

# 常に変化に対応できる企業を目指して

～これからの未来を考える総合建設会社～



## 西濃建設 株式会社

代表取締役社長

# 笹田 哲夫氏

- 住 所：揖斐郡揖斐川町上ミ野128
- T E L：0585-22-1221
- F A X：0585-22-2617
- U R L：http://www.seinokensetsu.jp/
- 事業内容：総合建設業
- 従業員数：198人【490人(グループ全体)】

## ■ 建築、土木から太陽光発電まで幅広く事業を展開

**聞き手**：まず御社の歴史について教えてください。

**笹田社長**：昭和8年に木材業、製材業として創業し、昭和21年に西濃木工製作所を設立しました。その後、西濃木材工業所を経て、昭和26年に西濃建設(株)に社名変更して、現在に至ります。平成27年には創業70周年を迎え、本社の新社屋が完成し、記念式典も行いました。現在は岐阜県をはじめ、愛知県、三重県を中心に全国へ事業を展開しており、関連会社も10社あり、地域に根差した会社を志しています。

**聞き手**：業務内容についてもご紹介をお願いします。

**笹田社長**：総合建設業として、建築・土木では官庁工事を多く受注してきました。森林資源の開発や公共事業の建設を中心に、最近ではリサイクル事業、ディベロッパー事業、太陽光発電などを展開しています。社是としている「過去の延長線上に未来はない、常に変化に対応できる企業になる」ということをモットーに、いろいろなことに挑戦して、社会貢献しようと取り組んできました。具体的には、リサイクル事業は昭和63年に「廃材再生プラント」と「再生合材プラント」を建設し製造を開始しました。平成14年から太陽光発電に着手しました。東日本大震災があった翌年から再生エネルギー事業が拡大し、経営の基盤を成す事業となっています。住宅から産業用まで3000棟を超える太陽光発電所を建設してきました。現在、自社物件の発電所も設けていて、合わせて16MW(メガワット)、関連会社を含めると20MWの発電所を持っています。

## ■ 工期短縮、コスト削減を図る

**聞き手**：御社の基礎工法である「グランドスクリュー」について教えてください。

**笹田社長**：太陽光発電システムの基礎である「グランドスクリュー」は、地面に直接ねじ込むだけなので、床掘りや埋め戻しなどの工程の必要がなく、従来のコンクリート基礎工事に比べて工程が圧倒的に少ないのが大きな特徴です。撤去する際にも逆回転で簡単に撤去でき、産業廃棄物が発生することもなく環境にやさしい基礎工法です。現在、全国各地で依頼があり、飛び回っています。

**聞き手**：「システム型枠」はどのような特徴がありますか。

**笹田社長**：ドイツの製品で、建て込みや解体を簡単に早くすることを目的に単純化された型枠になります。最小の部材で型枠の接続や固定、表面の通り出しができるようになり、作業効率が向上しました。工期が短縮し、コスト削減も図れ、作業の省力化を可能にしました。

**聞き手**：「SISJ工法」も独特の工法として取り入れていませんか。

**笹田社長**：SISJ工法(内外両断熱)は、型枠を外す手間はぶさ、残存型枠に直接仕上材がはれる工法です。日本ではなじみが薄いですが、内外両断熱という方法で、2枚の難燃性発砲ポリスチレン板(断熱材)型枠を使い、積み木のように簡単に重ねていきます。建物のコンクリートの躯体が内外断熱材に覆われることにより、従来の鉄筋コンクリート建造物よりも気密性、断熱性、遮音性が高くなります。

**聞き手**：いろいろなところで利用が期待されますね。



▲メガソーラーきよみず

**笹田社長:** 高齢者住宅や病院などでは、24時間の温度管理が必要になりますが、温度を一定に保つためには光熱費がかかります。エアコンを入れなくても温度が変わらないような状況が求められる施設ではお役に立てていると感じています。

## ■ ぎふ建設人材育成リーディング企業「ゴールド」認定

**聞き手:** 人事制度などで「人に優しい」というイメージがありますが、「働き方改革」といわれる中で、労働時間や休暇などで取り組んでいる点はどのような事ですか。

**笹田社長:** 岐阜県には「ぎふ建設人材育成リーディング企業認定制度」があります。将来の建設業の担い手確保や育成対策として、労働環境の改善や人材の育成などの取り組みを進めていくことを宣言する建設業者を「岐阜県建設人材育成企業」として登録します。そのうち、特に積極的な取り組みを実施している建設業者は「ぎふ建設人材育成リーディング企業」として認定され、現在、105社が認定されています。そのうち10社がゴールドに認定され、弊社も受賞しました。いろいろな項目があり、一つ一つの課題について取り組んできました。例えば、ノー残業デーの日も月1回から2回にして、朝と夕方には館内放送をかけています。また、代休や有休日数などもしっかり把握して、消化されていない部署には徹底して通知しています。

