

## 株式会社川下建設<西条市>

【事業内容】注文住宅、総合建設業全般、官公庁工事、リフォーム事業、解体工事他  
 【従業員数】11名 [内訳] 男性 10名、女性1名 (R8.2現在)  
 【企業 HP】https://www.kawashita.co.jp (所在地:西条市)



### 取組のポイント

- 「働き方ビジョン 4/7 実現」を掲げ、計画的な業務運営により年間休日の増加を実現
- ECRS と DX の活用により、時間のかかる業務を見直し、生産性向上の基盤を整備
- 全体会議の定例化により情報共有と対話を促進し、部分最適から全体最適への転換を進めた
- 休日の充実が仕事の質を高めると意識を共有し、働き方のマインドセットを涵養



## 取組の背景と方向性

1974年の創業以来、「最善最良の住宅づくり」を軸に歩んできました。その積み重ねにより、建築専門誌やテレビなどで紹介される機会も増えてきた一方、社内に目を向けると、「納期が厳しい」「休みが取りにくい」「自分の力不足を感じる」といった、現在の働き方に対する不安が見え始めていました。私たちは、このような社員の声を「不満」ではなく、この働き方を続けられるのかという「問題提起」と捉え、従業員が主体となって働き方を見直すとともに、安心して働き続けられる職場づくりに取り組むことになりました。

### 主な課題

- 働きがいは高い一方、業務の難しさや負担の高さから、継続的な働き方への不安につながっている
- 業務量の多さを一人で抱えがちな状況を改善するため、チームで支え合う連携強化が課題となっている
- 更なる生産性向上のため、ライフの充実が仕事の質を高めると意識改革が必要

### 取組の方向性

- 個々のスキルアップと自己実現を後押しし、将来不安を和らげながら無理のない働き方の定着を図る
- 業務をチームで共有し、互いに補充し合う体制を構築することで、組織全体の生産性向上を目指す
- 「個人の幸福度×企業の生産性向上」を両立するという問いに各自が真剣に向き合うことでマインドセットの転換を図る

## 推進体制

推進グループのリーダーを2名指名し、リーダーを中心に全社員が参加するボトムアップ方式で取り組みました。新たに「全体会議」を毎週水曜日に開催し、定期的に現場の進捗や業務の状況、課題や悩みを共有するとともに、適宜社長の助言・承認を受けながら改革を推進。現場を理解した推進リーダーが組織の連結ピンとなることで、判断と行動が滞らない推進体制を構築しました。



## 具体的な取組内容

### 1. 業務棚卸により「見えていなかった仕事」を明確化

#### 仕事の全体像が見え、外注やDXの必要性が明確になった!

- 時間を要している業務を洗い出し、ECRSの視点からムリ・ムダ・ムラを捉え直すとともに、外注化やDXの可能性も含め、業務の在り方を整理しました。その結果、業務の外注、営業打合せ回数の適正化、大工と工務の役割整理、書式統一などが進み、業務全体の構造が可視化されるとともに、業務効率化の観点からDX推進の必要性も明確になりました。
- 昨年から「DX認定(経済産業省)」にも取り組んでおり、働きやすい未来を支える基盤を整備しています。



### 2. 個々の能力向上を促進するスキルマップの作成

#### 弱点が見えることでスキル向上の意識がUP!

- スキルマップを作成し、「自分がどこに立っているのか・何が伸ばせるのか」を明確化。資格取得などに向けて主体的な能力開発への取組を後押ししました。

#### <能力開発の実践内容>

- ・監理技術者資格の取得
- ・小型車両系建設機械特別教育
- ・能力開発セミナーの受講 (木材加工技術の問題解決方法)
- ・石綿取扱作業従事者 など

### 3. 社内連携強化に向けたコミュニケーションの機会の確保

#### お互いを知り、予定を共有することで連携が強化!

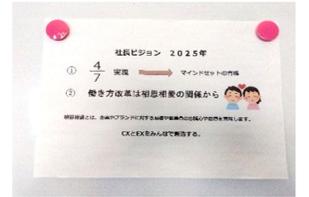
- 情報交換を通じたリスク低減と相互協力の意識涵養を目的に、毎週水曜日を新たにノー残業デーに設定し、15時30分から全社員参加の全体会議を開催するとともに、働き方改革について意見交換を行いました。併せて、毎週月曜日の朝礼で2週間先までの予定を共有することで、業務の見通しが立ち、社内連携の質を高めることができました。



