

岡山労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました ～ 株式会社荒木組(総合建設業)の取組について～

目的・要旨

厚生労働省では毎年11月を「過労死等防止啓発月間」とし、長時間労働が懸念される事業場に対する重点監督、過重労働解消に向けた気運の醸成のため種々の啓発活動を実施しています。

ベストプラクティス企業訪問は、この期間中の取組の一つとして、長時間労働削減に向けた積極的取組を行っている企業を広く地域に紹介し、他の企業においても参考としていただきたいとの趣旨で実施しています。

岡山労働局(局長 谷中善典)では、4回目となる今回、時間外労働の上限規制の適用が令和6年4月1日まで猶予されている建設業においても、猶予期間中の労働時間削減に関する自主的取組が重要であることから、働き方改革に熱心に取り組まれている株式会社荒木組を訪問させていただきました。

訪問日 令和元年11月11日(月)
訪問企業 株式会社荒木組

本社所在地 岡山市北区天瀬4番33号
代表者 代表取締役 荒木雷太
創業 大正10年4月1日(1921年)
法人設立 昭和35年12月(1960年)
資本金 2億円
従業員数 208名(男188名、女20名)
業務内容 総合建設業



正面玄関を入ってすぐ右側に、これまでに株式会社荒木組が受けてきた表彰、受賞、認定が飾られています。

労働局関連の主な表彰、受賞、認定
第3回「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」最優秀賞(厚生労働大臣賞)
安全衛生優良企業(岡山労働局)

【写真】

左から荒木社長、谷中局長(岡山労働局)、岡田署長(岡山労働基準監督署)、小川課長(岡山労働局労働基準部監督課)

