数が増加しました。積極的に採用していきたい層に情報が届いているという実感も強く持っています。
- ブログなどを活用した「社外発信」を増やしてから、社内の雰囲気が変わりました。現場の社員もブログ等への参加を通じて「採用活動や教育はみんなで取り組むもの」という雰囲気が少しずつ醸成されています。



取組紹介

3 SNS活用で、従業員同士が迅速に 情報共有・コミュニケーション活性化

取組内容

- これまで、会社からの情報発信は、事務所や資材センターの掲示板に文書を貼り出していたため、社員一人一人が掲示板へ足を運ばなければ情報を得ることが出来ず、社員と情報を共有できていた実感がありませんでした。また、会社と現場が離れていることもあり、社員への個別の連絡は電話を使っていましたが、現場へ電話をすれば現場作業が中断することになるため、作業中の不必要な電話連絡を避ける必要がありました。現在では、現場の情報共有だけでなく、週一回の全体朝礼の議事録や社内行事など、会社からのお知らせは、SNSを活用し社員へ周知しています。社員一人一人が、いつでも、どこでも、スマートフォンで情報を得ることが可能になりました。
- 福利厚生制度についてもSNSで社員にお知らせすることで、社員がより手軽に制度を利用できるようになりました。また、社内アンケートにも活用しています。
- 社員との個別連絡もSNSを使っています。社員は休憩時間や現場作業終了後に、事務所に連絡をします。文章だけでなく写真を送ることが出来るのがメリットです。

取組による効果

- SNSにより、現場の情報共有と対応スピードが劇的に向上しました。以前は、現場の写真を持ち帰り、当日に協議、翌日に対応していましたが、今は、現場からすぐに写真で共有し、やりとりできるようになったため、問題への対応が格段に迅速化しました。担当者以外への重要な情報の共有もしやすくなり、情報伝達の漏れが減りました。
- 全体朝礼の議事録などの社内共有をSNSで行い、社員は空き時間に確認することで、時間を有効活用できています。社内アンケートもSNSで行うことで、社員の意見収集が容易になりました。



SHOWA

正和興業株式会社

給与も休みも増やす!
会社一丸でLWBを推進



正和興業株式会社



給与も休みも増やす！
会社一丸でLWBを推進

会社概要

代表者名： 代表取締役 星 徹
創立(創業)： 1962年
所在地： 東京都荒川区南千住3-18-10
TEL： 03-5810-6800
従業員数： 63名(うち正社員61名)
URL： <https://www.showa-tokyo.co.jp/>
事業内容： 公共下水道の更新及び維持管理



評価ポイント1

抜かりない現状分析と課題対応で、残業削減、段階的な休日増加など、大きな成果

評価ポイント2

ホームページを1年かけてリニューアル!ユニークな採用専門ページを開発し、採用が増加

評価ポイント3

SNS活用で、従業員同士が迅速に情報共有・コミュニケーション活性化

目的・理念

下水道のことなら“何でもできる”会社を目指して

1962年、東京の下水道管路を守り支える“維持管理”を主業として創業しました。お陰様で創業以来60余年、一意専心に歩んできてくることができました。日常的な維持管理からスタートした事業は、技術の進歩やニーズの変化に応じて、今も技術領域の拡大と専門性の進化を続けています。持続可能な社会の実現、将来の世代が安心して暮らすことができる都市の実現に向け、下水道事業者としての矜持を持って社会に貢献してまいります。

経営者からのメッセージ



代表取締役 星 徹

仕事の性質上、昼夜や土日問わず働く私たちにとって、ライフ・ワーク・バランスへの取組は、世の中の変化に対応し社会に役立つ企業であり続けるため、社員の幸せを実現するために真剣に向き合わなければならないテーマでした。「いい仕事とは、なにか?」、「社員の幸せとは、なにか?」を追求し、制度・組織・人材について、一つ一つ自分たちの手で“改善”することを社員全員で取り組みました。その結果、休日を増やし、残業を減らし、給与は増やすという理想的な成果につながりました。これからも、社員一人一人の自分らしい働き方を実現できること、仲間と共に成長し協力し合えること、そして未知の領域や困難な状況に果敢に挑戦していけることを大切に、次代に繋がる会社に成長してまいります。

