

令和5年度 ベストプラクティス企業の取組

沖縄労働局（局長 西川昌登）

～働き方改革や長時間労働の削減等に向けた積極的な取組を紹介します～

（令和5年11月17日(金) 訪問）

ちゅらら工房株式会社

所在地 中頭郡西原町兼久261-2

代表者 代表取締役 具志 直人

従業員 14名（男性9名、女性5名）

業種 建設業

（塗装・防水・外構工事）



取組のきっかけ

以前は下請工事を中心としており、発注者や元請の都合で時間が左右され、自分たちで労働時間を決定できる裁量がほとんどなく、働き方についてもあまり考えなかった。

従業員が増え、子育て世代が多く在籍するようになり、従業員が家庭やプライベートも大切にして働くことが出来るようにしたいと考え、取組みを始めた。

主な取組の内容・成果

労働時間・時間外労働の削減

- ▶近隣地域（移動時間15分圏内）での工事をメイン
移動時間削減
- ▶顧客の9割を民間工事（個人住宅）
顧客要望により施工時間限定（概ね9時～17時）
日々の残業時間削減

各種事務・施工管理のシステム化 高所確認時のドローン使用



休暇の取得促進

- ▶有給休暇取得率8割、男性の育児休暇取得
- ▶仕事と治療の両立支援の促進
持病がある従業員の就労継続支援
（「うちなー健康経営宣言」登録）



助成金・補助金の活用、資格取得費用の会社負担

- ▶IT導入支援事業費補助金
RIKCAD導入
- ▶両立支援等助成金
（出生時両立支援コース）
- ▶人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）
育児休業取得者・資格取得費用援助



生産性向上

- ▶工事対象地域を近隣地域に限定
地域No.1の工事実績
紹介・リピート率7割！
- ▶「塗装・防水・外構工事」に特化
従業員の技術向上、在庫ロスの削減
- ▶従業員のマルチタスク（多能工）化
休暇取得しやすい環境の整備



具志社長のコメント

私の仕事や経営に対する考えは、【仲間達の物・心両面の豊かさ】【価値ある人財育成】【価値ある企業づくり】【価値ある地域づくり】を目指し、みんなの幸せを実現することです。社員の意識を共有し、生産性や仕事の質を向上させることにより、良い職場環境となり良い人材が集まってくる、というサイクルが回ると考えています。

私は、「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」の受賞に向けて、みんなで助け合いながら従業員が働きやすい職場を作ること、豊かな地域を築くことに貢献できればと思います。



局長と社長との意見交換

社長 小さな企業でも、利益を上げて働き方改革を実現することはできる。

局長 小さな企業が、どのような戦略で大きな企業に臨んでいるのか。

社長 「大海の鯨」論。大きな海で小魚は鯨に飲み込まれ、小さな池に鯨は入り込めない。当社は、受注する地域と提供する商品を限定し、きめ細かい高品質なサービスを行うことにより、小さな池の中で、お客様の満足度を高め、地域ナンバー1をめざす。小さな企業でも利益を上げる構造をつくれば、社員が無理をしなくても利益が上がる。これは、働き方改革も同様である。そのための構造をつくれば、小さな企業でも働き方改革は可能である。

社長 「年輪経営」のように、少しずつ成長を実現している。

局長 経営者として、「会社を大きくしたいという欲求」と「着実に実現可能な伸び幅」のバランスをどう考えるか。

社長 会社の土台（力）に見合わない急激な成長には、落とし穴がある。土台の現状を正確に把握したうえで、「ここが成長のチャンス」と見極めるのは経営者の勘である。経営者の勘は、勉強と経験で養われる。

社長 経営者は、見聞を広め、これを社員に伝えなければならない。

局長 社長は、多くの本を読んでいらっしゃるが、社員の皆様にも読書を勧めているのか。社員の皆様は、勧められた本を読んでいるのか。

社長 あまり読まない社員もいるので、DVDを見せている。参考になる本の一部を紹介し、幅広く説明会に参加させ、先進的な企業を見学させている。

局長 多能工化は、計画的な育成制度があるか。

社長 制度化には至っていない。公的な助成金や研修を活用するほかは、OJTである。利益を上げて働き方改革を実現するために多能工化が有効なことを社員に実感してもらうなかで、OJTが社風として根付いている。

局長 全産業で人手不足が課題であるなか、社員の定着率はどうか。

社長 設立以来の退職者は2名。2名とも、当社をステップとして、入社時から希望していた道へ進んでいった。

局長 県内の建設業経営者へのアドバイスをお願いしたい。

社長 勉強を勧める。私は、経営を学ぶために商工会青年部に参加した。そこで、先進的な先輩に出会い、学ぶことの重要性を衝撃的に知らされた。勉強を続けていると、先進的な企業や先輩に出会える。勉強しない者は教えてもらえない。



従業員の声

【30代 男性（勤続7年）職種：現場職人】

難病でも採用され、みんなに支えられながら勤務していた。入院を理由に退職を申し出たとき、社長から「退院後は戻ってこい。」と言われ、復職後も、みんなに支えられ、治療と仕事の両立を実現できている。

もともと防水工専門であったが、OJTで塗装工も兼務できるようになった。

【30代 男性（勤続7年）職種：現場管理・現場職人】

残業が少なく、有給休暇も取得しやすい。自分の時間が増えて、子供と遊ぶ時間もできた。子供の体調不良などにも休暇で対応できる。

退院後の在宅療養中で、復職が心配であったが、社長に相談したら、「みんなで支える。」と言われ、来月から復職する予定である。

【40代 女性（勤続2年）職種：事務・CAD・現場管理補助】

「残業がほとんど無い」という求人に誘われて入社し、実際に残業が少ないことに驚いた。

有給休暇が取得しやすい社風で、気兼ねなく、授業参観など子供のために休むことができています。

CAD研修を受講させてもらい、新しいスキルで自信がついた。

【30代 女性（勤続6年）職種：経理事務・デザイン】

退職を覚悟しながら妊娠を社長に報告したら、「復帰を待っている。」と言われた。産前産後・育児休暇中は、みんなとLINEでつながり、Xmasなどイベントに参加していたので、休暇明けもスムーズに勤務に戻ることができた。



西川局長のコメント

トップの理念や目標や戦略（地域や商品の限定）を全社で共有すること、その実現のために助成金など外部資源を活用しながら「品質の向上」「業務のシステム化」「スタッフの多能工化」などに全社で取り組むこと、そのなかでスタッフが助け合う社風をつくり、出産や育児などライフイベントによる労働力の低下を回避できることについては、働き方改革に悩む県内企業で参考にして欲しい。