

## 第4章

# 建設業者の取組事例紹介

## 新技術に順応した多様性のある人材育成

### 株式会社 吉光組

#### 会社概要

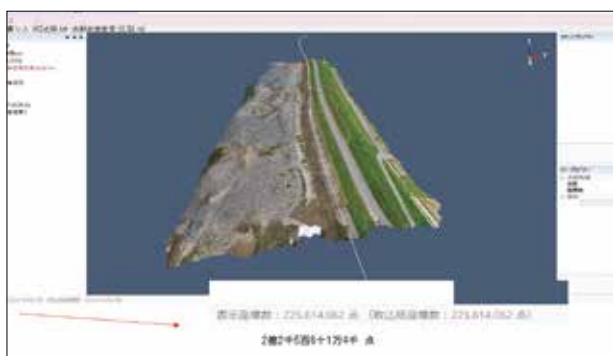
代表者	代表取締役 吉光 岳文	所在地	小松市長崎町甲118番地
資本金	3,000万円	従業員数	48名
直近決算売上高	1,902,055千円	連絡先	TEL 0761-24-5151

#### ニーズに適応した新技術の導入

近年の建設業は現場での生産性向上を目的とした「ICT」の活用、「公共投資の持続的確保」や「民間活力の活用」、循環型社会を形成するための「環境対策」等の様々な課題に直面しています。そういった諸問題が湧き上がる中、当社は急速に変化する経営環境に対処すべく、時流に適応した新技術を導入すると同時にその技術についての社員教育や作業手順のマニュアル化を組織横断的に行ってまいりました。

#### ICT (情報通信技術) 活用工事における人材育成

平成28年度は国土交通省の取り組みとしての「i-Construction」が各地で採用され、ICT技術元年とも言われております。当社においても河川工事で全面的にICT技術を活用するため、新たに「3次元点群処理ソフトウェア」と「3次元設計データ作成ソフトウェア」を積極的に導入しました。全国的にもICT活用工事の竣工事例が福島県での1件のみと実績が乏しく手探り状態の中、以前から情報化施工の経験がある若手社員を中心に新しいソフトウェアを教育しました。その結果、UAVの3次元起工測量から得られる膨大な点群データ処理(写真1)や3次元設計データ(写真2)の作成を自社で行う事が可能となり、工事も無事に竣工する事が出来ました。



(写真1)点群データ



(写真2)3次元設計データ

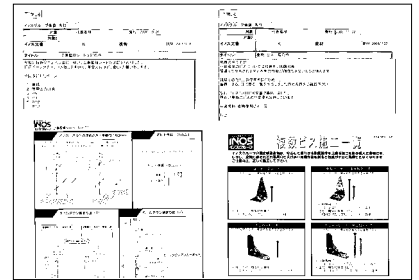
#### 公共事業から民間事業への参入

平成16年に(財)日本住宅・木材技術センターの新世代木造住宅供給システム認定事業を受けた「住友林業ビルダーズシステム」に加入し、これまでの公共事業から住宅産業といった個人のお客様相手の民間

事業への参入を図りました。このシステムは、住友林業イノス事業部から設計支援・部材供給・現場管理マニュアルの提供を受けて住宅建設を行うシステムです。加入時は土木系社員を登用し、営業から設計提案・施工監理まで全てを行っていました。社員の教育・研修は3日間の社外基本講習(教材は写真3のマニュアル)を受講後、社内にて同マニュアルの他に写真4にあるメールにて配信される教材(現場管理マニュアルや最新情報等)を用いて、随時行っております。この取組から派生し、今ではオリジナル住宅ブランド「住樂工房」を立ち上げています。



