

建設業の未来につなげるための チャレンジ

株式会社荒木組

1. 「働きやすい業界」を目指した 取り組みが企業表彰受賞に

本年2月、当社は「第3回 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」（主催：厚生労働省）の中小企業部門において、最優秀賞（厚生労働大臣賞）を受賞しました。最優秀賞を獲得したのは、岡山県内の企業で初となります。

この表彰制度は、平成28年度から厚生労働省が企業における生産性向上と雇用管理改善（魅力ある職場づくり）の両立の取り組みを促進するために実施しているものです。当社は、社内コミュニケーションの活性化を図る施策、および協力会社との連携強化により生産性を向上している点を評価していただきました（写真-1、2）。

建設業界＝3K（きつい・汚い・危険）という話は、皆さまも聞き飽きているほどだと思います。加えて、離職率が高いことからブラック企業が多い業界というイメージが定着し、若い世代やその親御さんからも敬遠される傾向にありました。しかし、近年、「働き方改革」が提唱され、建設業の担い手確保のため、長く働くことができる取り組みが模索されるようになりました。

当社では「世界一働きやすい会社になる」を目標に、建設業界の古いイメージからの脱却を目指し、「働きやすい環境整備」や「労働生産性の向上」



写真-1 「第3回 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」表彰式



写真-2 「第3回 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」最優秀賞 表彰状

に他社より早く取り組んだことにより、今回の荣誉ある賞をいただくことができました。体を酷使し、時には猛暑・厳寒のなかで作業しなければならない建設業が「働きやすい業界」になることが容易ではないからこそ、当社役職員と協力会社の声に傾聴し、改善策を積極的に実施していく必要がありました。

当社では「荒木組で働けることが幸せだ」、「こ

の会社で長く働きたい」と役職員はもちろん、協力会社にも感じてもらえる取り組みを実施しています。その主な事例を紹介します。

2. 労働生産性の向上 (付加価値向上と効率化)

(1) ドローンや IT 技術の導入による業務効率化

土木現場の測量にドローンを活用し、業務の効率化を図っています。測量機材を担いで山の中に入り、測量を行っていた従来のやり方では、やはり危険を伴うことも多くありました。ドローンは人の力で測るよりも立体的な観測ができるため、正確な数値を出すことが可能。さらに、作業スピードが上がり、20日かかっていた測量作業が2日ほどで終わった現場もあります。ほかにも、レーザースキャナーを搭載したドローンを使い、効果的にデータを取ることで、従来は測量会社と3人編成で4日かかっていた作業を、2人編成で1日で完了させることができ、作業日数削減と省人化につながりました。

また、約20年前からIT化に取り組んでいます。WEBグループウェア「サイボウズ」の使用や、共通ファイルサーバーを設置し、本社・各営業所・各現場事務所を密接につなぎ、メールや書類データのやりとりを手軽にできるようにしています。「サイボウズ」はパソコン以外にスマートフォンでも利用できるため、自宅でもスケジュールや連絡事項が確認できるようになっています。誰がどんなプロジェクトで活動をしているかが分かりやすく、「業務の見える化」につながっています。

(2) 勉強会による協力会社との関係性強化

2017年から毎月3回、各職種による職長能力教育のための勉強会「アラキ・アカデミー」を実施。協力会社は人材育成をする余裕がなく、現場での経験が頼りにしている面があるため、元請けである当社の役職員や外部講師が職長に講義を行い、安全面・品質面でのスキルアップを図っています。協力会社からの「アラキ・アカデミー」への参加費は無償。さまざまな工種の協力会社の

方々と一緒に学び、コミュニケーションを取ることで、仲間意識を強固なものとして生産性の向上を図っています。講義終了後には、参加者の評価を当社から協力会社へフィードバックしています。「アラキ・アカデミー」を修了した職長は、当社現場所長の評価により「優良職長」に認定されれば、日当とは別に当社から本人に直接報酬を付与しています。協力会社がモチベーションを高め、管理レベルが向上し、安全管理などを適切に行うことで、当社現場担当者の管理負担が軽減され、労働時間の短縮などにつなげるのが可能となります（写真-3）。



写真-3 毎年新たなテーマを設定して開催する「アラキ・アカデミー」。継続して受講する職長のスキル向上も見られるようになりました

(3) 快適なオフィスの整備

本社社屋では、エントランスに壁面緑化「Tateniwa（タテニワ）」、四方の壁をホワイトボードで囲んだ「アイデアルーム」、畳敷きの「リフレッシュルーム」、役職員の趣味の作品（写真、絵画、書道など）を展示する「趣味のコーナー」を設置（写真-4～7）。また、L字型デスクで1人分の机のスペースを広くとっており、作業の効



