

# 第5章

# 建設業者の取組事例紹介

## 「誇れる仕事を未来へ」働き方改革そして永続する企業へ

### 真柄建設 株式会社

#### 会社概要

代表者	代表取締役社長 真柄 卓司	所在地	金沢市彦三町1-13-43
資本金	35,000万円	従業員数	247名
直近決算売上高	21,543,614千円	連絡先	TEL 076-231-1266

#### 真柄建設の目指す働き方改革

少子高齢化が進む中で、政府が掲げる「一億総活躍社会」の実現に向けた働き方改革の取組みが、日本中で加速しています。特に建設業では長時間労働が常態化しているという問題に向き合い、真柄建設では「働き方改革」の実現によるワークライフバランスの向上を最優先事項と位置付け「生産性の向上」「技術開発」「人材育成」を柱に、集う人の笑顔と活力ある職場で地域に貢献する企業を目指します。

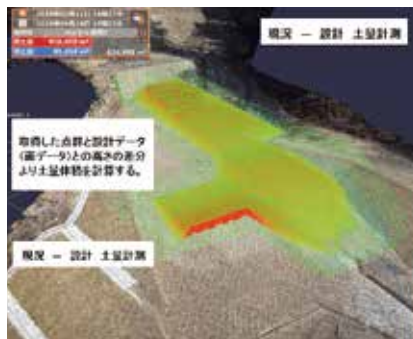
#### 生産性向上のための取組み

建設業界全体の課題として、将来における担い手不足が懸念される中、安全確保への取組みや、生産性の向上を含めた働き方改革は、持続的成長を実現する上での最重要課題です。

真柄建設では人材の確保や投資、技術的には、調査、計画・設計、施工、維持管理の一連の過程において3次元モデルを活用する手法、建築ではBIM、土木ではCIMの体制構築から、作業現場でのICT活用へと注力しています。また、DX(デジタル トランスフォーメーション)への取組みや現場見学会を開催するなどITの浸透によるビジネスモデルの改新や施工技術を水平展開し、ベテラン社員から若手社員まで隔たり無くスキルアップを図り、安定した技術力を積み重ねる事で、「信頼できる企業」「永続する企業」を目指して日々研鑽を重ねています。



建築構造物のプレキャスト工法現場



ICT活用の土工事  
(Everyday Droneによる土量管理)



ICT活用のコンクリートはつり工事  
(ツインヘッダー採用)

## 社員の誇りへと繋げる技術開発の取組み

建設業での生産性の向上には、機械化、ロボット化及び省エネルギーの技術開発が不可欠です。これらの技術開発を継続し、社会ニーズに応じていくことが、技術の向上そして社員の誇りへと繋がります。真柄建設では、社会的に要求されている下水道リニューアルに向け、当社の独自技術である塩化ビニル推進管での長距離曲線推進が可能な「ベル工法(管内測量はジャイロによる自動計測)」、塩化ビニル推進管での改築推進が可能な「ベルリプレイス工法」、持続可能な社会の実現に貢献する太陽光発電事業を展開しています。



ベル工法(長距離曲線推進工法)



ベルリプレイス工法(改築推進工法)



太陽光発電事業

## 人材育成とダイバーシティ

日本社会では、人権、少子高齢化によって引き起こされる労働力人口減少に対応できる人材確保といった両方の視点から、多様性を生かすことが事業の成長と企業の発展を促すと認識されています。そのような状況下において、社員一人ひとりが働きやすい職場づくりは必須です。「ものづくり」の原点は「人づくり」であるとの考えから、その取組みを推進しています。真柄建設では、OJTと集合研修を軸に人材育成制度を充実させてきました。年代別、職種別にカリキュラムの整備など関係部門と連携し、人事部の統括管理のもと実施しています。また、「好きこそ物の上手なれ」という言葉にあるように、この仕事のおもしろさや大切さを次世代の建設技術者に伝えていくことも重要な使命と考え、学生への講演会や現場見学会等の取組みを推進しています。