(写真3)イノスマニュアル



(写真4)メール教材

## リサイクル事業の参入と環境部門の創設

平成11年に自走式土質改良機(コマツ製 ガラパゴスリテラ BZ-200)(写真5)を導入し、現在までに4号機を導入するまでになりました。自走式土質改良機とは、バックホウの履帯に土質改良プラントを搭載することにより、現場内で建設発生土と固化材の攪拌作業をプラント級の精度で行えるという新しい発想の環境リサイクル建設機械です。この機械の導入と同時に社内では環境技術に特化した「資源開発部」を創設しました。部員はプラントを調整する「キャリブレーション」を確実に実施できるスペシャリストの育成を目指して教育しています。作業操作のマニュアル化(写真6 作業マニュアル)やキャリブレーション設定表等の書類を整備し、資格・力量の管理はISO教育で記録しており、今では北陸新幹線の延伸工事をはじめエネルギー関連工事や汚染土壌関連、さらに東北震災復興の現場でも活躍しております。



(写真5)自走式土質改良機



(写真6)作業マニュアル

## 離職率の低下とシナジー効果

土木部門・建築部門・リサイクル部門の全部署で組織横断的に新技術を導入する毎に教育訓練を実施する事で、チャレンジによる成長の実感・県内外を問わず業種の垣根を越えた幅広いエリアでの活躍、部署間のシナジー効果等が見られ、多様性のある人材育成と離職率の低下に繋がっています。

## さらなる多様性へ

これらの取組が評価され、平成20年度には国土交通省より「建設産業人材確保・育成対策 総合政策局長顕彰」の栄誉に浴する事ができました。今後も時流に即した新技術を導入すると共に社内の事業ポートフォリオを変化させ、この変化に順応した多様性のある人材を継続して育成する事が命題だと考えております。

# これからの建設業の担い手確保と育成に向けて

## 北川ヒューテック 株式会社

### 会社概要

代表者	代表取締役社長 北川 隆明	所在地	金沢市神田1-13-1
資本金	30,000万円	従業員数	226名
直近決算売上高	15,700,000千円	連絡先	TEL 076-243-2211

### 新入社員の現状について

新卒者の採用について、数年前は現在のような売り手市場ではなかったため、多くの学生が当社を含む建設業界に関心を向けていました。しかし東日本大震災以降、新卒の就職状況は売り手市場になっており、建設現場で働きたいという新卒者の獲得が難しい状況となっています。また、若者たちの職業感が変化してきたのか、せっかく入社しても早期退職をするものが後を絶たない現状があります。

このような状況の下、少しでも多くの学生を採用し、また入社後の早期退職を防ぐため、様々な取り組みを行っております。

### 建設業の「やりがい」の発信

一般的に、建設業界は長時間労働や屋外作業中心のために若者から敬遠される仕事であると言われております。しかし採用活動において、建設業界に関心を示し説明会等に参加する学生と話をしていると、果たして、建設業界が学生に選ばれない本当の原因はそこなのかと疑問に感じることが多々あります。彼らにはもちろん当社のありのままの就労実態を伝えていますが、学生がもっとも興味を示すのは、我々が、建設業の仕事を通じていかに充実した仕事をしているかという点であると感じています。建設業に興味を持ってもらうためには、どのような「やりがい」があるかを理解してもらうことが何よりも肝心なのではないでしょうか。

当社では多くの職員の協力を得て、学生向けに研究施設での実地体験や現場及び工場見学を行っております。学生へアプローチする際には、対応する職員自らの仕事のやりがいや苦勞を率直に伝えることで、建設業の魅力を伝えられるよう心掛けています。



合同説明会での当社ブース



インターンシップ時の現場見学

## 若手職員への社内教育の充実

従来、当社では若手職員に対する教育研修は入社1年目の新入社員研修を行なうのみで、研修終了後は直ちに配属先に赴き、現地での教育係の職員によるOJT教育を受けていました。この制度の問題として、日常的な業務に対する知識は習得できても、もう一段上の知識を習得することが困難でありました。そこで、工事本部を中心に教育制度を見直し、若手職員のための技術勉強会を月例で行なうことにしたところ、この技術勉強会が現場で起きる様々な事象への対応力に活かされ、若手職員が自らの成長を実感できるだけでなく、仕事への「やりがい」や面白さを理解することに繋がり、離職防止に繋がっているのではないかと感じています。



