

社員に一生働ける安心を

佐々木建設株式会社

1. 会社紹介及び取り組み導入の経緯

佐々木建設株式会社は、大正9年（1920年）に製材所として設立し、一昨年で設立100年を迎えた歴史の長い会社です。大分県の【昭和の町】豊後高田市に拠点を置き、大分県の県北地域を中心に事業を行っています（写真－1、2）。

また、佐々木建設株式会社は、我が社と関連会社の佐々木工業株式会社（中津市）、株式会社ユーロード（杵築市）、日本合建株式会社（豊後高田市）の4社からなる佐々木グループの代表でもあります。

2018年当時、業界全体が人手不足の状況の中で、佐々木グループも人手不足が続く、新卒、中途採用の募集をしても人材が集まらない状況が数年続いていました。そこで、今いる人材で何かできることがあるのではないか、社内の働き方を改革したら変化があるのではないかと思い、大分県で募集していた「おおいた働き方改革」実践推進モデル企業へ応募をしました。

働き方改革では、管理部・総務部・経理部の事務職の部署が株式会社ワーク・ライフバランスの指導を受けながら、チーム目標【部・課の垣根を越えて残業ゼロを目指し、新しい人材を呼び込める環境を整えて、サポートしあえるチーム】を掲



写真－1 佐々木建設社屋



写真－2 全社員とともに

げ、取り組みを通じて見えてきた課題を洗い出し、具体的なアクションシートを作成し、いつまでに何をどのようにしたらいいかを話し合い、働き方改革に取り組みました。

2. 具体的な取り組み

(1) スキルマップの作成

各部署ごとに業務内容を記載したスキルマップを作成し、現在誰がどの業務を行っているのかを見える化することで、属人化されている業務を洗い出し、その業務を補佐できる体制をつくった(図-1)。

《佐々木グループ スキルマップ》

凡例
◎：業務を理解し、人に教えられる
○：マニュアル等を参照すれば行える、または部分的に行っている
×：業務を習得しなければならないが、まだできていない

業務	詳細	大谷	増羽	阿部	黒田	河野俊	熊井	後藤	仲妻	鹿島	河野美	小野
入札業務	電子入札業務	◎			◎	○	○					
	技術資料作成業務	◎			◎	○	○					
	積算・内訳書作成業務	◎			◎	○	○					
	九電入札業務				○						◎	
契約業務	工事契約書作成業務	◎			◎	○			○	○	○	
	契約保証・前払手続き	◎			◎	○			○	○	○	
	前払見積作成	◎			◎	○						
許可申請業務	経営事項審査	◎			◎							
	入札参加申請	◎			◎							
	建設業許可申請	◎			◎							
工事事務	工事台帳管理(記録及び書類管理)	◎			◎	○			○	○	○	
	注文書作成業務	◎			◎	○	○					
	技術者の資格管理	◎			◎							
	実績管理(工事高、施工実績、技術者配置等)	◎			◎							
	コリンズ・データベース登録・管理	◎			◎							
	CPDSユニットの管理・講習手帳(助成金等)	◎			◎					○	○	
	建退共管理										◎	
産業契約書・マニフェスト発行等										○	○	

図-1 スキルマップ

(2) グループウェアの導入

グループ会社の4社間や遠隔地の現場と会社との間で、決裁書類を郵送等でやり取りするのに時間がかかり決裁に遅れが生じたり、社員がどこの現場にいるのかや、日々の予定や行動がわからないなどの課題があった。このため、社員のスケジュール管理、決裁書類、掲示板機能が搭載されているグループウェアを導入した(図-2)。

【課題】



○スケジュールはフロアに一部の社員の当日の行き先だけを提示
○決裁は紙ベースでどこかで停滞、紛失することもあった。

【対策】



○相互のスケジュール把握で予定も立てやすくなり、時間的ロスも減った。
○スマホに予定や決裁依頼を通知する機能もあり、迅速に確認が行えるようになった

図-2 グループウェアの導入

(3) ホームページのリニューアル

これまでは、会社案内などパンフレットのみで求人などの対応をしていたが、もっと幅広く会社のことを知ってもらうために、ホームページをリニューアルし、会社のイベントや現場の出来事をブログで発信して、会社をアピールするようにした(図-3)。

【課題】



これまでは会社案内などパンフレットのみで求人などの対応しており、ホームページは長い間更新しなかった...

【対策】



<https://www.skg4.com/>
○新しく見やすくなったホームページでイメージアップ!
○多くの人に会社の情報を知ってもらう!(ブログも立ち上げ会社行事、現場進捗など)
○求人も受付け、新しい人材の確保につなげる!

図-3 ホームページのリニューアル

(4) 完全週休2日のスタート

建設業界では、なかなか実施が難しいとされている完全週休2日を近隣他社より先にスタートさせることで、新しい人材を呼び込むことにした(図-4)。

【課題】



○新卒又は中途採用の新しい人材が入ってこず、人手不足で一人当たりの業務量が年々増えていた
○平成30年度は隔週での週休2日を実施していた

【対策】



○新入社員の求人票及びホームページに記載でき、新入社員の獲得に期待できる。
○平成31年度は完全週休2日を実施する!!

図-4 完全週休2日のスタート

3. 取り組みの効果

(1) スキルマップの作成

業務の見える化によって、誰がどんな仕事をしているかが誰でもわかり、属人化していた業務を複数名ができるように業務を分担し、担当者が休んだ場合に業務のフォローができる体制をつくり、休暇が取得しやすくなった。

(2) グループウェアの導入

決裁書類や社内通知等を外出先でもスマートフォンやタブレットで決裁や閲覧ができることで、決裁待ちの時間がなくなり、決裁のスピード化につながった。また、社内通知文等は掲示板に貼るだけで済むようになったり、社員同士お互いの日々のスケジュールが把握できて予定が立てやすくなったりと、時間的ロスが削減した。

(3) ホームページのリニューアル

ホームページのリニューアルにより、ホームページへのアクセス数がリニューアル前の約10倍となり、皆さまに会社を知っていただく機会が増加した。特に県外からのアクセス数が多くなり、新しい人材確保の可能性が広がった。

(4) 完全週休2日のスタート

完全週休2日の実施で年間の休日日数が116日（指定有給含む）で前年度より26日の増加となった。新卒、中途採用の求人票やホームページに完全週休2日を記載でき、新しい人材の獲得に期待ができる。



写真-3 令和4年度の新入社員

結果、佐々木グループ全体で令和3年に新卒採用2名、中途採用5名が入社し、令和4年4月の新卒採用でも6名の入社につながった(写真-3)。

4. 今後の展望

建設産業では高齢化が進むとともに若年就業者の確保が困難な中、我が社としては、毎年新卒の採用を続け、新しい人材を確保し技術と技能を継承できる体制を整えていきます。

今後も「おおいた働き方改革実践推進モデル企業」として、社員が安心して一生働ける会社になるよう、働き方改革を止めることなく前に進めていこうと思っています。

また、昨年は大分県建設産業女性活躍推進事業（BLOCKS）に参加し、『建設産業の人材不足は女性が救う』をキーワードに、女性の特性や感性を活かした活躍のできる職場づくりにも取り組み、佐々木グループでは現在2名の女性を土木部に配置し、新しい担い手としての活躍も期待しています。