



東京ワークライフバランス  
認定企業

認定部門

長時間労働削減取組部門

港シビル株式会社



働き方を見直すいきいき職場を応援!

ワークライフバランスフェスタ東京2012

WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2012

R100

古紙/ルーフ配合率100%再生紙を使用

働き方を見直すいきいき職場を応援!

# ワークライフバランスフェスタ東京2012

WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2012



東京ワークライフバランス  
認定企業

## 港シビル株式会社

### 会社概要

会社名	港シビル株式会社
代表者名	倉本 眞澄
創立(創業)	1970年
所在地	港区海岸3-26-1
TEL / FAX	03- 5445 -3188 / 03-5445-3475
従業員数	12名
URL	<a href="http://www.minato-civil.jp/">http://www.minato-civil.jp/</a>

### 事業内容

- ・公共土木工事
- ・港湾、河川の防潮堤、護岸建設工事
- ・運河沿整備工事
- ・橋梁工事
- ・港湾、河川等の浚渫工事
- ・地盤改良工事
- ・舗装工事
- ・水道施設工事
- ・下水道工事
- ・その他一般土木工事

### 目的・理念

社員には独身もいれば、子育て中や老親の介護をしている人もいます。それぞれのステージに立った個々の生活があり、それに合った仕事の仕方があります。

各人が望むライフスタイルと協業して行うワークを調和させて両方を充実させる。これにより、社員一人ひとりの健康を保つとともに仕事に対するやりがいを高め、自己啓発や地域活動へ参加でき、家族・友人・恋人との充実した時間を持てる「豊かな職業人生」を送ることができるワークライフバランスを推進します。



## ♡ 取組内容

### 業務マニュアルの作成により業務を平準化

- ・業務の重複や手戻りをなくすため、業務マニュアルを作成しました。内容は仕事の順番に沿った展開となっています。全50ページのコンパクト版と使いやすいサイズにして各人に1冊ずつ配布しました。年に一回読み合わせをして改善を重ねています。

### 業務の繁忙期と閑散期を考慮した、変形労働時間制の導入

- ・11月から3月までを繁忙期とした変形労働時間制を導入。メリハリのある働き方により業務の効率化が進みました。一方、閑散期となるゴールデンウィーク等に10日以上長期休暇を取得できます。

### ノー残業デーの実施（週1回）および取引先への周知

- ・毎週水曜日をノー残業デーに設定し、取引先にもしっかり周知しています。経営者が率先して帰宅を促すことで定着しました。自己啓発や地域活動に参加できる時間を計画的に持つことができ、家族・友人・恋人との水曜日の約束を確実に果たすことができます。

### 勤務時間内における資格取得勉強会の実施

- ・勤務時間内（8時から10時）に、キャリアのための学びを実施しています。これは、長い職業生活を充実させるためしっかりと学び、様々な仕事経験を積み重ねて広く通用する職業能力を身につけるためのもので、社員の技量アップが業務時間の短縮にもつながりました。（厚生労働省のキャリア形成促進助成金を利用）

### 社員の将来像の明確化と支援

- ・会社が用意した診断ツール（「CADS&CADII」）を用い、会社の中での5年後の自分の理想像を社員に描かせます。キャリア形成に沿った仕事の仕方とライフスタイルを選び、理想像を実現できるよう会社が支援を行います。

## ♡ 実現のポイント

### 社員数が少ないからこそできること!

- ・子供の誕生日には図書カード、奥さんの誕生日には花束を贈ります。社員数の少ない企業だからこそ生みだされる一つの大家族のような雰囲気です。事前にわかる入学式や運動会といった子どもの学校行事はもちろん、老親の介護などの突発的な休暇も取得可能です。業務は他の社員が代わって対応しています。個々の生活事情を把握し、プライバシーの侵害をすることなく絆が保てています。

### 社員全員の顔合わせ

- ・日頃は現場ごとに仕事をしているのですれ違いもあります。そこで給料日には社員全員が顔を合わせる社員連絡会を実施。各現場の状況や問題点を共有しています。進捗情報を共有化しているから、突発的な休暇が必要でも他の社員が業務をバックアップできるのです。

### 社長を委員長としたワークライフバランス推進委員会を開催（月1回）

- ・社員連絡会の中で社長を委員長としたワークライフバランス推進委員会議を開き、推進内容や進捗状況を確認しています。
- ・トップの強いリーダーシップが職場を変革させました。



### 品質マニュアル

改訂：平成23年9月1日 09版

承認	作成
社長	品質管理責任者

〒108-0022 東京都港区高輪3-25-1パーク芝居  
電話 03-5445-3188  
FAX 03-5445-3475

港シビル株式会社

配布の際は受取サインを配布先よりもらう。  
また、旧版を必ず回収する。  
旧版が回収できない場合はその理由書を配布先より受取の後、新版を配布する。

配布先名	受取サイン
倉本 真澄	
玉城 善輝	
富永 大威	
小島 晋	
山中 伸孝	
松江 隆士	
八島 茂介	
二ツ森 悠文	
江口 健二郎	
中村 雅一	
佐々木 宗浩	
松田 穂奈	
黒川 洋助	



### 社員からの意見聴取には提案手当を支給

- ・社員が進んで意見を伝えることができるよう投書箱を設置しました。採用の有無に関わらず、投書1件につき、500円の提案手当が支給されます。

### ワークライフバランスの定義理解

- ・ワークライフバランスの定義を、ただ単に「仕事以外の時間の確保」とすることなく、「仕事と生活の調和と充実」にしていることで、若者の緩い働き方を除外しています。不公平感が発生しないよう仕事の配分や評価については、毎年1回社長との面談時に話し合うことにしています。

### 社会貢献活動

- ・社会貢献活動を行うことにより地域住民との交流が生まれ、利害関係のない人間関係の中で得る道徳感や達成感が人間力を高めています。



## ♥ 従業員の意見

### 職場への効果

- ・5年後の理想像を描くことで社内にそれぞれのポジションが確立されました。自分が今やるべき事がはっきりしたのでやりがいが増えてきました。
- ・港区ワークライフバランス推進企業に認定され、港区の各種広報で紹介されました。会社の認知度が地元で高くなり、区内工事においては住民の理解が得られ施工がやりやすくなりました。
- ・ワークライフバランスの取り組みを始めてから入社した社員の定着率は80%です。平成18年に6名だった社員も12名まで倍増しました。平成22年度から新卒新入社員を採用できるようになり働きやすい職場として毎年応募があります（平成24年3月卒業生2名採用予定）



### 会社の姿勢や方針について評価できる点

- ・会社以外の顔も大切にするという方針により、家庭での顔である父親として子供から学校での出来事を聞いたり、妻とは地域の自治会について相談を受けたりと家族との会話がなくなった事が評価できます。
- ・変形労働時間時間制の導入で現場工程計画に合わせて出勤しています。自分の予定が立てやすくなり閑散期には12日間の長期休暇を取得して大好きなマリッジを思う存分満喫できました。



### 生活や働き方への影響

- ・5年後の理想像を描くことは、自己を見つめ直す良いチャンスとなりました。自分の強みと弱みを発見し、強みを伸ばすためにどのようなことをしていこうかを冷静に考察出来ました。
- ・水曜日のノー残業には息子と待ち合わせをして映画を見に行くこともあります。息子は自分から進んでいろいろな話をしてくれます。父親が子どもの成長を促す役になることはとても大切だと感じました。
- ・消防団に入団しました。異業種の人との活動は色々教わることもあり刺激的です。また、会社の寮で一人暮らしをしています地域に知り合いを作るよいきっかけとなりました。

