

第5章

建設業者の取組事例紹介

若い力が入職し、定着する企業を目指して

株式会社 山崎組

会社概要

代表者	代表取締役社長 山崎 貴文	所在地	白山市尾添イ55番地
資本金	5,000万円	従業員数	26名(役員含む)
直近決算売上高	611,411千円	連絡先	TEL 076-256-7314



数年ぶりに入った新入社員の離職

平成10年頃、当社は公共工事の減少や、先行きの不透明感から新卒の採用を見送っていました。しかし、若手だった社員も40代となり、会社の存続、技術の継承、地域の担い手確保の観点から、新卒の採用に乗り出すことにしました。当社は、旧尾口村に所在し、地域的なハンデもある中、数年ぶりに新入社員を採用することができました。翌年、後輩も入ってきて、社内に活気が出てきました。それから5年が経ち、少しずつ現場を任せられるようになったころ、最初に入ってきた社員がまさかの退職。その2年後には、後輩も退職してしまいました。

社員の退職にはさまざまな要因があったと思いますが、社員が継続して働きやすい環境整備が必要と痛感しました。そこで、完全週休二日制の導入に踏み切りました。

完全週休二日制の導入

国主導で「働き方改革」が叫ばれている中、平成31年度より、当社は若い人材の確保と、他業種からの転職による人材の確保のため、また、継続して働きやすい環境づくりのため、建設業界では少数派である完全週休二日制を他に先駆け取り入れることとしました。この結果、年間休日は122日となり、年間の3分の1以上が休日となりました。前年に比べると、14日も休日が多くなりました。

このため、1日当たりの労務単価の上昇による経営への影響や、業務量は変わらないので時間外勤務の増加が懸念されましたが、社員同士で作業や労務管理の効率化に取り組むことにより、残業の増加など大きな問題もなく現在に至っています。

完全週休二日制の効果

完全週休二日制の導入により、他業種からの転職や、いったん建設業から離れた方が復職されるケースも出てきました。また、令和4年3月に大学卒業予定の就職内定者の獲得にも成功しました。

志望動機を聞くと、完全週休二日制が魅力的という意見が多く出ました。以前、建設業で働いていた方からすると、当社の休日の多さは考えられないものだそうです。完全週休二日制は、当社に興味を持ってもらうためにも、大きな成果があったといえます。

しかし、休日が増えただけでは趣味が少ない人にとっては、ただ時間を持て余すことになり、体は休めても心のリフレッシュにはつながらないという課題も発生しました。

福利厚生を充実させ、心身のリフレッシュ

心身のリフレッシュを図るため、社員に対し積極的に趣味を持ってもらうよう推進しています。

例えば、ゴルフやオートバイ、釣り、スキーなど、個人の趣味を生かして社内行事を企画することで、会社が行事に対し補助を出すことにしました。行事に参加することで、新たな趣味を見つけるきっかけや、同僚と共通の趣味を持つことで、悩みを相談できる環境を醸成したいと考えています。

また、社内に、誰でもレクリエーションに使えるスペースを設け、食事会や、交流会などにも使えるように整備しました。

新型コロナウイルス感染症の流行により、まだまだ実施は少ないですが、アフターコロナに向けそれぞれがいろんな企画を検討しています。

また、従業員の健康管理や健康意識の向上のため、人間ドック、歯の治療、禁煙外来にかかる費用の助成制度を実施しているほか、健康に関する研修会も開催しています。その結果、経済産業省が実施する「健康経営優良法人」の認定を受けました。



食事会



レクリエーションスペース



研修会



ゴルフコンペ



リレーマラソン

誰もが挑戦できる社会を目指して ~女性が輝ける環境づくり~

加賀建設 株式会社

会社概要

代表者	代表取締役 鶴山 雄一	所在地	金沢市金石西1-2-10
資本金	5,400万円	従業員数	89名
直近決算売上高	3,404,222千円	連絡先	TEL 076-267-1161

