



File.8 目指すべき働き方改革

企業も従業員もイキイキ満足できるわが社の取組

少子高齢化による生産年齢人口の減少、ジェンダー平等社会の実現、外国人材の受け入れ拡大など、社会情勢が刻々と変化している中、柔軟な就労環境の整備や多様な人材の活躍促進が企業に求められている。熾烈な企業間競争を勝ち抜くためには、人的リソースを最大限に発揮することが重要。従業員一人一人が能力を発揮し、家庭や地域生活でも充実した時間を過ごすため、「本当に必要な働き方改革とは何か」と模索している企業の取組を紹介する。

会社名 / (株)重藤組
所在地 / 岡山市南区福成3-6-22
代表 / 代表取締役社長 重藤 武士
設立 / 1963年2月
資本金 / 8,800万円
従業員数 / 100人



(株)重藤組

社員とその家族の幸福を追求し、地域と業界に貢献する企業づくり



代表取締役社長
重藤 武士 氏

当社は学校や病院、道路やトンネルなどの公共建築・土木工事のほか、マンションや商業施設などの一般建築を手掛けており、総合建設業を核としつつ、ゴルフ練習場やレストランの経営、警備業などにも事業を拡大して多角化を進めている。

「超岡山志向」を掲げ、地域の発展に対する思いを原動力に事業を展開。地元での信頼の高まりとともに受注は増えたが、社員の時間外労働が増え、年次有給休暇も取得しにくい状況が生じた。その結果、若手社員の早期退職が増加。当時から社内メンターは存在したものの、制度が形骸化していて、本音を言いにくい雰囲気生まれていた。本業と並行して力を入れていたゴルフ・レストラン事業でもパートタイマーの離職が続いていた。

業界全体で人手不足と職人の高齢化が進む中、企業の持続的成長には優秀な人材の確保が不可欠。従業員の待遇や職場環境に対する声に真摯に耳を傾けることで、社員が楽しみながら働き、家族とともに幸せを実感できる職場づくりを目指そうと考えた。

こうした背景から、社内制度の改革に着手。社員のフレックスタイム制やパートタイマーの評価制度を取り入れた。特にフレックスタイム制は、繁閑の差が大きい建設業に向いていることから、時代の流れに合った選択だと判断した。ITを活用した業

務効率化や夕方実施していた定例会議の業務時間内への移行、受注工事の選別なども併せて取り組むことで、社員が生活と業務の調和を図れるように努力した。

新入社員に対しては、外部講師と連携した研修を実施。メンター制も機能する体制に見直し、メンターからのレポートをもとに、働きやすい環境について幹部と毎日のように議論している。採用活動では若手社員を起用し、同世代の社員が学生に接することで入社後のミスマッチを防ぐようにした。またキャラクターの起用やラッピングバス、駅での電子看板の広告などにより、会社に親しみを持ってもらう取組も進めている。

福利厚生充実による社員エンゲージメントの向上にも尽力。経営トップのコミットメントも重要であり、折に触れて働き方改革の必要性を訴えている。

こうした取組の結果、従業員からは「休日が増えて体が楽になった」「建物の仕上がり、工程に関して若手でも提案しやすくなった」などの意見が寄せられた。ここ数年はミスマッチを原因とする新入社員の退職はゼロとなり、有望な社員の同業他社への流出もほとんどなくなった。パートタイマーも頑張りが正当に評価されることでモチベーションが向上している。

今後は職人不足の解決に向け、自社だけでなく協力企業の人材を育成する「重藤アカデミー」の設立を進めていく。

また、eスポーツの振興を通じて若者たちが輝くことができる場を設け、ひいては会社や業界に関心を持ってもらいたいと思っている。建設現場の仮囲いをハンディキャップアーティストの絵画で彩るプロジェクトや、毎週月曜に実施している社屋付近の清掃など、SDGsの観点からの社会貢献も継続する。

変えてはいけないものは守っていく一方で、賃金や休日などは時代の流れや社会の価値観に合わせて変えていきたい。



第1回 eスポーツ岡山大会

若手が働きやすく、風通しのよい環境で柔軟な働き方を推進

1 柔軟な働き方の実現

コアタイム(必ず働かなくてはならない時間帯)がない「スーパーフレックスタイム制」を導入。清算期間を3カ月に設定し、管理職と相談しながら業務の状況に応じて社員自らが働く時間を決め、出勤、退勤時間を自己申告している。

2 若手の育成と定着化

仕事に必要なスキルについて、OJTによる丁寧な指導を実施。新入社員研修では3分間スピーチや登山などを取り入れており、慣れないシチュエーションや困難な環境をみんなで経験することで、社会に必要な心構えを身に付けてもらっている。

メンター制度を導入し、日々の仕事の悩みについて本音で相談でき、業務に関する客観的なアドバイスを受けることができる環境を整備。1カ月に1回、会社の経費で新人とメンターの懇親会を実施し、メンターは新人の意見をレポートで幹部に上げるようにしている。



仕事以外でも、日頃から円滑なコミュニケーションを取っている

新入社員の測量研修

3 オープンなコミュニケーション

社長や管理職による働き方改革会議をほぼ毎日開催。若手社員と食事会を開いて現場の意見を吸い上げ、風通しのよい社風を作っている。社員旅行やレクリエーションなどの全社挙げてのイベントも開催。

4 従業員エンゲージメントの向上

社員寮、資格取得支援制度、各種手当、報奨金などの福利厚生を整備。社員と配偶者への誕生日プレゼントやクリスマスケーキの配布などを行い、社員の会社への愛着と働きがいを高めている。



5 女性が働きやすい環境づくり

女性社員は20人。女性社員の食事会を開催。現場監督や幹部への登用も進めるなど、性別に関係なく能力を発揮できるようにしており、「産休・育休の復帰後も働きやすい」「現場で働くことができ、やりがいを感じる」などの声上がる。



6 パートタイマーのモチベーション向上

職域別に目標を設定し、評価の基準を明確化。達成度が本人と上司に分かるようにし、成果に応じて時給が上がるなど、頑張りが正当に評価される制度を構築した。パートから正社員の転換を打診するなど、モチベーションの向上を図っている。

7 ITを活用した業務効率化

ウェブカメラ映像やクラウドの録画映像により、オフィスにいながら現場の状況を確認できるようにし、リモート会議も有効活用。生成AIによる文書作成に加え、報告業務のペーパーレス化を推進している。工事に必要な書類作成の一部を本社が担うことで現場の負担を軽くしている。