2019年認定 くるみん☆



学生への現場見学会

2019年8月に「子育てサポート企業」として厚生労働省の「くるみん認定」を取得しました。内勤・外勤とも男女社員の育児休暇取得促進など、社員が仕事と家庭を両立しつつ、その能力を発揮できる環境整備にも取り組んでいます。

# 「成長」と「生き抜く力の体得」で逞しい企業を目指す

## 株式会社 トーケン

### 会社概要

代表者	代表取締役社長 伊野 博俊	所在地	金沢市入江3-25
資本金	7,000万円	従業員数	グループにて 81名
直近決算売上高	グループにて 10,215,216千円	連絡先	TEL 076-291-8818(代表)

### 古い殻を破り新生トーケンを創り上げてきた「胎動塾」

企業理念は、「未来への胎動」不易流行、変化を恐れず未来に向かって胎動する。建設総合サービス業のトーケンでは、従来の企業風土や建設業界特有の固定概念に捉われることなく、社員が共に成長して時代を生き抜く力を身につけていくために、社内発表会「胎動塾」がスタートしました。

#### 「胎動塾」概要 (変化が激しく先行きが不透明だった2008年～12年間継続)

- 講師：社長が毎年24名の社員を講師に指名
- テーマ：社長が講師社員にふさわしい「学ぶべきテーマ」を与える
- 聴講：役員を含めた全社員

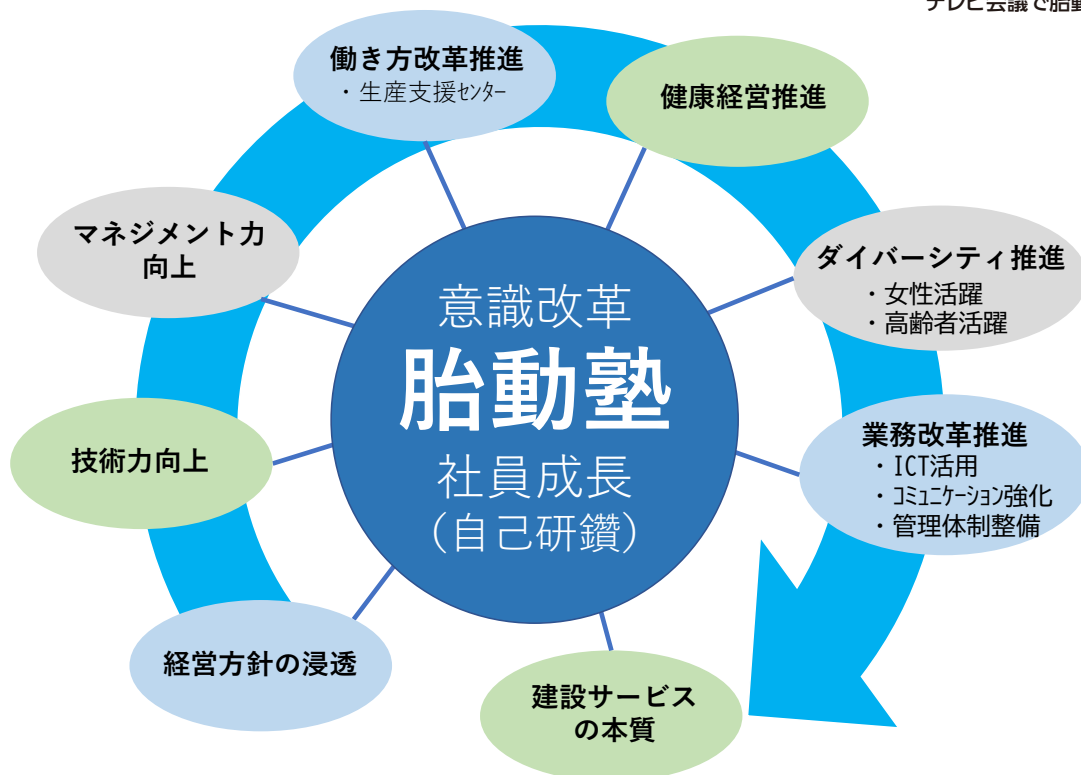
金沢本社・小松本社と現場事務所を含めた16拠点を繋ぐテレビ会議システムやスカイプを活用してリアルタイムで参加(移動時間が削減)でき、不参加者については、後日発表動画を後から視聴可能です。