**聞き手:** 社員定着率も高いですね。

**笹田社長:** 新規採用は難しいのですが、入社してくれた若い人材は辞めずに続けてくれています。転勤もなく、地元志向が強いというものが重なっているのかもしれません。

**聞き手:** 社員に望まれていることは。

**笹田社長:** 「人を大事にしないといけない」と思っています。社員一人ひとりには、「自分で考えて行動できる人」になってほしいと考えています。新入社員は外部の研修に参加し、あいさつなど礼節を身に付けています。社内では若年者にはOJTを、中級管理職には外部研修などを実施しています。また、技術の資格を持たないといけないので、資格取得のための補助や報奨金制度も取り入れています。



▲ペリー型枠

## ■ 時代のニーズに応えられる企業を目指して

**聞き手:** 今後、事業拡大についてはどのように考えていますか。

**笹田社長:** 建設投資の減少や就業者の高齢化が進む中、5年後、10年後を見据えて新しい分野へ挑戦しています。環境関連・森林資源などからプロジェクトチームを立上げて新規事業として事業拡大を進めています。その先駆けとなったグループ企業の中に土木工事部の地盤改良チームから独立した東洋スタビがあります。事業内容は地盤改良工事を全国展開しています。特に今は関東での業績が上がっていて、過去最高益を記録しています。東京五輪関連工事ははじめ、表層地盤改良、重機転倒防止などを担っています。また、物流倉庫が東日本大震災の影響で内陸部に移るようになり、外環自動車道の周りにできているため、その業務を請け負ったり、沖縄の空港でも手掛けたりしています。

太陽光発電事業も全国展開していますので、それらの分野を伸ばしていきます。

ハード・ソフトの両面を備えた「総合力」により、あらゆるニーズに応えられる地域の企業としてこれからも貢献していきたいと思っています。

**聞き手:** 最後に、元気の秘訣やリフレッシュされている事を教えてください。

**笹田社長:** 毎朝40分ほど妻と歩いています。そのほか、ゴルフをしたり、インターネットで将棋の対局をしたりしています。

**聞き手:** 本日は貴重なお話をありがとうございました。

**聞き手** (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員  
西濃運輸(株)

コーポレート推進部課長 **森 忠則 氏**

## 【岐阜県における大学生の就職内定率は97.7%、高校生は99.9%】

岐阜労働局は平成30年3月末現在の県内大学生と高校生の就職内定状況について発表した。

大学生は就職希望者数2,997人、内定者数2,929人となり、就職内定率は7年連続で上昇し97.7%。

高校生は求職者数4,115人、就職内定者数4,111人となり、就職内定率は99.9%で、統計を取り始めた平成4年度以降では最高となる昨年と同率となった。さらに求人倍率は前年同期比0.26ポイント増の2.37倍(6年連続上昇)となっている。就職先については、県内就職率が前年より1.4ポイント減少し72.8%となった。

### ■ 新規大学卒業者(短大生除く)の就職状況

	卒業予定者数	就職希望者数	就職内定者数	就職内定率
平成29年度(平成30年3月卒)	3,980人	2,997人	2,929人	97.7%
平成28年度(平成29年3月卒)	4,164人	3,207人	3,121人	97.3%
前年同期比	-4.4%	-6.5%	-6.2%	+0.4ポイント

### ■ 新規高校卒業者の職業紹介状況

	卒業予定者数	求職者数	就職者数	就職率
平成29年度(平成30年3月卒)	19,324人	4,115人	4,111人	99.9%
平成28年度(平成29年3月卒)	19,510人	4,090人	4,084人	99.9%
前年同期比	-1.0%	+0.6%	+0.7%	±0ポイント

資料出所:岐阜労働局「平成30年3月新規大学等卒業者の就職状況(平成30年3月末現在)」  
同 「平成30年3月新規学校卒業者の職業紹介状況(平成30年3月末現在)」