トンネル内での現場研修



パソコンによる研修

## 女性活躍の場へ

我々の業界は、つい最近まで男性主体の業界として発展してきた歴史がありますが、近年は女性の社会進出が推進され、建設業界でも女性技術者の活躍が始まっています。当社では数年前より女性技術者の採用を再開したばかりであり、今後はより職場環境に配慮し、ワークライフバランスの充実を実現させることで、女性技術者の採用増に繋げ、将来的には女性だけの施工チームを作るという夢を持っています。



# お客様に感動して頂ける施工を目指して

## 株式会社 杉本工務店

### 会社概要

代表者 代表取締役社長 小林 俊幸  
 資本金 2,000万円  
 直近決算売上高 1,088,038千円

所在地 鹿島郡中能登町能登部上ヲ部95番地  
 従業員数 20名  
 連絡先 TEL 0767-72-3763

### 社員のモラルの向上

弊社では、お客様に高品質なものを造るのは当たり前であると考えており、いかに感動して頂けるかを目標として取り組んでいます。そのためにはまず挨拶が基本であると考え、毎週初めの全体朝礼で「おはようございます」「今日も一日宜しくお願いします」「ありがとうございます」を全員で唱和してから業務に取り掛かることを実践しています。会社や現場では自分から大きな声で挨拶を行うことで、お客様や職人さんとの関係が活性化されスムーズに運ぶようになってきました。また、お客様に接するのは、社員だけでなく協力会社の方達もおりますので、モラル向上を図る勉強会を協力会社も含めて定期的を開催しております。

さらに、引き渡し時にお客様からアンケートを頂いて問題点の改善に努めており、一年後には定期点検を実施して、再度お客様の声をお聞きすることで、より多くのお客様に感動して頂ける施工を目指しております。



全体朝礼



マナー講習



安全教育訓練



ドローン操作訓練

## 社内の協力体制の構築とスキルアップ支援

弊社は以前、土木部門と建築部門に区分けされていました。この体制では片方が忙しくても片方に余裕があることがあり、経営的なムダが発生していることに頭を悩ませていました。これを改善するため、両部門に測量や共通する作業内容も多くあったことから土木・建築の線引きをなくし、両部門の監督員が密に打ち合わせを行い、各現場の状況を把握し協力しあうことで手待ちのムダや無理な作業をしない環境を構築しております。

さらに、個々の能力向上を図り、社員毎に年間資格取得目標を掲げることによって多能工を育成し、ムダの排除や外注費の削減を図っております。弊社では資格取得者に資格手当を支給しており、最近では、無人航空機(UAV)を使った現地調査や写真撮影、ICT重機による土木工事の生産性のアップにも取り組んでおり、様々な訓練を行っております。

## 女性や若者が働きやすい環境作り

建設工事の現場といえば男性中心で高齢者が多く、女性や若者が少ないのが一般的だと思います。

弊社では従業員20名中4名の女性が在籍しており、そのうち2名が1級建築士と1級土木管理技士で現場を担当しております。男性とは違う観点を生かし、女性ならではのきめ細やかな心配り等の特徴を発揮して活躍しております。リフォーム工事では水廻りや内装のリフォームがありますのでインテリアコーディネーターの資格を持つ女性の採用にも力を入れています。

また、20代・30代の従業員も6名在席しており、中には家事や幼稚園の送り迎え等、育児に積極的な男性社員がおります。会社としても育児への参加を応援するため、女性に限らず男性の育児休暇を奨励しています。さらに、フレックスタイム制も取り入れるなど、職場と家庭が両立出来るよう様々な工夫をしております。

こうした取り組みを進めたところ、業務の効率が上がるといった思わぬ効果も出てきております。昨年には「いしかわ男女共同参画推進企業」にも認定されました。

## 今後の課題

全従業員の半数にあたる10名が60歳以上であり、若い人材の確保が急務であると考えております。

これからもお客様に感動して頂ける施工を目指し、女性管理職の登用や、積極性・協調性・判断力・決断力を兼ね備えた人材の育成を進めることにより、地域に密着した愛される企業になるよう努めていきたいと思っております。

