



# 旭建設株式会社

宮崎県

働きやすい職場づくりや地域に貢献する活動などを通じて人材の確保・定着を実現し、新規事業も開拓

## 企業概要

会社設立年	1959年
資本金	80百万円
本社所在地	宮崎県日向市向江町1丁目200番地
事業概要	土木建設業
売上高	1609百万円(2019年12月)

## 従業員の状況

(2020年1月時点)

総従業員数	65(65)人
女性	11(11)人
外国人	4(4)人
チャレンジド	0(0)人
高齢者	7(7)人
平均勤続年数	10年(男性11年、女性5年)

※( )内は正規従業員数

## ダイバーシティ経営推進のストーリー

### 経営課題

- 建設需要拡大に対応するための若手人材や技術者の確保・育成が課題

### 人材戦略

- 建設業のマイナスイメージを脱却するため、誰もが安心して働き続けられる環境整備が必要

### 活躍推進の取組

- 【採用・定着】女性、外国人、異業種出身者を積極的に採用、シニア社員の技術力なども活用
- 【勤務環境】生産性向上とあわせ長時間労働抑制や休暇取得の促進、健康経営等を推進
- 【組織風土】社内の勉強会や地域でのボランティア活動を通じて人材教育を進め、地域からも高評価を獲得

### 取組の結果・経営課題に対する成果

- 閉鎖的なイメージが変わり、多様な人材の入社が増えて社員数が増加、ドローン事業など新たな事業も開拓

## ダイバーシティ経営の背景とねらい

### 【経営課題】

建設需要拡大に対応するための若手人材や技術者の確保・育成が課題

旭建設株式会社(以下、「同社」)は1959年に宮崎県日向市に創業し、県内を中心にトンネルや橋梁、道路改良などの土木分野を中心とした公共工事を受注し、社会インフラ整備に従事してきた。

公共工事の縮小に伴い、一時はリストラクチャリングを実施するなど事業は縮小したが、近年は地震や豪雨災害からの復興復旧や、防災・減災、高度経済成長期以降に整備した社会インフラの老朽化への対応など、建設関連の需要は高まっている。

その一方で、人口減少と少子高齢化が進む中で建設業は3K(きつい、汚い、危険)や、給与が安い、休日が少ない、長時間労働といったイメージが強く、同社においても、若い人材の求職者は少なく、社員の高齢化も進んでいた。そのため、それらに伴う急激な人材不足や、社員の負担増加によるモチベーション低下が生じていた。

また、総合評価入札方式の導入により、工事の発注者は技術者の実績や評価を重視しており、技術者の不足が受注量(売上)の減少に直結することからも、技術や経験のある人材の確保・育成・定着は迅速に解決する必要があった。

しかし、3Kのイメージ先行や、現場で一緒に働くベテラン社員との考え方の違いから若い社員が離職する

ケースも少なくなく、多様な人材を採用し、定着させることは難しかった。

### 【人材戦略】

建設業のマイナスイメージを脱却するため、誰もが安心して働き続けられる環境整備が必要

同社経営トップは、こうした経営課題を解決するため、女性、外国人、異業種出身者など誰もが安心して働き続けられるビジネスモデルへ転換していく必要があると考えた。

具体的には、社員一人ひとりの健康管理とワークライフバランスを重視した働き方改革及び価値観を共有しあえる人材教育を進めることで、若い社員や女性、外国人など、誰もが働きやすく、そして働きがいのある企業としての環境整備を行うこととした。そのため、2017年に同社の経営トップは「土木の道」を経営理念の一つに掲げた。「少しでも暮らしやすい世の中の社会資本に役に立ちたい」、「将来の豊かな地域・国土を子供や孫に残したい」、「地域の住民の命と財産を守りそして未来を守りたい」という信念を旗印に社員一丸となって価値観を共有していこうという想いを示した。これは、若い社員やシニア社員、そして各部署の各担当者など多様な社員が、共に同じ企業理念のもと、社会に必要とされる企業として地域に貢献していくことが、企業が大きく飛躍するための鍵であるという考えを示すものである。

## ダイバーシティ経営推進のための具体的取組

### 生産性向上とあわせ長時間労働抑制や休暇取得の促進、健康経営等を推進

ワークライフバランスに関しては、残業して疲れてまた翌日働くよりも、しっかり休んで自分の時間を取ってから、翌日もいきいきと働いてほしいと考えた経営トップのリーダーシップにより、2011年頃から残業ゼロを目指し、17時終礼、17時半までの退社を徹底するようにしている。

また、運動系及び文化系の様々な社内クラブを創設し、仕事以外での社員間の交流も社内の雰囲気盛り立てている。

2016年頃からは、誕生日や結婚記念日などの家族の記念日に有給休暇を取得できる制度や、毎月、有給休暇取得が一番多かった社員には奨励金を支給する「有給休暇取得奨励金制度」を導入した。自分の趣味や家族サービスの時間を増やせるよう、配慮している。

さらに、こうした取組と合わせ、業務の効率化のための取組も進めている。業務のフローチャートやチェックシートを作成して業務の標準化に取り組んでいるほか、社内の書類や道具の位置決めや、それを示す掲示にも工夫して、整理整頓に力を入れている。また、2019年には業務の効率化をさらに進めるためにシステム・エンジニアを採用し、書類の一元化など社内の様々な仕組みの効率化に取り組んでいるところである。