## 【岐阜県内における死傷労働災害 平成29年は2,012人】

岐阜労働局は平成29年における死傷災害発生状況(確定版)を発表した。全体の発生数は増加したが、業種別では商業等の事業(39.3%)、製造業(33.4%)が多くなっている。

### ■ 署別 死傷災害発生状況

※()内はその内の死亡者数

署別	平成29年	平成28年	対前年比増減
岐阜	708人 (7人)	702人 (5人)	+6人 (+2人)
大垣	368人 (1人)	360人 (3人)	+8人 (-2人)
高山	177人 (4人)	154人 (2人)	+23人 (+2人)
多治見	301人 (3人)	306人 (5人)	-5人 (-2人)
関	265人 (1人)	267人 (3人)	-2人 (-2人)
恵那	129人 (1人)	141人 (0人)	-12人 (+1人)
岐阜八幡	64人 (2人)	52人 (0人)	+12人 (+2人)
合計	2,012人 (19人)	1,982人 (18人)	+30人 (+1人)

### ■ 業種別 死傷災害発生状況

※()内はその内の死亡者数

業種	平成29年	平成28年	対前年比増減率
製造業	673人 (4人)	707人 (4人)	-34人 (±0人)
鉱業	5人 (0人)	9人 (0人)	-4人 (±0人)
建設業	233人 (6人)	230人 (8人)	+3人 (-2人)
運送業	229人 (2人)	205人 (1人)	+24人 (+1人)
農林・畜産 ・水産業	81人 (3人)	95人 (3人)	-14人 (±0人)
商業等の 事業	791人 (2人)	736人 (3人)	+55人 (-1人)
全産業	2,012人 (19人)	1,982人 (18人)	+30人 (+1人)

資料出所:岐阜労働局「岐阜県における労働災害発生状況」

## 【働き方改革推進法案が今国会に提出】

厚生労働省は、働き方改革を推進するための関係法案を今国会に提出した。

法案の主な内容は下記の通り。

### 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の概要(一部抜粋)

#### I. 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

##### 1. 労働時間に関する制度の見直し

①時間外労働の上限:月45時間、年360時間が原則  
※臨時的な特別な事情がある場合は年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定

②中小企業への猶予措置廃止(月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上))、使用者は、10日以上有給休暇が付与された労働者に対し、5日について、毎年時期を指定して与えなければならない。

##### 2. 勤務間インターバル制度の普及促進等

前日の就業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない。

##### 3. 産業医・産業保健機能の強化

#### II. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

##### 1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを義務化、ガイドラインの根拠規定を整備。※同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

##### 2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

#### [施行期日]

I:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

II:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

資料出所:厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」

## 労働行政リーダー ヘッドライン

### 全国の人口 11年連続の自然減少

総人口は1億2,670万6千人(前年比22万7千人減)で7年連続の減少となった。

社会増減については5年連続の増加で、日本人は4千人の増加で7年ぶりの増加、外国人は14万7千人で5年連続の増加で、外国人の増加幅は拡大している。

資料出所:総務省「人口統計(平成29年10月1日現在)」

### 「中小企業白書」「小規模企業白書」まとまる

生産性向上に取り組む中小企業の事例を豊富に紹介した内容。第1部では、中小企業の動向について、中小企業の経常利益は過去最高水準で、景況感も改善傾向であること等を示し、労働生産性や経営の在り方等についても分析。第2部では、人手不足の現状を分析した上で、中小企業の生産性向上に向けた分析を行っている。

資料出所:中小企業庁「2018年版「中小企業白書」「小規模企業白書」を公表します」

## <お知らせ>

### 6月「外国人労働者問題啓発月間」です ～外国人雇用はルールを守って適正に～

外国人(特別永住者等を除く。)の雇入れ及び離職の際、その氏名、在留資格等をハローワークへ届け出てください。

外国人労働者の適正な雇用の推進及び不法就労の防止を図ることについて、事業主をはじめ皆さんのご理解とご協力をお願いします。

■問合せ:岐阜労働局職業対策課

(電話 058-245-7974)

又は最寄りのハローワーク

事業主の皆様へ

### 雇用保険手続の際には必ずマイナンバーの届出をお願いします

平成30年5月以降、マイナンバーが必要な届出等(※)にマイナンバーの記載・添付がない場合には、返戻しますので、記載・添付の上、再提出をお願いします。

※マイナンバーが必要な届出等は以下のとおりです。

#### ◆マイナンバーの記載が必要な届出等

- ①雇用保険被保険者資格取得届
- ②雇用保険被保険者資格喪失届
- ③高年齢雇用継続給付支給申請(初回)
- ④育児休業給付支給申請(初回)
- ⑤介護休業給付支給申請