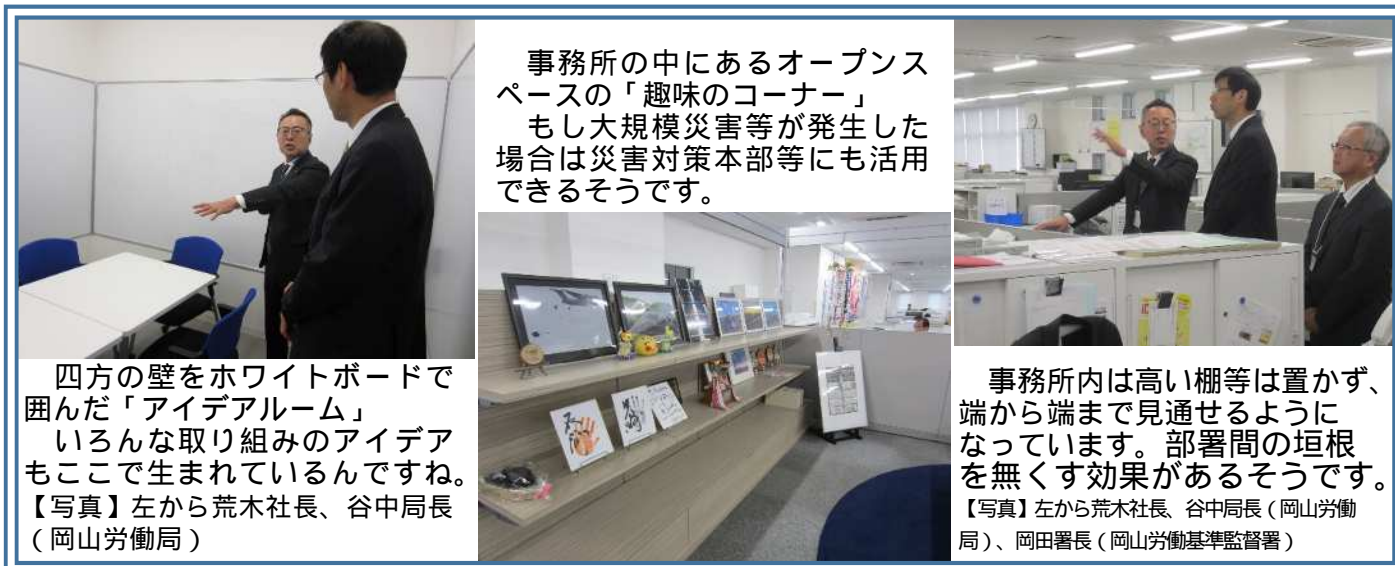


正面玄関から受付に続くエントランスには壁面緑化「Tateniwa(タテニワ)」が、来客者、役職員に安らぎを与えています。

受付では受付電話ロボット「Welbo(ウェルボ)」がお出迎えをしてくれます。来客対応がスムーズにでき、業務効率化にもつながっており、社員の方からも好評とのこと。



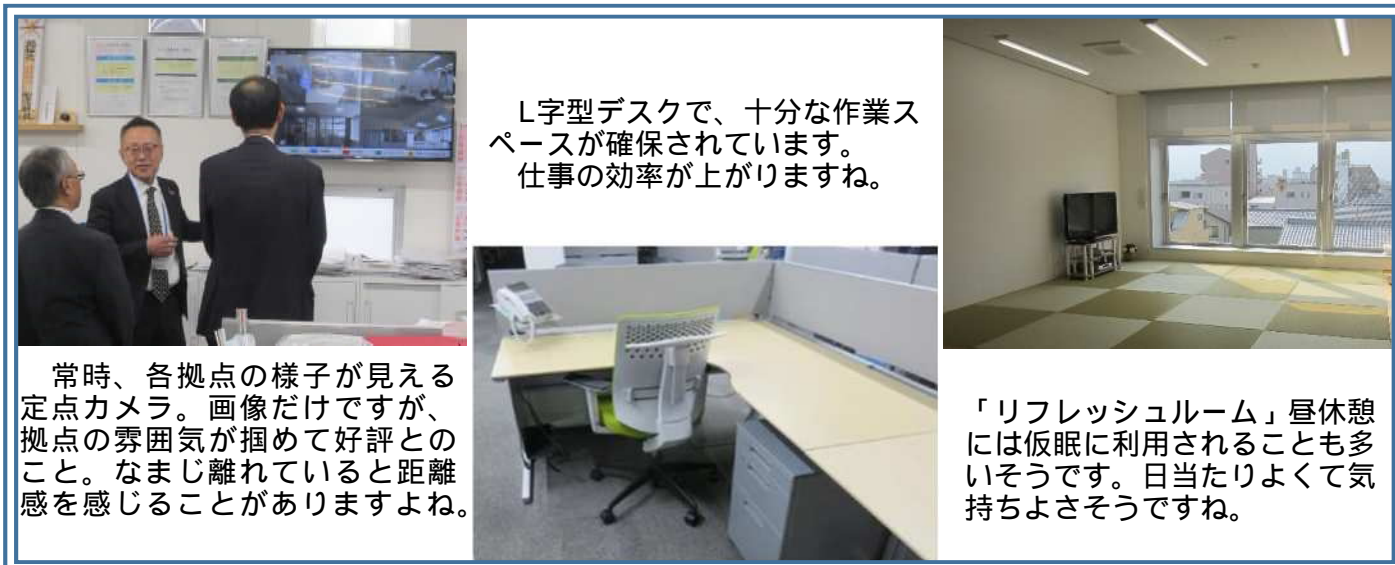
受付横のCM・ポスターギャラリー。様々な取り組み・活動を行っていらっしゃいます。ポスターのデザインもすばらしい。



事務所の中にあるオープンスペースの「趣味のコーナー」
もし大規模災害等が発生した場合は災害対策本部等にも活用できるそうです。

事務所内は高い棚等は置かず、端から端まで見通せるようになっています。部署間の垣根を無くす効果があるそうです。
【写真】左から荒木社長、谷中局長（岡山労働局）、岡田署長（岡山労働基準監督署）

四方の壁をホワイトボードで囲んだ「アイデアルーム」
いろんな取り組みのアイデアもここで生まれているんですね。
【写真】左から荒木社長、谷中局長（岡山労働局）



L字型デスクで、十分な作業スペースが確保されています。
仕事の効率が上がりますね。

「リフレッシュルーム」昼休憩には仮眠に利用されることも多いそうです。日当たりよくて気持ちよさそうですね。

常時、各拠点の様子が見える定点カメラ。画像だけですが、拠点の雰囲気が出て好評とのこと。なまじ離れていると距離感を感じることがありますよね。

1 人口減少時代を先駆ける働き方改革

「世界一働きやすい会社」が目標

みんなが働き続けたい、若者が就職先として選びたい・憧れる会社へ

時間外労働、年次有給休暇の実績

時間外労働時間の実績

2015年 308.5時間

2018年 258.2時間（約16%減少）

年次有給休暇の取得状況

2017年 取得日数 9.6日

2018年 取得日数 11.8日（約23%アップ）



株式会社荒木組が働き方改革に取り組み始めたのは6年前。

3カ年ごとの経営計画のテーマに沿って、社員全員で発案・実施。

着実に働き方改革を進めています。

では、どのような取り組みを行っているのでしょうか。お話を伺ってきました。

具体的な取り組みについては次ページへ。

2 働き方改革に取り組むきっかけ

- ・ 労働力過剰時代から労働力不足時代へ 技術者高齢化による離職
- ・ 建設投資額の減少 生産性向上の見送り

現状の打開へ

- ・ 成長が見通しやすく
- ・ 協力会社と共に教育を受けやすく
- ・ コミュニケーションをしやすく
- ・ 技術を伝達しやすく
- ・ 効率化・省力化できて、働きやすく
- ・ 楽しんでイキイキと働く