なぜ女性が活躍できる建設業を目指したのか

— 「男性しか活躍できない。女性の活躍は難しいのではないか」と思われていた建設現場

15年以上前に、「建設業に憧れて、たくさんの建設会社に連絡をしたが、取り合ってもらえない。そちらで面接を行ってもらえる事は可能か。」という女性からの問い合わせが、当社の女性活躍の始まりです。「女性は体力がない」「時間に制限がある」などの思い込みから、女性技術者はゼロ。社員が反対するなか、当時の社長の「変化への対応が迫られている現代において、企業に無いものを取り入れることや、挑戦してみることが刺激であり、やってみないとわからない」との号令によって、女性技術者が誕生しました。まわりの理解もない、女性が働く環境が整っていなかった時代に、本人の努力によって女性技術者の評価が上がり、現場では環境改善が行われ、今では後を追いかけるように活躍する女性が増えています。

当初は担い手不足の解決を目的として進めてきた女性技術者の雇用ですが、未知の感染症リスクや地球規模の課題が放っておけない今、その意義も変わってきました。「先が見えない時代」と言われるなか、企業はダイナミックに変化していくことが必要であり、その変化を生むのは人で、個性とチームワークを最大限に活かした経営です。性別や年齢を問わず、多様性を尊重し、協力し合うことで、変化に対応しつづけることができます。誰もが活躍できる建設業とするためにも、先入観をできるだけなくして「べき論」を押し付けず、挑戦できる機会の提供と環境づくりが求められています。



活躍する女性技術者

新しいチャレンジを続けながら人の可能性を高める

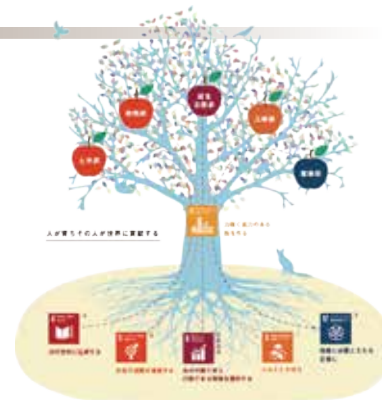
— 「何となく女性技術者がいる」ではなく、

一人の技術者として最大限のパフォーマンスを発揮

働く女性のエンパワーメントを達成するために、健全なワークライフバランスの実現を含めた、女性が能力を発揮しやすい環境づくりを進めています。その上で、キーワードとなるのが『SDGs』です。特に、SDGsゴール5の「ジェンダー平等を実現しよう」の項目において、日本はジェンダーギャップ指数が先進国最下位。教育や医療の分野では世界最高水準の日本において、この現状につながる原因は意思決定できる立場に女性が少ないという事実です。これは能力だけの問題ではなく、女性のライフスタイルに配慮されていない働く環境に原因があると判断し、女性活躍を押し上げる取り組みを行っています。

■ 『えるぼし認定』三ツ星の取得をはじめ国際社会へのコミットメント

中部地方における100人以下の事業所で初めて厚生労働省の『えるぼし認定』の最高ランクである三ツ星を取得しました。この認定は、女性の活躍を推進する状況などが、厚生労働省によって優良であると認定された企業が取得できる認証です。認定には5つの評価項目があり、全ての基準を満たしたことで「三ツ星」の認定を受けました。



SDGsツリー



SDGs達成にむけたアクション

下記の評価項目に従って、自社の状況を定量的に評価し、改善のための取り組みを行うことが重要です。

- ①[採用]採用のプロセスにおいて女性に対するバイアスが作用していないこと
- ②[就業継続]女性が働き続けられる職場環境であること
- ③[労働時間等の働き方]時間外労働ができるだけ発生していないこと
- ④[管理職比率]管理職において女性が一定の割合を占めているということ
- ⑤[多様なキャリアコース]各人の働き方やライフステージに合わせた就業の仕方を取り得ること