社員の健康に関しては、2016年を「健康元年」として、社員が心身ともに元気で働ける職場づくりを目指し、浄水器の取り付けや、毎朝ラジオ体操の第二までの実施、社内全フロア禁煙と禁煙を実施している社員への健康維持手当の支給、更に1品100円で栄養バランスを考えた安全で健康的な食事がとれる社食を提供する福利厚生を採用するなど、「運動」「禁煙」「食」に取り組んでいる。

### 社内の勉強会や地域でのボランティア活動を通じて人材教育を進め、地域からも高評価を獲得

多様な人材がお互いを思いやり、理解し、良い人間関係を構築していくためには人間力の教育が最も重要と考え、月に1度、全社員が決められたテーマに対して自身の仕事観や人生観をもとに意見交換を行う「社内木鶏クラブ」を開催している。

また、約10年前から社外施設のトイレ掃除を行う「トイレ掃除に学ぶ会」を実施。社員の道徳心向上の一助となっている。特に小中学校で実施するトイレ掃除出前授業については、毎年6、7校で実施しており、生徒から感謝状が多数届くなど、地域からの評価が高くなってきている。社員にとって、前述の経営理念「土木の道」を身をもって学ぶ機会となっている。

### 女性、外国人、異業種出身者を積極的に採用、シニア社員の技術力なども活用

同社では2011年、元・建設コンサルタントで地元でUターンしてきた女性が中途入社した。数年後、同社は社会インフラの長寿化対策に寄与するアセットマネジメント部門を創設し、同社員はその部門長となった。技術系では初の女性部門長として会社の技術力を牽引し、コンクリート診断士の資格を取得するなど、現在も活躍を続けている。

技術者としても活躍している女性社員がいること、そして会社説明会などを女性社員が担当することなどの取組により、2017年、技術者として初めて女性の新卒採用を実施し、中途



▲多様な人材が参加する社内勉強会

でも女性技術者の採用を続けている。

2018年からは、建設現場の職場環境改善を目的として県内初の「あさひ女性パトロール隊」を結成した。総務部の女性社員5名と工事部の女性技術者6名が隊員となり、事務所や建設現場を訪問している。安全面や5S(整理、整頓、清掃、清潔、躰)の観点だけでなく、トイレの清潔度、爪や服装といった身だしなみなど、男性の多い現場では見過ごされがちな点について、きめ細かくチェックし、多様な人材が互いに快適に働く上での意識改革にも繋がっている。

また、2018年にはベトナム人女性2名を、翌年にはベトナム人男性2名を、現地の大学から新卒採用した。異国の地での就労となる同社員らは高い向上心と意欲があり、勉強会などにも熱心に参加し、社内の活性化に貢献している。

さらに、中途採用では異業種からの人材も採用している。このように多様な人材が社内には籍していることを踏まえ、月に一度、3時間の基礎工学に関する勉強会を就業時間内に開催するなど、全社員のレベルアップを図っている。

加えて、65歳という定年制を撤廃し、誰もが長く安心して働き続けられる「エイジレス就労制度」を導入した。

また、現場において、若手技術者の指導員としての配置をするなど、シニア社員の培った技術力を無駄にすることなく、若い技術職員への技術継承、教育に貢献できるようにしている。

## ダイバーシティ経営による成果

### 閉鎖的なイメージが変わり、多様な人材の入社が増えて社員数が増加、ドローン事業など新たな事業も開拓

就労環境の向上が進むとともに、地域での活動や、女性若手技術者による就職説明会などを通じて、建設業の閉鎖的なイメージが変わり、同社が誰もが働きやすくなりやすい仕事ができる会社であることが伝わるようになってきた。こうしたことから徐々に新たな入社希望が増え、一方で離職者は減少している。2016年45名だった職員数は、2019年には65名まで増加、うち女性職員は3名から11名になり、異業種からの入社も6名と増加している。ベトナムからも4名入社しており、国籍を超えて技術者として切磋琢磨している。

こうして採用した人材は新たな事業領域でも活躍している。新規に設置した「ドローン空撮事業部」では、女性オペレーターが操作し、別の女性技術者が三次元解析を担当するなど建設ICT分野への女性の活躍を積極的に推進している。自社の現場においては、空撮測量技術によって測量における工程が80%削減するなど、生産性向上にも大きく寄与するとともに、外部からの空撮や空撮測量依頼も増えてきており、新たな市場開拓に繋がっている。また、こうした事業に興味をもった女性や若い人材が同社に応募するという、好循環が生じている。

## 活躍している社員

### 新卒女性社員が技術者として活躍

B氏は同社初の新卒入社の女性社員である。もともと建設業に興味があったわけではないが、就職説明会で出会った女性社員から、地図に残る仕事、地域のためになる仕事であるという説明を聞き、入社を決めた。

現在は現場で技術者として働く一方で、就職説明会での説明や、「あさひ女性パトロール隊」副隊長としての仕事も行っており、同社の職場環境の改善やそのアピールにも貢献している。