3 具体的な取組の一例 (紙面の都合上、一部の概要のみの記載となります。)

1. 人材育成・教育事例

人材育成

- ・ 定期的に評価される
(職位の階段(9段)を可視化し、やりがい、やる気をキープ。)
等級制度の整備、昇級・昇格と職位を活かした人事考課
- ・ いっぱい褒めてもらえる
(社長賞 = 高嶺の花でなく、いろんな面から見た表彰制度。)
毎年4月の創立記念日の行事に各功績を表彰

教育制度

- ・ 一般職、管理職との階層別教育の実施(それぞれ年3回ずつ)
- ・ 『アラキ・アカデミー』での協力会社との健康・安全意識共有、推進
人材育成をする余裕がない協力会社の代わりに職長向け勉強会実施。安全管理面での荒木組社員の管理負担の軽減 及び 労働時間の削減ができる。
- ・ 作業所長がアラキ・アカデミー受講者の中から優良職長を選出 やる気アップ



2. 働きやすさ改善事例

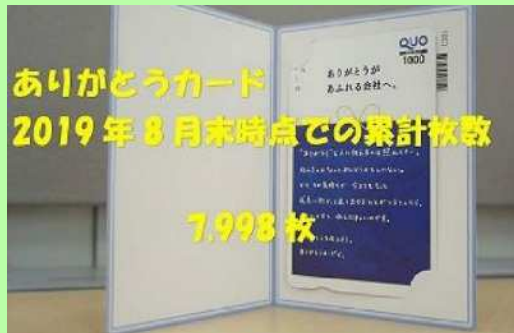
- ・ 各PCの自動終了(強制終了)による残業抑制 (あくまでサブシステム。動機付け。)
上司・管理部門の声がけではなく、AIに実施させる
- ・ 法定の有休取得日数を掲示 事務所内に取得状況を掲示。休暇の可視化。
- ・ いきいきWORKボード設置 行動の可視化。退社時間等も書き込み。(これが重要!)
無駄な時間を無くす。時間の有効活用。管理者が一瞥して業務の効率化の指導が可能。
「意識改革して中身を変えることが重要!」中身にタッチするのに、簡単でわかりやすい方法。



・コミュニケーション活性化 『ありがとうカード』の運用

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。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る。

月間300枚の気持ちが飛び交う



- ・POCKETALK (ポケトーク) の活用 外国人入職者と会話し易く
- ・タテニワの群生と快適な執務室と休憩スペース設営
- ・建設現場の温水洗浄洋式トイレ及び女性用トイレの設置
- ・癒しの休憩所設置

事務所、現場が快適な空間でコミュニケーション活性化へ



3. ICT活用工事等による効果

- ・ドローン活用による測量
- ・ICT土工による生産性向上(測量)
- ・MCバックホウを使用した施工
インテリジェントマシンコントロール
- ・情報共有できる環境の整備
全事務所を結ぶ共通のサーバーを設置し、業務効率化・業務の見える化を実現。



社員の方の会社の取り組みへの感想(営業職の方、現場管理の方)

営業は長時間労働になりやすい土壌だが、「営業職版WORKボード」「出先で使用できる端末の貸し出し」で時間短縮。取引先との付き合いで帰り遅くなったら、次の日出勤時間遅くできる。わかりやすい制度をどんどん出してくれる。もっとこうして欲しい等の提案もしやすい。眼に見えて変わっていったのがわかる。形にしてしてくれる。聞き入れてくれる姿勢を見せてくれる。

現場に根付いた内容・スケジュールで研修・教育実施。実務に生きる。職位で求められるスキル等が明確。ステップアップ教育もしてくれる。なすべきことがわかる。女性が働きやすい職場環境づくりを感じる。職場は上司も先輩も仕事の悩みの相談がしやすい雰囲気。残業は「いきいきWORKボード」で区切りができるので帰りやすい。現場の「4週6休」制度、有給休暇取得促進で友人とのリフレッシュの旅行も計画しやすい。仕事とプライベートのON・OFFつけやすい。

荒木社長の「働き方改革」へのコメント

「ICTの活用」、「PCの強制終了」、「早よ帰れ」だけでは労働時間短縮はできない。

一人ひとりの意識改革、職場環境改善が大切。褒めてもらえる環境、見える化して互いが分かり合える環境、早く帰れる環境、そういった職場の環境作りが重要。改革への取り組みはトップダウンではなく、しかるべき権限・裁量を与えることが大切。