胎動塾発表の様子



テレビ会議で胎動塾に参加



胎動塾のテーマと役割(意識改革と自己研鑽により社員の成長を促す)

## 胎動塾の発表例（働き方改革は宝の山）と効果

第50期 4月度 胎動塾

なぜ働き方改革を  
断行しなくてはならないのか！  
私の決意とは！

平成31年4月1日 小清水 勝

### 目次

1. 働き方改革と建設業の現状
  - ① 働き方改革とは
  - ② 建設業の現状
  - ③ 労働生産性の向上
2. なぜ働き方改革なのか
  - ① 社員と家族の健康（会社の健康）
  - ② 企業の成長（生き残り策）
3. 働き方改革への課題
  - ① 100億売上の為の人材確保
  - ② 工期確保（休日問題）
  - ③ 業務の効率化・残業削減
4. 実現の為の意識改革
5. 決意



現場ライブカメラの活用



BIMの活用

胎動塾の発表例



当社では働き方改革を人材戦略と捉え重要課題としていたことから、胎動塾ではシリーズのテーマとしました。「働き方改革は宝の山」をスローガンに、働きがい・やりがいのある働き方の実現のため、生産性向上に繋がるよう現場のICT化（現場ライブカメラ、現場タブレット、電子黒板・写真管理、電子労務・安全衛生管理、電子承認、BIM、本社と現場を繋ぐテレビ会議等を導入）を推進して働きやすい環境づくりを進めています。また、女性課長が中心となって現場を支援する「生産支援センター」を新設するなど、従来現場で行っていた事務作業を生産支援センターで行うことで、現場の負荷軽減が実現しています。

胎動塾では、このように重要課題をテーマに取り上げることによって、講師となる社員自らが意識改革をする中で、経営方針を認識して自ら実行することとなり、課題解決の原動力と社員の成長に繋がっています。働き方改革を推進していく上でも、胎動塾を通して社員同士に共感と理解が進み、連帯感・一体感が生まれ、社内が活性化しています。

## 胎動塾の今後の深化（働きがい、やりがいのある企業へ）

今年4月より新たにトークンアカデミー「未来への胎動塾」を開校しました。このアカデミーは、胎動塾を発展させた新入社員や若手社員の早期戦力化の為の新たな研修所です。胎動塾と共に、このアカデミーが車の両輪のようにして働き、生き活きとした職場づくりとなるよう進めています。

胎動塾は成長の原点と自負しています。この胎動塾が一石三鳥もの効果となり、トークンの業績拡大に貢献しています。この取り組みは、特別な投資を必要としないことから、共感できる企業の皆様のご参考になれば幸いです。



トークンアカデミー開校式



テレビ会議で女性部会

# 地域住民の充実した安全・安心を提供する建設業を目指して

## 寺井建設 株式会社

### 会社概要

代表者 寺井 裕  
資本金 3,100万円  
直近決算売上高 1,666,454千円

所在地 羽咋郡志賀町富来領家町子の16  
従業員数 32名  
連絡先 TEL 0767-42-0136

### 危機管理産業でもある建設業について

災害大国 日本における建設業の役割は住民に安全・安心を届けるサービス業であり、地域の事は地元の建設業者が一番理解しています。また、地域社会がないと建設業の存在意義がありません。当社は少子高齢化により生産年齢人口の減少が著しい中能登地区に在り、技術者の高齢化が進み技術の継承が巧く受け継がれないかもしれないと言う課題が数年前から上がってきています。担い手確保・育成対策を重点課題として試行錯誤を重ねています。