「えるぼし認定」三ツ星の取得

さらに、国連の組織で推進している、国際的な原則である「女性のエンパワーメント原則 (WEPs)」にも署名をし、世界のジェンダーの動きを社内に組み込んでいます。認定を取得したり宣言を行うことで、企業としての責任が生じます。女性の活躍を数値化して検証を重ねながら、企業価値を高めていきたいと考えています。

■ライフステージに合わせた勤務形態

最近では、女性技術者から「女性だからということで甘くして欲しくない」という声を聞くようになり、技術者に限らずどの職種でも一人の人間として公正な評価が求められるようになりました。そこで、社員に対してどのような思い、目標を持って働いて欲しいのかヒアリングを重ね、企業の課題を突き詰めて評価制度の再設計を行いました。この新評価制度の運用にあたり、企業が大切にしているフィロソフィを行動目標、数値目標に落とし込み、人事評価制度の運用や社員情報の管理、AIによる社員の目標添削や、評価データをもとにした給与のシミュレーションが行えるサービスを活用しています。

また、育児と仕事の両立が出来るように会社が様々な取り組みを行い、雇用環境を整えてきた証として『くるみん』の認定を受けました。具体的な取り組み例として「子供の行事のための特別休暇制度」を設けました。これは、実際に育児をしている社員から「子供の行事に参加したいが有給休暇が残り少なく、休暇を取りづらい」といった声があり、今回の制度を設けることになりました。この制度があることによって、社員が働きながらも子供のための時間をより取れることが出来るようになっていきます。結果として、男性の育児休暇の取得にもつながっています。

そして、育児休業から復帰した女性社員に対して、子育てに専念できるように短時間勤務やパートへの切り替えなど、そのときの状況に合わせて柔軟な働き方を提案できるようにしました。そのような事例もあり、女性社員からは、「働く時間を短くしたい、自由な時間で働きたいなど、育児をしながら働く社員が会社へ言いにくいようなことを、会社から社員に提案してくれる。自分も将来子育てする立場になった時でも安心して長くこの会社に勤めることが出来る」といった声があがっています。



個人の成長が企業・地域の成長につながる

一 これからの時代、男女関係なく自分の頭で考えて、行動できる人材育成が必要

地方の人口減少が顕著となり、特に建設業界での働き手が見つからなくなっている今は、「担い手不足」ではなく「担い手枯渇」です。もはや男女の区別をしている状況ではありません。過去を振り返ると、ようやく雇用できた社員も、誰もが仕事に対して前向きに取り組んでくれるとは限らず、当然個人差がありました。一方で、中小企業では、どの立場でも社員の業務が定まっておらず、「とりあえず何かをやっている」という事も多く、仮に制度があっても形骸化してしまうと感じた時もありました。

取り組みながら表面化していく課題に対して、一番の改善点は各立場における役割を明確にすることです。社員ひとり一人の役割とそれに伴う課題が見えないまま、他社の模範事例だけを参考にしても、課題解決などできるはずがありません。また、成長企業では必ず価値観の共有ができています。当社では「挑戦する気持ちを持つ」「自分の頭で考え行動する」という価値観を社内全体で共有しました。自分の頭で考えて行動できる人は貴重であり、多くは、「決められた仕事を与えてほしい」と考えているのではないのでしょうか。しかし、言われたことだけやって、考えることを放棄してしまったり、AIに使われる時代がもうすぐそこまで来ています。当社では、技術者には専門性をさらに高められるよう、総合職にはオールラウンダーとして対応力を向上させるよう、常に新たなチャレンジを促しています。そのチャレンジにおいて課題が発生した時、ひとり一人が自分の頭を使って、解決の糸口を見つけ出すことが大切です。この作業を積み重ねた先に企業の成長があり、それが必ず地域の成長につながっていきます。