取組の経緯・背景

当社の取組のきっかけは、建設業界に残業の上限規制が2024年に適用される「2024年問題」への対応でした。2021年度までは、休日出勤や夜勤が常態化しており、上限規制に適合しなければ事業継続も危うい、という危機感がありました。当時の状況は、「社員の幸せを追求する」という経営目標に照らしても問題があり、仕事と休みにメリハリがある状態こそ、社員の健康とエンゲージメントを高めることにつながると考えました。ライフ・ワーク・バランスを経営・成長戦略と一体の必要不可欠な要素と位置づけ、当社の「下水道専門者のトップランナーを目指す」という目標を達成するための重要な投資として、生産性の向上、人材確保・定着に向けて本格的に着手しました。



従業員の声



- 元々、和気あいあいとした社風ですが、ライフ・ワーク・バランスの推進に取り組んだことで、働く環境がどんどん良くなっていると感じます。内勤だけでなく現場仕事である工事部でも、働きやすい制度が整い、会社全体が変化していることを実感しています。
- 当社のような建設業でも、最近、職場の若い職人が2週間以上の育業をしました。男性社員が「育業したい」と言えるようになり、所属するチームではサポートし合える体制が生まれました。
- 休みが増えたことで現場職の気持ちにゆとりが生まれ、品質や安全への配慮が行き届き、ミスや事故も減少していると実感しています。家族との時間も充実したことで、心身ともに満たされ、私生活の充実が仕事へのモチベーション維持と集中力向上という好循環を生んでいると感じています。
- ホームページの社員ブログ等を担当した社員からは、「自分の仕事を振り返る良い機会になった」や「新入社員を大事に迎え入れ、育てていく意識が強くなった」という声が聞かれます。
- SNS導入後、福利厚生利用の推進のお知らせが来るようになり、より手軽に利用できるようになりました。

取組紹介

1 抜かりない現状分析と課題対応で、残業削減、段階的な休日増加など、大きな成果

取組内容

- 2022年度から、「給与も休みも増やす!」という分かりやすいスローガンを掲げ、そのために必要な創意工夫と「やってみる勇氣」を全社員に促しました。残業減による社員の不安を解消するため、初年度から先行して賃上げを実施し、経済的な安心を提供しました。
- 残業削減と休日増加は、「ルールと勤怠管理の徹底」と「組織・人材体制の強化」の二軸で実現しました。
- 「ルールと勤怠管理の徹底」では、まず勤怠アプリを導入し、休日出勤・残業の事前申請を徹底することで、労働時間の見える化と管理を厳格化しました。また、生産性は維持する必要があるため、休日は段階的に増やすことにし、社員に実際に休みをとってもらえるよう、福利厚生の利用も促しました。
- 「組織・人材体制の強化」では、社員が休みやすい環境づくりのため、組織編成を見直し、柔軟な人材配置を可能にする体制変更を実施しました。また、幅広い業務ができる「マルチ人材」の育成にも力を入れ、組織内で協力し合える体制を推進しました。

取組による効果

- 年間休日が105日から17日増加し、残業は月平均30時間から15時間に減少。その一方で、年収は7.5%アップし、「給与も休みも増やす」という目標を達成。有休取得率も81%となっています。
- 「ルールと勤怠管理の徹底」により、社員自身が残業時間や有休残日数をチェックする習慣がつかしました。
- 「組織・人材体制の強化」により、時間内に終わらせるために、現場間で協力し合うことが自然と増え、以前よりも一体感を持ってスムーズに業務に取り組めるようになりました。