また担い手確保の為には魅力ある建設業でなければなりません。

昔からの3K(危険・きつい、汚い・休日がない)から新3K(給料が良い・休日が取れる・希望が持てる)を目指して、建設業も働き方改革に取り組む事で若者に建設業の魅力を発信していく事も大切だと思っています。

### 担い手確保について

建設業に対し若者に興味を持って貰うため、当社単独では中々実施できていませんが、地区の建設業協会と協力し、地域の保育園に希望を取り、出張建設機械試乗会を開催して実際に重機を運転することにより希望の種を植え付けています。また、地域の小学5年生を対象として羽咋土木事務所にて除雪や建設業についての説明会や除雪機械の試乗会を体験する事で建設業に興味を持ってもらっています。

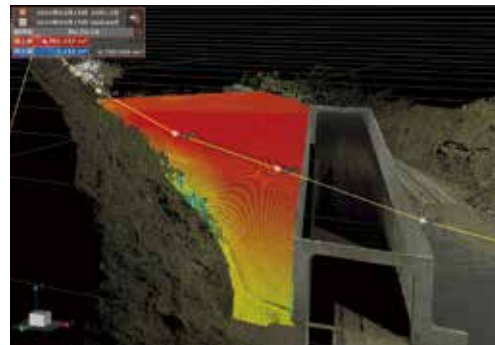
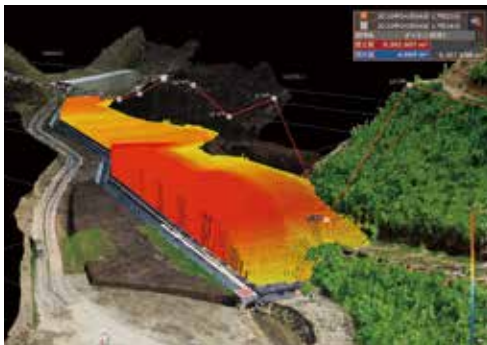
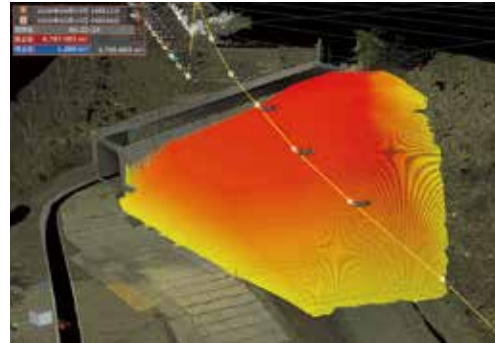


## 働き方改革について

働き方改革に向けて重要なことは労働、拘束時間の短縮だと考えています。しかし、それによって生産性が下がるのでは事業者として継続していけないため、生産性が継続的に向上していく組織づくりが大事だと考えています。例えば、クラウドシステムを活用して情報共有を行い極力会社に来なくてもよい仕組みづくりや、iコンストラクションのICT施工の導入により技術者の労働時間の短縮を図っています。

## iコンストラクションの導入

ICT施工の導入をして約5年が経ちますが、3次元起工測量をすることにより、現地確認をせずともPC上で確認することができたり、3次元設計データと合わせることで施工前に現場の課題点が発見されるなど、無駄な作業を行う事が減りました。経験の浅い作業員もマシンコントロールバックホウの活用で作業時間の短縮が図られました。色々他に活用方法がないか模索しています。新技術導入の理解度が各技術者でばらつきがあるため、小グループを数個作ってグループ内でお互いを助け合う事により、各技術者の働き方の改善に繋がっています。



## 未来産業でもある建設業の今後に向けて

VRの世界が今よりもっと一般的に普及するとなると、現場に行かなくとも工事を行うことが当たり前になるかもしれませんし、担い手確保の観点から、建設業にテレワークが導入できれば少子高齢化にも対処出来ると考えています。

建設技術が次世代に受け継がれることが、建設業の将来に向け重要だと考えているため、日々改善していきたいと思っています。