### 4. 長期目標に係るスローガン「働き方ビジョン 4/7 実現」の策定

#### 週の3日間は自分が本当にやりたいことをやる!

- 「週4日間を効率良く、計画的に行動する」ことを目的に、長期スローガン「働き方ビジョン 4/7 実現」を掲げました。これは、現在95日の年間休日を、1年後105日、2年後115日、3年後156日へと段階的に増やし、「週4日の勤務・週3日の休み」を実現しようという試みです。長期的な目標を掲げることで、業務運営・業務改善を推進しようという意識や動きが加速し、当社の働き方改革は着実に前進しました。
- 一方で、「休みやノー残業デーを増やすことで、工期や品質は本当に守れるのか」「ただ休むだけの改革になっていないか」といった経営側からの疑問や、「外注増加による品質低下への懸念」「これまでのやり方を変えることへの戸惑い」など、現場側の不安も浮かび上がったことから、全社員で「週3日の休みがあれば何をしたいか」について考えるワークショップを開催し、自身の働き方と暮らしの現在地を見つめ直す機会を設けました。
- 私たちは働き方改革の本質を「個人の幸福度 × 企業の生産性」この二つを同時に成立させる問いに向き合うことだと捉えています。週4日を効率よく、計画的に働くというマインドセットを育むことで、社員一人ひとりが自らの幸福と働き方、生き方を改めて見つめ直す機会につなげることができ、社員自身の仕事に対するモチベーションやエンゲージメントも向上しました。



#### 3/7の時間で自分がやりたい夢

- スキルアップ資格取得の勉強
- 様々なコミュニティへの参加
- 家族との時間を増やす
- 健康的な体づくりとサイクリング
- 家族との旅行
- ガーデニングや家庭菜園
- 一級建築士の取得 など

## 取組の効果

- 社員がマインドセットを変えることに気づき、自分の生き方を考え直すことができた。
- 休日出勤が減り、水曜17時退社が自然と実現するようになった。
- 自らのスキル向上意識の高まりや仕事の予定を共有することで連携が強化できた。

### 経営者の声

代表取締役 社長  
川下 征英 さん



「働き方改革」の本質は個人の幸福度×企業の生産性

本質的な働き方改革を考える良いきっかけとなったと思います。社員一人ひとりが、もっと自分の人生と家族の未来について考えられるよう支援していきたい。

### 推進リーダーの声

常務取締役  
伊藤 伸之 さん



執行役員  
村上 智典 さん



働き方改革を実践したことで組織の生産性を高める良いきっかけになりました

- 今まで自分がやってきたことの洗い出しを全社員で行うことで、課題や問題点への対応を一人で考えるのではなく、会社全体で考えることができたのが良かった。(伊藤)
- 働き方改革の意義を考えるきっかけになったと思う。まだまだ取組は始まったばかりなので、DXの推進も含め、生産性を高めていけるよう努力していきたい。(村上)

### 社員の声

働き方改革を実践したことで視野や視座が拡大しました。

- それぞれの部門での仕事内容を知ることができたのが良かった。4/7の達成に向けては、個々の意識改革が必要だと感じており、事前に計画を立てようという意識が高まった。
- 自分の弱い所が見えた。この取組の成果が出るまでには時間が掛かと思うが、少しずつでも前に進んでいけるよう努力したい。
- 情報共有の徹底、省力化の推進、段取りの良い業務進行などを大事にしていきたい。