

# 中長期の経営目線で人材確保と定着に向けた改革を

## 株式会社 竹徳 両立支援の取組について 社長インタビュー

### 鈴木 康彦 代表取締役

株式会社 竹徳  
竹材商卸業として1905年に創業。創立120年の歴史をもつ建設会社。都内のマンション建築などの受注事業に加えて、土地取得からマンションの商品化まで行う投資開発型事業、また不動産賃貸業も手掛けている。  
本社：東京都墨田区  
社員数(パート含む)：56名(2025年4月現在)

●この5年間は採用が順調で離職率も低下しているそうですね。

当社は長らく受注中心の建築業を営んできましたが、さらなる安定経営を目指すために自ら土地を取得しマンション開発を行う造住型の事業モデルに転換しております。また賃貸事業や太陽光発電事業などのストック型の事業も強化してきました。こうした事業モデルの転換をさらに推し進めるためにも、総務・財務の基盤の整備が必要と考えておりました。働き方改革もまったなしの状況が近づいていたため、5年前に外部の人材を総務部長として登用し改革を実行しています。



社員とその家族での墨田七福神ウォーキング巡り

**当時40名だった社員数は現在56名へと15名程度増えています。**新卒が毎年約3名ずつ、中途も数名ずつ採用ができています。また同時に離職率も半減しました。30代の中堅層の採用にまだ課題はありますが、全体的にはよい結果が出ていると思っています。

●定着率アップに向けて労働環境をどのように改革されたのですか。

最初に着手したのは勤怠システム導入により労働時間を「見える化」したことです。これにより残業時間のコントロール、適正な人材配置が可能になり、過重労働を是正できました。また昨年の6月から建設業界ではまだ未浸透な週休2日制を導入し**4週8休の勤務体制を目指しています。**また、週末に出勤した場合には、健康休暇を取得できるようにしました。その取得率も上がっています。

当初は「休みを増やせば現場が回らない」と反対する社員もいました。そのため一気に制度化するのではなく、いくつかのプロジェクトで試行的導入をしてもらい、実際に**効果を体感してから広く展開をする**という手法で無理のない導入を行いました。

また育児・介護休業についてですが、ある建築プロジェクトでは、監督(男性)が育休を取得することになり、プロジェクト開始自体を遅らせざるを得ないことがありました。正直に言えば、苦しい決断でしたが、その社員は復帰後に「家族との関係がよくなった」と活躍し、このことが社内でも口コミで広まり、**社員が「安心して働ける会社」と思ってくれている**ようです。短期的には負担増でしたが、中長期的には人材の定着に寄与したよい例だと思っています。

●育児休業を相談しやすい風土も素晴らしいですね。社員の健康管理についてはいかがでしょうか。

全社員に定期健診・がん検診を義務化し、100%受診を実現しています。ただ、「行きなさい」と言うだけですと受診しない社員も多いので、**総務部が健診(検診)の予約を取り業務スケジュールに組み込んでいます。**また、過去には二次健診を受診しないまま放置した結果、脳梗塞を発症してしまった社員もありました。そうしたことを繰り返さないよう産業医に精密検査や二次健診をフォローしてもらっています。早めに対応できるようになったことで、病気で離脱する社員は減ったと考えています。また実際に、**勤務時間を調整することで仕事と治療を両立しながら働いている社員もいます。**根底には「社員を一人も取り残さない」という考え方があります。

●全的に社員の健診をサポートしているのですか。採用面での工夫はどのようなものでしょうか。

大手のゼネコンに比べると、地元で働けること、大手より広い工程を任されるので早く成長できることを中小企業の強みとしてアピールをしています。しかし中小企業間の競争も激しく、その中で適性の高い学生が選ぶ最後の1社になる必要があります。そのためにも先述したような健康経営®や働き方改革を実現しています。また**「健康経営優良法人プライト500」**、**「健康優良企業(金の認定)」**、**「すみだ健康経営顕彰制度(横綱)」**などの表彰を取得し、積極的に打ち出すことでブランディングを図っています。福利厚生面も他社比較をしながら、例えば社宅の導入など、条件面で負けないよう工夫をしています。

健康経営はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。



●さまざまな改革で人材確保の面に効果が出たのは何よりですが、費用面の心配はありませんか。

管子の金言「**一樹百穫**」という言葉もありますが、人への投資は長期的な経営の観点から重要視しております。たとえば社員教育も重視しており、**一人ひとりの自主申告を参考に研修計画を策定し、研修の受講、資格の取得を促進しています。**合計すると数百万円になりますが、国の助成金を活用し費用を抑えて実現しています。教育や福利厚生は一見コストに見えますが、中小企業が人材確保で勝ち残るためには、単なる「採用活動の工夫」以上のものがが必要です。当社では、総務部が主導でさまざまな改革を実行し「安心して成長できる職場」を実現しています。ただ、**「若手が入社し、定着する環境」を優先課題と設定し、そのためのリスクをどうとるかの判断を下すのは経営者です。**もちろん社長がリスクをとる、ということは社員にもリスクであるわけで、事業モデルを転換したときも含め、ついてきてくれている社員には感謝しています。また、投資が浪費にならない範囲に線引きするのも私の役割と考えています。おかげさまで当社は創業120年を迎えています。その社歴に甘んじることなく、常に変革を求める「不易流行」の精神を大事に挑戦を続けたいと思います。

その他の企業事例はがんと働く応援団のホームページでご確認いただけます。▶