写真-4 来客の方、役職員の安らぎの場となっている、本社エントランスの壁面緑化「Tateniwa」



写真－5 クリエイティブな会議の場として活用できる「アイデアルーム」



写真－6 昼休憩時にはテレビを見たり、仮眠に利用されることも多い「リフレッシュルーム」



写真－7 「趣味のコーナー」には季節感のある写真が並ぶことも



写真－8 「L字型デスク」で十分な作業スペースを確保

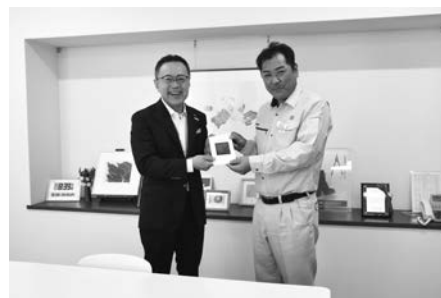
率性を上げています（写真－8）。デザイン性に優れ、広く、使いやすい工夫が施されたオフィスで働きやすさを向上。モデルルームとしても機能しており、お客さまや取引先からも好評を得ています。

3. 働きやすい環境整備

(1) ありがとうカード

これまで、年に一度の「従業員意識調査」で、「コミュニケーションの改善」が課題として挙がっていました。そこで、対人感度を上げる施策のひとつとして導入したのが「ありがとうカード」です。

コミュニケーションの活性化を図るため、2017年7月から、協力してくれたり、お世話になったりした役職員にメッセージカードで感謝の気持ちを伝える「ありがとうカード」を実施。カードを書いた枚数・もらった枚数やメッセージ内容により、ノミネートされた役職員には褒賞金（月間 MVP 賞、年間 MVP 賞あり）を授与しています（写真－9）。また、20枚書くごとに、オリジナル QUO カードを進呈（写真－10）。役職員の手本になるような感動メッセージや表彰の模様を WEB グループウェア「サイボウズ」の掲示板に掲載し、社内周知をしています。日の目を見ない行動や役職員一人ひとりにスポットを当てて対人



写真－9 「ありがとうカード」年間 MVP に輝いた役職員には、社長から直々に褒賞金を授与



写真－10 オリジナル QUO カードも「コンビニで使えるから便利」と役職員から好評

感度を上げ、お互いを尊重し、協力し合える環境づくりへとつなげています。さらに、「ありがとうカード」の受信数・発信数によって、人事考課の評価加点と賞与に反映しています。

【これまでに表彰された「ありがとうカード」のメッセージ】

「夏に休みを取れて、子どもたちと遊ぶことができた。所長ありがとう」

「苦情の対応、タイムリーにしてくれてありがとう」

「安心して休みを取ることができた。ありがとう」
「水害の際、水につかりながらも物資を届けてくれてありがとう」 etc.

(2) 女性や高齢者が働きやすい環境構築

当社の管理職全体に対する女性の比率は、7.36%（2017年7月末時点）から9.57%（2019年5月末時点）に上昇。本社社屋では、女性社員の増加に伴い、女子更衣室（畳スペースを設け、休憩室としても使用可）を増設しました。工事現場での取り組みとしては、女性活躍推進の観点から女性用トイレ（水洗・洗浄便座）を設置しています（写真－11）。

今後の人材不足に伴い、60歳の定年後、社内規定により、65歳を上限として再雇用されますが、再雇用でも退職時の役職の権限（ただし、部下の労務管理は外れる）と給与は同水準を与えられます。さらに、65歳を迎えても、働きたいという希望があれば働くことが可能。2019年5月末時点、最高齢は71歳、65歳以上は全従業員210名のうち17名（役員は含まない）在籍しています。



写真－11 工事現場の女性用トイレ

(3) 休假日数の充実と休暇取得の推進

「よりよい職場づくりは、生活をサポートする家族の存在があってこそ」という考えのもと、2018年4月から「家族休暇」と称して、会社規定の有給休暇推奨日数分を有給休暇とし、基本の年次有給休暇に上乘せして付与しています。当社の公休日は土日で、通常祝日は出勤日となっており、この祝日に「家族休暇」を割り当てています。工期中の現場では、祝日に作業が必要になることがあります。現場内で交代で休んだり、工期が終わった段階で祝日分を休むことを推奨しています。また、お客さまに当社の取り組みを説明し、工期にゆとりを持たせることで、祝日を全休とする工夫もしています。

4. 取り組みの成果と今後の展開

当社の平均時間外労働時間は、年間308.5時間（2015年度）から258.19時間（2018年度）に減少。年次有給休暇の平均取得日数は、9.6日（2017年度）から11.9日（2018年度）へと増加しました。

また、2014～2018年間の間の退職者数は、年間当たり平均2.2名。10年以上勤続している社員が全体の56%を占めています。

とはいえ、当社では、まだまだ労働時間の満足度が低いことが課題として挙がっています。業務の見える化、手順化を進め、機械にまかせられる部分はまかせられるようにしていく必要があると考えます。これまでは、人間がCADを確認し、現場で設計図を見るというように作業に時間を要していましたが、建設業はこれから機械化、データ化していく領域が大きいと感じています。どのタイミングで、どこの協力会社が入るかといった工程管理は、人間の頭で考えなければなりません。

こうした部分に十分に時間を割けるよう、さらに業務改善や機械化を進めていく必要性を感じています。そして、これまでと同様、「人」を大切にしたい取り組みで、働きやすい環境づくりを続けてまいります。