

解説

戸田建設(株)の働き方改革イノベーション

いちかわ まさみ
市川 政美

戸田建設(株)
本社土木工事統轄部
シールド専門部長

1 はじめに(「働き方改革」の必要性)

最近ショッキングなニュースを目にしました。「人手不足倒産が過去最多ペース、月内にも前年水準超え」という見出しで、深刻な人手不足を背景にした企業倒産が件数・負債総額ともに過去最多ペースで増加しているそうです。人手を確保できず事業継続が困難になったり、社員を引き留めるため賃金を無理に引き上げたことで収支が悪化するケースが多いそうで、従業員が集まらない求人難型が前年同期比48%増と大きく増え、人件費高騰型も41%増となっているそうです(出典:「産経デジタルニュース」2018年10月14日)。特に建設業界においては他産業と比較してもその傾向が強く「働き方改革」は深刻かつ喫緊の課題であることには間違いありません。

2 当社の従業員の構成とその背景

当社の主な事業内容は設計、施工、管理などの総合エンジニアリングを含む建築一式工事、土木一式工事、また、同様に地域開発、都市開発等に関する業務、不動産業務および再生可能エネルギー等による発電事業等を事業として約4,000余名の社員が在籍しています。社員機構は本社に管理部、建築部、土木部の本部を設け、全国に11支店(土木は9支店)を設置して業務

を営んでいます。

その中で特に本誌にかかわる土木関連業務は約1,000余名の人員で構成しており、都市・インフラ施設として道路、鉄道、空港、港湾、橋梁、上下水道管路を整備しています。日本では毎年、各地で台風や豪雨などの自然災害が発生しており、これらにより多くの人命や財産が失われています。大規模自然災害による被害は、広い範囲に甚大な被害を及ぼすことに加え、復旧には長い年月と復旧に向けた多大な努力が必要となります。中でも上下水道管路整備は非常に重要なインフラのひとつです。当社では公共事業の重要性を捉え、(公社)日本推進技術協会への参画を通し、推進技術による上下水道管路施工に従事し、防災・減災のための工事を多数施工してきました。

しかしながら大望を持ちながらも近年、特に建設関連の少子高齢化による労働人口の減少、技能労働者の高齢化や若年層の従事不足により労働人口の激減が課題となっています。そのような背景の中で当社の「働き方改革」の取り組みについて紹介していきます。

3 社員育成の実施例(新規採用向け)

当社の土木新入社員と若手社員の育成は表-1のように新入社員は3月末から4月初旬にかけて土木一般基礎学や技術研究所見学および自社をどれくらい理解し

表-1 若手社員教育（土木部門）

対象者	主な内容	対象	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
新入社員一般教育	一般知識、技研見学、 自社理解研究発表	新入社員		■										
新入社員専門教育 ・前期	CAD研修、各部門技術講話、 現場見学	新入社員		■										
2年次教育	若手社員の士気高揚	入社2年目						■						
新入社員専門教育 ・後期	土木技術一般（コンクリート、 トンネル、構造物等）	新入社員						■						
4年次教育	一級土木実地試験対策	入社4年目							■					
社内留学	施工計画作成、 実行予算作成他	入社5年目 以上				■				■				

ているか個人発表を含めての研修会があり、引き続き基本となるCAD研修、技術部や安全部などの部門別技術講話や代表的な現場見学を行い、各自それぞれの支店現場へ配属されます。約5箇月後の8月末には再度招集し、今度は専門的なコンクリート技術やトンネル技術、構造物技術等の勉強をしていきます。

入社2年生になると若手社員の士気を高めるためにメンタルな部分を含めた研修会があり、入社4年生になると一級土木実地試験対策研修があります。入社5年次以降は社内留学と称し施工計画の作成や実行予算書の作成などの現場に基づいた研修をチームでやっていきます。その後は個人の成長にあわせ所長教育や課長教育などの研修を経て一人前に育っていくよう努力しています。

そのような中で当社は新入社員に対し「メンター制度（新入社員サポート制度）」を取り入れて、慣れない環境での生活をフォローしていく制度があります。メンター制度（新入社員サポート制度）は下記の内容で行っていきます。

①概要および実施目的

職場の上司以外の先輩社員（メンター）が、新入社員（メンティ）を側面からサポートする制度のことで「新入社員のキャリア形成および継続就業を支援すること」を目的とする。

②実施内容（図-1）

- ・先輩社員（メンター）は、原則、月に1回、新入社員（メンティ）と面談を行う。その中で新入社員の日々の疑問や会社生活で悩んでいること等につ

いて相談に乗り、精神的なフォローを行う。（相談例：仕事の進め方、職場の人間関係構築、自己啓発の進め方、仕事と日常生活のバランスのとり方など）

- ・先輩社員（メンター）は、面談の実施状況をスプレッドシート上に入力するものとし、適宜、支店工務課長および総務・管理課長が実施状況の確認を行う。

③相談対応中に問題が生じた場合

先輩社員（メンター）は事務局（支店工務課長および総務・管理課長）へ連絡し、早期の対応を図る。

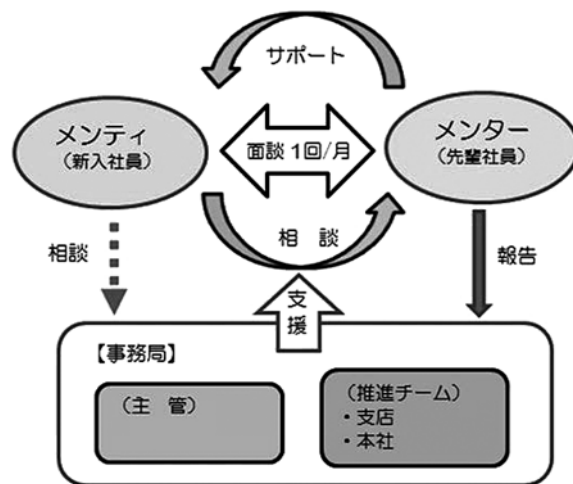


図-1 メンター制度説明図

4 働き方改革の施策や実施例とその効果

当社では建設業界では珍しいすべての職種、すべての社員を対象にフレックスタイムを今夏から導入してい