#### ◆個人番号登録・変更届の添付が必要な届出等

(ハローワークにマイナンバーが未届の者に係る届出等である場合)

- ⑥雇用保険被保険者転勤届
- ⑦雇用継続交流採用終了届
- ⑧高年齢雇用継続給付支給申請(2回目以降)
- ⑨育児休業給付支給申請(2回目以降)

※詳しくは最寄りのハローワークへお問い合わせください。

## 就業規則を使いこなしていますか？

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当 社会保険労務士 吉村 庸輔氏



皆さんの会社の就業規則は、普段、どこに保管されていますか？社内のネットワーク上にいつでも閲覧できるようになっていたり、社員全員に配布したり、事務所内で何時でも見られるよう掲示してあったり等様々な形で周知が図られていると思いますが、中には、金庫の中にしまったまま、或いは総務担当者の許可を得て閲覧させるという例もあるかもしれません。

就業規則は、労基法89条で常時10名以上の労働者を使用する事業所に作成と監督署への届出が義務付けられ、規則に定める内容も、同条で定められ、労働時間だけでなく有給休暇や賃金(割増賃金等)について記載しなければならないことから、社員の「権利」を明文化するものと認識されている企業もあるかもしれません。しかし、就業規則は、「社員の義務」を明記することが出来、節度ある労使関係の基礎として、権利と義務のバランスを果たす重要な役割があることは、あまり認識されていないように思います。

労働契約法第2条は「労働者は、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」と規定し、同法第3条4項で「労働者も使用者も労働契約を守り、信義に従って誠実に権利を行使し、義務を履行しなければならない」と信義誠実の原則を定め「権利と義務のバランス」を保つ事が、労使の信頼関係の基礎になることを示しています。

このため、日々労務を提供する社員に対して、会社は「どのような働きぶり(労務提供の義務)を求めているのか、伝え続ける」義務があり、労働契約法7条で「使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による。」と定めているように、その役割を就業規則が担っています。

具体的には、就業規則に定められた服務規律、出退勤や残業・休暇の申出ルール、休職を認める要件、さらには懲戒処分的事由、退職の手続き等は、社員が適切な労務提供を進める上で、義務となる部分であり、採用から退職までの様々な段階で、就業規則を使いながら、労使の信頼関係を

深める機能を果たさなければならないのに、今まで十分使いこなせてきたのでしょうか？

先日、ある中小企業において、中途採用で3年ほど勤務している社員が、上司に暴言を吐き、トラブルになったという事例がありました。技術的な知識や経験を買われて採用した社員ですが、上司を含め自分よりも能力が低く、自分だけが改善に取り組んでいるだけで誰もついて来ないことに業を煮やしたとのこと。上司からの暴言の指摘を否定し、自分のした行為の正当性だけを主張する姿勢に対して、会社側は、暴言の事実の判断は双方の言い分があまりに食い違うことから、断定を避け、職場内で、同僚が恐怖感を感じるような、言葉を発したり、相手が暴力と受け取るような行為をしないこと。会社の業務は、チームで行われており、組織としての役割を重んじ、独りよがりではなく相手の存在を敬い、相手を理解しながら行動する協調性が基本になっていることを理解してほしいと伝えましたが、本人は自分の主張が聞き入れられず不満との主張を繰り返すばかりで並行線です。改めて、会社の理念や、社員の行動原則を踏まえて、服務規律に定める協調性が求められることを具体的に説明し、規則に違反する旨指導文書を交付し、本人の意見を求めました。その後しばらくして、当該社員は退職したのですが、本人の強みを活かせなかった会社としては、後味の悪い経験をしました。

大切なことは、現場で直接社員を管理する立場の、管理監督者が就業規則の内容や言葉の意味を理解すること、そして普段の仕事の中で、規則の番人としてではなく、規則の内容を周知する伝道者として、規律を守って労務提供し、組織と顧客に貢献する姿勢を、社員に根付かせていくことです。

就業規則の文章が、企業を労務リスクから救うのではありません。どう活かしているかが肝要です。

経営幹部、人事担当者だけでなく、現場の管理監督者が、規則をどう使いこなしているかが、結果的に労務リスクを低減させることになるのです。