

人・地球・水環境

月刊下水道

JOURNAL OF SEWERAGE, MONTHLY

September, 2020

9

VOL.43 No.11

特集 働き方が変わる、変える



- 国交省下水道部におけるテレワークなどの取組み
- コンサルタント企業の理想的な職場環境の追求
- 女性の活躍推進と職域拡大



■ テーブルマーク
シェア畠
未利用地の活用



月刊下水道 入賞作品の発表
写真コンテスト



働き方が変わる、変える

これからの職場環境

社員の人生、幸せまでも考える ～(株)水清建設の、やる気が出る職場づくり～

月刊下水道編集部

1 地元出身社長の英断が会社を変えた

(株)水清建設(写真-1)は、来年で創業62周年を迎える総合建設会社。創業以来、岩手県の矢巾町を中心に、地域密着で河川や上水・下水などのインフラの整備に貢献してきた。

会社の理念は「社員の幸せと地域貢献のために」。矢巾町出身の水本孝代表取締役が、社員とともに、すべての人が安心して働き続けられるよう労働環境の整備を進めた結果、当時約20名ほどだった社員の数は、今や51名に。若者や女性が活躍し、8年間で4倍以上も売り上げを伸ばしたこともある。

また近年は、施工にICTを取り入れ、ドローンや自動掘削機能付きのバックホウなどが活躍する現場を、県内の同業者が見学に訪れるほどだ。また、国や県から働き方や人材活躍に関する表彰を受け、その取組みは県内外から注目されつつある。

2 30年先を見越したキャリアプランを作成、会社ぐるみでサポート

同社が特に力を入れているのが、キャリアアッ



写真-1 事務所のようす。若手も活躍中

プの支援や休暇制度など、社員がやりがいをもつて働くためのサポートだ。

キャリアアップの支援で特徴的なのは、社員が入社時に、30年先までを見越したキャリアプラン(図-1)を立てること。

将来、会社のなかでどのようなキャリアを積んでいきたいか、何ができるようになり、どのくらい稼げるようになりたいかなどについて、上司と相談しながらプランを立てる(写真-2)。その後、1年間で達成すべき目標、そのためにやるべきことをまとめた年間プランも作成、年間プランは、作成した年度の5月と11月に、上司を交えて見直しを行う。

「年間プランは、会社が毎年定めている目標と、

働き方が変わる、変える

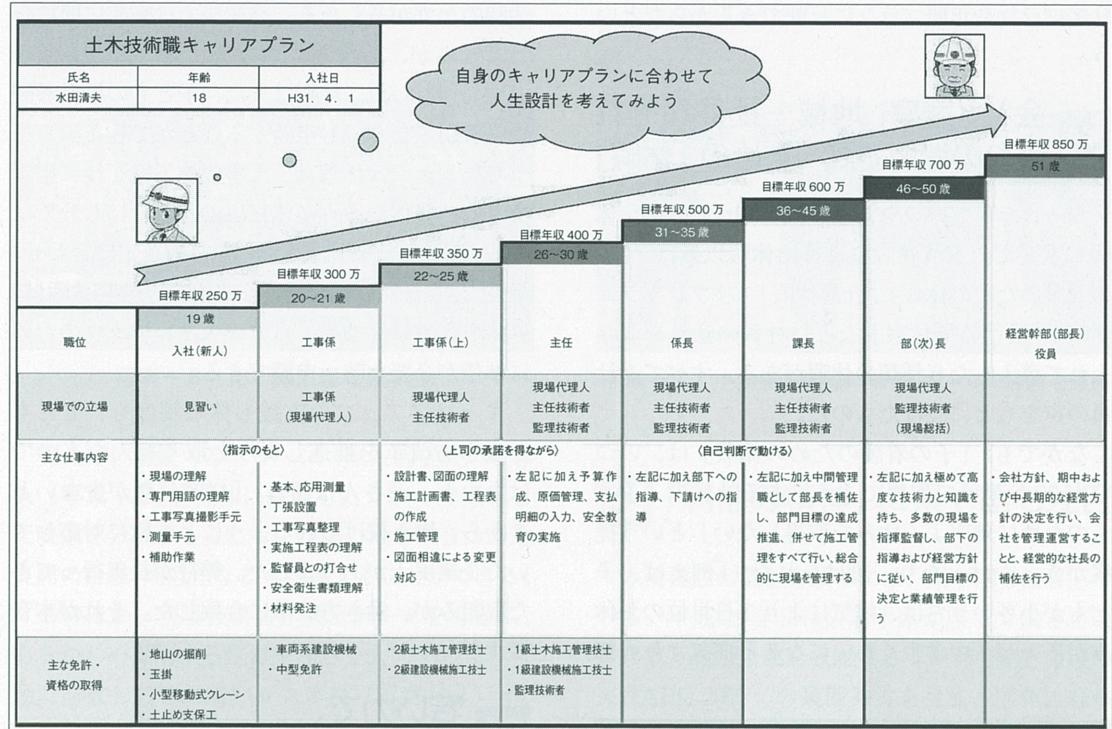


図-1 水清建設のキャリアプランの一例



写真-2 キャリアプラン面談のようす

個人が達成したい目標をすり合わせて決めています。会社とともに成長してほしいからです」と語るのは、同社総務部の瀧恵子さん。社歴25年目のベテランで、長年職場環境の整備にもかかわってきた。

