



みやざき女性の活躍推進会議 9月研修会

令和5年9月14日(木)

県防災庁舎72・73号室
(リアル & zoom)

令和5年9月14日(木)に「みやざき女性の活躍推進会議9月研修会」を開催しました。

研修会では、旭建設株式会社代表取締役社長 黒木氏による基調講演が行われ、また、講演後には、黒木社長と同社女性社員によるトークセッションも行われました。

講演会

演題

「経営者と従業員で共創する企業価値」

講師

旭建設株式会社
代表取締役
黒木 繁人氏



1957年 宮崎県日向市に生まれる
1980年 日本大学商学部卒業後 旭建設株式会社 入社
2001年 旭建設株式会社 代表取締役就任
2004年 株式会社あくがれ蒸留所 代表取締役就任

日向地区建設業協会会長、日向市観光協会会長、宮崎県森林土木協会会長、宮崎県建設業協会副会長、宮崎県建設業 ICT 推進コンソーシアム会長

■経営者として大切なこと

経営者にとって一番怖いのは会社を潰すことです。経営者には2つの仕事があると考えています。

一つは、人を集めることです。社員やお客様を集めること、社会と絆を作って人の関心を集めることです。もう一つは、事業を継続することです。社会とマッチングしなければ、いつまでも仕事があるとは限りませんので、先を見ながら仕事をしています。

その考え方は山登りに似ていて、高い所を目指すのであれば準備が大切ですし、ルートも考えないといけません。当社には、「土木の道」という社員心得の冊子がありますが、「旭が目指すもの」として、最初に「人生を幸せに生きる」ことを掲げています。周りの人が幸せになると自分も幸せになるという利他の心を、常日頃から持つことが非常に大切だと考えています。

■「3K+G」

我が社のキャッチフレーズ「3K+G」、これは「格好いい・感動する・

稼げる」そして「元気である」という言葉を意味しています。

これを実現しなければ、一人ひとりが経済的にも身体的にも元気にならないと考えています。当社は、働き方改革で12年前に残業禁止にしましたが、早く帰宅してリフレッシュしたり、家族サービスをしたり、ゆっくり休んで翌日モチベーション高く仕事に来てもらった方が良く考えています。また、週休2日制も開始して約10年になりますが、離職率が少なくなったように思います。できれば、週休3日制も導入したいと考えているところです。

■使命感

人の生活は、土木から始まります。道路や橋、下水道等、一番生活の元になっている仕事であり、そこに誇りを持ってもらうことが大切です。

そのため、当社では、作業員とは呼ばずに「シビルワーカー」(文明を作る人)と呼んでいます。職位を上げて、なりたい職業や尊敬される職業にしていくことが、会社や業界の使命だと考えています。

■ロールモデルの存在

建設業は女性が少ないのですが、トークセッションで登壇する岡田さんのようなロールモデルを、会社が作っていくことが大切だと考えています。ロールモデルが一人いることで、道ができて、後の人も歩きやすくなると思います。

当社では、社員70名のうち約10名が女性ですが、今後30%を目指していきたいと考えています。

■社会貢献

会社にとって、一番の社会貢献は納税だと思っています。

社員を多く雇って給料を多く払い、経済活動で税金を納めること、それに尽きると考えています。地域があってこそその会社ですので、地域に還元していく必要があります。

当社では、日向市内の学校で、トイレ掃除の出前授業も行っていますが、地域や子供達に非常に喜ばれています。人の役に立ち、人から評価されることも大切だと考えています。

■〇〇経営

当社は、SDGs 経営に取り組んでおり、宮崎日日新聞の第1回

SDGs 賞を受賞させていただきました。また、健康経営にも取り組んでおり、健康診断等以外にも、例えばたばこを吸わない人には1か月に7,000円を支給しています。

この他にも、ダイバーシティー経営やDX経営、地域密着経営、価値創造経営等、日々様々な経営手法を学びながら取り組んでいます。

■社員は家族であり宝

私は、社員を人件費として考えず、家族であり宝であると考えて経営しています。

社員に活躍してもらい、会社に定着してもらうためにはどうすれば良いのかについては、自分の会社を振り返り、自社で長く働いてくれる人達に共通する能力や人格特性を考えて明確にすることで、答えが出てくるのではないかと思います。

■幸せの仕組み作り

「あなたは社員を大事にしていますか？」

「社員に幸せになってほしいと思っていますか？」

これを本気で思うことが非常に大切です。

では、社員にどのようにお返しをするのかというと、やはり給料です。

社員の給料や待遇が良くなる幸せの仕組み作りに、取り組んでいくことが重要です。

■疲れない会社

私は、自分の会社を「疲れない会社」にしたいと考えています。

松下幸之助さんは、社長の席を譲る時、取締役の序列が低かった山下さんを抜擢しました。その理由は、松下さんから、どのような会社作りをしたいか問われた山下さんが「疲れない会社にした」と言われたからだそうです。