アートデザイン研修にチャレンジ



多様性が生み出すチームワーク

持続可能な地域の魅力づくり企業を目指して

株式会社 丸中組

会社概要

代表者 中市 勝也
 資本金 2,500万円
 直近決算売上高 483,465千円

所在地 珠洲市上戸町南方い字51
 従業員数 18名
 連絡先 TEL 0768-82-1261 (代表番号)

担い手不在に? 人口減少と高齢化が進む奥能登地域

当社の所在地である珠洲市は、ピーク時の人口38,000人余りから約3分の1の13,000人弱となっています。直近20年でも、35%の人口が減少しており、年1.8%程度の減少率で推移している状況です。(珠洲市人口ビジョン 令和2年3月 より抜粋)

なかでも、建設業就労者は、50歳から70歳が50%以上を占めており、このまま何もしなければ、今後10年程度で、当地の建設業の担い手の半数がいなくなる、という事態に陥ってしまいます。

現在、地域の建設業を支えてくれている20代から40代の社員のためにも、これから後輩となる若手の確保と育成が喫緊かつ長期的な課題となっています。このため、当社では地区の建設業協会の協力を頂きながら、担い手確保のための取り組みを行っています。

担い手確保のための中長期的な2つの取り組み

一言に担い手確保の取り組みといっても、地域や行政との協力・協働が無ければ成り立ちません。また、一企業だけで行うべきものでもありません。地区の建設業協会を中心として、建設業者、建機リース会社、県奥能登土木総合事務所のご協力を頂いて、まずは建設業に親しみを持ってもらうこと、仕事のやりがいを知ってもらうこと、そして社会資本整備を担う建設業の重要性を理解してもらうことを狙いに、①子供向けの重機とのふれあいイベント「けんせつフェア重Kids」、②高校生向けのインターンシップや現場見学会などを行ってきました。

重Kidsは昨年は新型コロナウイルスの影響で実施できませんでしたが、これまで5回実施してお



インターンシップ 現場見学会

り、子供たちが嬉々として重機に触れる場面を何度も目にしてきました。

また、地元の県立高校の生徒さんに、建設の仕事に触れてもらう場として、インターンシップの受け入れを行っています。現場の仕事を体感してもらうことで、生徒さんだけでなく現場スタッフにも双方に気づきが生まれる良い機会となっています。

取り組みの成果の芽生えと課題

重Kidsを開始した当初は手探りで、見よう見真似のイベントでしたが、5回の実施を通して、子供たちの原体験の一つとなるようなイベントとして確立してきたと実感しています。実際に、5年前の小学生が今年高校3年生となり、インターンシップにも参加したうえで、「卒業したら建設業に就職して、重機のオペレーターになりたい」という具体的な話が上がっています。

「学問に王道なし」と言いますが、建設業の魅力を伝えるのにも王道はなく、一見回り道のような地道な取り組みが、建設業の担い手確保の近道なのではないかと考えています。

建設業への入職希望者を増やす契機としての重Kidsですが、野外とはいえ、昨年来の新型コロナウイルス感染症への十分な対策が確立されるまでは、実施が困難であるというのが実情です。

そして、インターンシップは、県立飯田高校から総合学科が無くなるため、高校卒業後の就職希望者が減ることが見込まれており、継続できるかどうか難しくなっています。



ふれあいイベント「けんせつフェア重Kids」

魅力ある地域づくりのために

冒頭に述べた通り、地域の人口減少と就労人口の高齢化は避けられない状況にあり、一朝一夕には解決できないものだと考えています。

官・民・地域が三位一体となって、災害に強い街づくり、安心安全で魅力ある街づくりに取り組んで、地域に人が根付くあるいは帰ってくるモデルを持続的に作り上げていかなければなりません。

魅力ある地域づくりが人を呼び、将来の地域の活力につながり、次の世代のための魅力あるふるさととして循環していきます。丸中組は、この地域の持続性の一端を建設事業者として担っていきたくと考えています。