例えば、今年の会社の目標は「一人ひとりの能力向上、相互支援により、希望ある会社を作ろう」。社員はこの目標に対して、例えば「主任技術者に

必要な資格を取得する」「新しい技術を導入するための勉強会を企画する」など、自分が達成したい目標を立て、いつまでに、どんなプロセスで実現するのかを年間プランに落とし込む。

「自分でゴールを決めて取り組むので、仕事に対する責任感も増し、モチベーションも上がりります」と瀧さん。

年2回のプラン見直しの際、目標が達成できなかった場合は、「なぜできなかったのか」「どうすればできるようになるのか」を、じっくり話し合うという。また、年間プランに沿って仕事を進めるなかで、実現が難しいとわかった場合は、プランを見直すことも可能だ。

水清建設ではこのほか、社員の「ライフプラン」も作成している。担当者は水本代表。結婚や出産、子育て、家族の介護など、人生のなかでどんなイベントがあるのかを整理することで、その時期を迎えたら、ワークライフバランスを保つために、どんなペースで仕事を進めればいいのか、キャ

リアプランや年間プランに反映できるからだといふ。

3 会社、家庭、地域…社員がそれぞれの場所で輝くための「休暇」

ワークライフバランスを達成するうえでは、休暇も重要だ。水清建設には有給休暇以外に、「子の看護のための休暇」「介護休暇」「リフレッシュ休暇」「自己啓発休暇」など、社員の意見を取り入れて導入した6種類の休暇がある。すべて、社員の声をもとに設けたものだ。

なかでも、「子の看護のための休暇」は、いつでも30分単位で取得できる。ある社員の「子どものために効率よく休みを取得したい」という提案がきっかけとなり、設けられた。「例えば、子どもが小さいときは、病気により1日単位のお休みが多いが、中学生くらいになると病気よりも部

活時のケガが多くなる。終業後では病院に間に合いませんが、30分早ければ間に合うことが多いです」(瀧さん)。休暇はまた、子どもの授業参観や三者面談などでも申請することができる。

リフレッシュ休暇は、工事の施工完了後に申請できる。代休のように休日出勤した日にち分ではなく、家族旅行や帰省など、社員の予定に合わせ、最長で40日間取得可能だ。また自己啓発休暇は、資格取得や研修など、自分のスキルアップのために準備が必要な時、申請できる。

キャリアアップの支援も休暇制度も、もともと働き方改革を推進しようと取り組んだものではないと、瀧さんは語る。「従業員数が少ないときから、働き続けられるように柔軟に対応していた企業風土がありました。弊社が長年行ってきた取組みが、働き方改革に合致した。それが本音です」

4 若い力で、ICT社会も乗り越える

同社ではまた、キャリアアップや休暇などのソフト面だけでなく、実務の働き方改革にも力を入れている。その一つが、施工へのICTの活用だ。



写真-3 測量用ドローン



写真-5 ドローン講習会



写真-4 自動制御機能を備えたバックホウ



写真-6 ICT施工現場見学会



写真-7 小学生を現場に招き、キャリア教育を実施

例えば、測量へのドローン（無人航空機）の導入（写真-3）。機体に搭載したカメラで撮影した映像を分析することで、現場の地形や2つの地点間の距離、高低差などを把握することができる。

このほか、現場技術者が設計データをもとに、あらかじめ掘削する位置や深さを入力すると、自動で作業してくれるバックホウ（写真-4）や、管路などの画像から3Dの図面を作成できるスキャナーなど、最新の機材を揃えている。

ICT施工を担うのは、主に20～30代の若手社員。ICT推進チームを立ち上げ、自ら研修会や講習会（写真-5）を企画し、ドローンや建機のメーカー、ソフトウェア会社の社員を講師に招き、日々研鑽を積んでいるという。「高校を卒業したばかりの新人がドローンの操縦を学び、画像の分析などもぱりぱりこなしている。頼もしく感じています」（瀧さん）。

水清建設が現場にICTを導入したのは約4年前のこと、当時の土木部長が、県が発注する河川工事の入札条件にICT施工の導入があったことを受けて取り組み始めた。今では、県の土木部や、県内の同業者が施工現場の見学に訪れるほどだという（写真-6）。

5 「利他の精神」に県や国も注目

水清建設の働き方改革には、県や国も注目している。平成29年には、岩手県が県下で働き方改革に取り組む企業を表彰する「いわて働き方改革AWARD 2017」の最優秀賞を受賞、同年、経済産業省が女性や外国人など、多様な人材が活躍できる職場を選定する「新・ダイバーシティ経営企業100選」にも選ばれた。

また、ICTの活用でも、今年3月、東北6県と仙台市を含む产学研官で連携した東北復興i-Construction連絡調整会議から、「みちのくi-Construction奨励賞」も受賞した。ICTで建設現場の生産性向上に取り組んできたことが評価されたという。

同社ではまた、岩手県や矢巾町の小学生や中学生に建設や土木の仕事を知ってもらうためのキャリア教育や、草刈りなど、地元の清掃ボランティアなどにも力を入れている（写真-7）。

水本代表が大切にしているのは「利他の精神」。地域の発展を願い、社員一人ひとりがそれに貢献し、やりがいを持って働くよう努り、支える姿勢に、ただただ頭が下がった。