疲れない会社作りの非常に良いところは、社員がひとりでの仕事を始めることです。

そこにヒントがあると考えると、当社の会社作りの目標は「疲れない会社」にしています。



トークセッション

コーディネーター



国立大学法人宮崎大学
清花アテナ DEI 推進室 副室長
清水 鈴代 氏

ゲスト



旭建設株式会社 代表取締役
黒木 繁人 氏



アセットマネジメント部 部長
岡田 久美子 氏



土木部
馬越 想代香 氏



土木部
寺原 幸真 氏

質問1：残業禁止の取組はどのように実現されましたか。

黒木氏：最初は強制でした。17時半終業を徹底することによって、社員は、終業時刻までに効率的に仕事をするようになりました。トイレ掃除の出前授業も、最初は強制でした。

これは子供も同じだと思いますが、最初に強制的に勉強のルールを決めて、その中で、自分で何らかの楽しみや価値を見出した時に、本物になって続けていくということがあります。したがって、最初は強制で良いのかなと考えています。

当社では、17時頃から終礼を行い、その後ロッキーのテーマ曲を流して曲が終わるまでに帰ってもらうようにしていますが、社員は皆いきいきとして帰ります。

質問2：講演の中で、様々なOO経営の紹介がありましたが、それぞれの経営方針が競合してしまうことはありませんでしたか。

黒木氏：全ての手法を取り入れようとするとう無理が出てきますので、様々な経営手法から良い部分だけを取り入れています。例えば、健康経営でいうと体操など、自分の会社に合った取組を取り入れています。

質問3：旭建設の「ここがすごい!」という部分を教えてください。

岡田氏：新しい取組を率先して行うところだと思います。女性技術者の積極的な採用や完全週休2日制の導入、残業禁止、健康経営、テレビCMの放送等、同じ業界の方や私達社員でさえ最初驚くようなことにも取り組んでいます、それが結果として働き方改革に繋がって、会社が良くなっていると思います。

清水氏：残業禁止について、現場として効率化するための工夫はありますか。

岡田氏：パソコンを使った書類作業の効率化ということで、ブラインドタッチの訓練に半強制的に取り組んでいます。また、新しいソフトやドローンの導入等の新しい技術も、まずは取り入れてみて、その中で良いものは残していった結果、勤務時間の短縮や効率化に繋がっていると思います。

清水氏：ありがとうございます。続いて、寺原さんはいかがですか。

寺原氏：最新の技術で施工をしていること、そして、社内行事が他社よりも多く、従業員のコミュニケーションが取れていることが自慢です。

現場によって内容は異なりますが、各現場の考え方の良い部分を真似ることができたり、過去の経験をもとにアドバイスし合ったりして、お互いに高め合っていると思います。

清水氏：社内でクラブ活動が多くあるようですが、そういった場でのコミュニケーションが、普段の業務の中で生きることもありますか。

寺原氏：はい。新しい技術を取り入れる場合も、一つの現場だけではなく、皆で一緒に取り組みますので、それぞれが勉強しながら、お互いに教え合うことができます。

清水氏：社長にお伺いしたいのですが、クラブ活動だけでなく、経営者として気をつけていることはありますか。

黒木氏：一番気をつけていることは、やはり「社員を一人にしない」ということです。

コミュニケーションを取って、声をかけたりしていくことが大切だと思いますので、クラブ活動やトイレ掃除の出前授業など、会社からコミュニケーションの場を提供しています。

清水氏：社長自らが社内に目配りをして、例えば部署のリーダーに話をする等、直接働きかけることもあるのでしょうか。

黒木氏：そうですね。社員が提出する日報の書き方や様子から元気が無いと分かる時は、近くの人に声をかけておくように話をします。

清水氏：岡田さんは、コミュニケーションについてどのように感じていますか。

岡田氏：クラブ活動や全体の勉強会等、部署関係なく社員が集まることが多い会社ですので、現場に出ている日頃コミュニケーションが取れない他の社員の方とも、仕事とは異なる場で会うことによって、コミュニケーションが取れて、仕事の悩みを相談できるというのはよくあると思います。

清水氏：ありがとうございます。続いて、馬越さんはいかがですか。

馬越氏：健康経営にすごく力を入れているところです。健康手当や、毎朝のラジオ体操、クラブ活動等があります。また、皆で「SALKO」というウォーキングアプリを入れており、社員が月に何歩歩いたのかをランキングで毎月出しています。1位から5位ぐらいまでの人には毎月お金をいただける等、健康経営に力を入れているところがすごいと思います。

質問4：旭建設の「もっとこうなれば良いな」という部分がありましたら、教えてください。

寺原氏：当社だけではありませんが、今担当している現場には3業者入っているのですが、女性技術者が一人しかいないため、これからもっと女性技術者が増えて、一緒に切磋琢磨していけたら良いと思います。

清水氏：馬越さんはいかがですか。

馬越氏：建設業の中では女性が多い会社ではありますが、やはりもっと女性の方が若手の方がどんどん増えて、女性や若い人も働きやすい職場環境を作っていけたら良いと思います。

清水氏：もっと増やすために何が必要なのでしょう。岡田さんが、これまでキャリアを積んできて感じていることがありましたら教えてください。

岡田氏：やはりロールモデル多いことが、一つの安心材料になると思います。

目標にする先輩がいることで、自分も頑張る気持ちになれると思います。女性ならではの共通の悩みも、仕事をする中で出てくると思いますが、その時に、身近に相談しやすい人がいると、すごく働きやすいのではないかと思います。

私自身、女性同士の会話で仕事の合間にリラックスできたり、悩みを相談し合うことで、大分楽になったという経験もあります。

清水氏：ありがとうございます。社長はいかがですか。

黒木氏：女性に限りませんが、人の役に立つ体験を喜びにしてみようと、自ずと人が増えてくるのではと考えています。

自分のことだけを考えるのではなく、地域があって、他の人がいて、自分が活かされているということを腹落ちさせることで、人が増えたり、いきいきとした職場になると考えています。

清水氏：ありがとうございます。岡田さんはいかがですか。

岡田氏：入社してくれた社員にも、女性というより、未経験や他業種からの入社等、様々な背景があると思いますが、一人一人の状況に応じて、現場である程度活躍できるような土台づくりの教育を行ったり、あらかじめどのような教育をするのかを示すことができれば、もっと皆安心して仕事をして、頑張ってくれるので

はないかと思えます。

清水氏：それは基礎的な研修というイメージでしょうか。

岡田氏：そうですね。既にある程度土木の知識がある人と、未経験で入ってくる人で、使う言葉や説明の仕方も異なると思います。それを、ある程度平等にできる教育があると、異業種から入ってきた人も、仕事を覚えることができ、やる気も感じやすいのではないかと思います。

そのためには、入社した段階で、ある程度ヒアリングしてどのレベルの知識や経験があるのかを判断し、その人に応じたプラスαの教育をするのも良いと思います。

質問5：働く中で感じている課題や、その課題をどのように解決してきたのかを教えてください。

馬越氏：私は未経験で入社しましたので、最初は専門用語が全く分からず、上司や下請け業者の方とうまく話せないこともたくさんありました。

しかし、現場を経験していく中で、一緒に働く上司も優しい人ばかりで、気軽に話しかけたり、教えてもらうことができたお陰で、専門用語を交えながら話せるようになってきました。

清水氏：ありがとうございます。それでは、寺原さんお願いします。

寺原氏：私も、打ち合わせや朝礼の時に専門用語が多く、1日の流れが理解できないまま終わることがよくありましたが、今は、分からないことはメモをして、朝礼後に聞いたり、先輩達に教えてもらったりしています。

清水氏：ありがとうございます。恐らく同業他社や他の業界でも、新しく採用される方にどう教えていくのかという問題はありますが、社長はいかがですか。

黒木氏：土木業界は管理が多く、特に品質管理は単位での管理が求められます。夏は外で暑い中、そして冬は極寒の中で管理をしなければなりません。その割には、給料や待遇がまだ十分ではありません。業界や経営者が、仕事の価値を認めて正しく評価しなければ、なかなか新しい人は入ってこないと思います。

土木・建築は、職業の底辺ランキングで1位です。これを脱却しなければならぬと感じています。職業ナンバーワンを目指したいといつも言っていますが、そのためには、地域でいろいろな活動を行って、尊敬される業界になることを、当社だけでなく皆で取り組んでいかなければならないと考えています。

他の業界の皆さんも、考え方としては、やはり地域に必要とされる会社を目指して、地域や周りの人から尊敬される業界や仕事にしていくことが大切だと思います。

清水氏：ありがとうございます。岡田さんはいかがですか。

岡田氏：男女差で言いますと、体力や体格差を感じて、私はあの

人と同じように働けない、あの荷物を持つことができないと思ったこともありましたが、しかし、それならばあの人が荷物を運んでいる間に、私は他のことに気づいて取り組もうと考え方を転換して、行動するようにしました。

また、どうしても外の仕事ですので、夏の暑さや冬の寒さはきついのですが、逆にそれをどう克服していくかを楽しみにするようにしています。毎年、新しい日焼け止めを塗ってみたり、前の年よりも暖かそうな冬の防寒着を購入したりして、自分の仕事を楽しくする工夫をしています。

質問6：会社の役員及び管理職に登用されている女性の割合はどれくらいでしょうか。

黒木氏：部長級では、岡田さんを含めて2名です。私は、社員数を100名にしたいと考えていますが、全体の約3割の女性が活躍できることを目指しています。

質問7：女性が働きやすい会社にしたいと考えていますが、女性が参入しやすい社風とはどのような印象でしょうか。

岡田氏：リクルートの時点で、女性技術者を歓迎していることを見せることが大切だと思います。また、実際に女性が多く働いているということも大きいのではないかと思います。

清水氏：まさに、ロールモデルがいることが重要ということですね。

質問8：女性の技術者を採用されてから、現場の男性達の価値観や気持ち、行動について、良い意味で変わった点がありましたら教えてください。

黒木氏：当社は、男性社員が本当に優しくて、非常にありがたいと思っています。

言葉遣いも優しくて、そういう意味では、まずは言葉遣いから変えさせるというのが一つ良い方法かもしれません。

