

# 足場工事を通じて感動を

～全ての従業員が将来に希望を持ち、安心して働ける会社創り～



## 向陽信和株式会社

代表取締役社長

# 古澤 一晃氏

- 住 所：土岐市泉町久尻2431番地の17
- T E L：0572-55-6771
- F A X：0572-55-6772
- U R L：http://www.kouyoukun.co.jp/
- 事業内容：足場架組みリースサービス／仮設設備リース  
および販売
- 従業員数：58人

## ■ 29歳で設立「和を信じて陽に向かう」

聞き手：御社の歴史について教えていただけますか。

古澤社長：1997(平成9)年に足場工事を手掛ける会社として設立し、今年で22年目を迎えました。会社名は、「和を信じて陽に向かう」という意味を込めています。設立したのは29歳の時でした。それまで私は、足場職人として大手の足場会社から仕事を請負っていました。会社設立のきっかけとなったのは、当時私の下にアルバイトに来ていた大学生A君が県内の建設会社様に就職したと聞き、その会社を覗きに訪問したのがきっかけでした。A君とその上司との何気ない会話の中で下請けとしてではなく元請として足場工事を請負ってみたいかと提案され、初めて元請け仕事の契約をいただきました。その後も、全面的にバックアップしていただき、その建設会社様のお蔭で会社設立が出来たと言っても過言ではありません。その経験から、人とのご縁を大切に生きていければと強く思うようになりました。

聞き手：あらためて業務内容について、ご紹介いただけますか。

古澤社長：私たちの事業の目的は足場工事を通じて、お客様に感動していただくことです。

聞き手：足場のプロとしてどのようなところに魅力を感じていますか。

古澤社長：現在主流の、上棟を行う前に組み立てる先行足場では、建物の図面だけを見ながら、できあがりイメージして足場を組んでいかなければなりません。想像力と空間認識能力の優劣が足場の出来を左右します。経験を積むことで能力が向上し、その結果足場を使用する大工さんや各業者の皆さんに『良い足場だったよ!』と言っていただけるようになります。そんな時に喜びと自信を得られる仕事

です。単なる力仕事だと思われがちですが、決してそうではありません。各職人は、技術と知識と真心でおお客様の期待に応えていけるように努めています。

## ■ 働き方改革を推進 足場業界に魅力を

聞き手：従業員を大切にしている会社と伺いましたが、どのような取り組みをされていますか。

古澤社長：日々社員が良いパフォーマンスができれば、仕事は増えると考えています。良いパフォーマンスをしてもらえるように私自身が社員に信頼される経営をしていくことが重要だと考えています。経営理念には「全ての従業員が将来に希望を持って安心して働くことが出来る会社創り」を掲げています。具体的な取り組みの一つとして、足場業界に魅力を感じてもらえるように労働時間の短縮を中心に働き方改革を実施中です。具体的には2人で行っていた作業を3人で、3人を4人というようにしました。受注できる量は減りませんが、結果として社員が長く仕事を続けられる環境創りにつながると考えています。また、休暇の取得促進にも努めています。社員は「もっと働きたい」と言いますが、家族との時間も大切にしたいので工夫しながら進めています。

聞き手：福利厚生なども充実していますね。

古澤社長：年間を通じて、家族を巻き込んださまざまなイベントや旅行、セミナーなどを行っています。8月の子ども参観日には、「お父さんの仕事を見に行こう」ということで、観光バスを貸し切り、足場のレクチャーをはじめ、日ごろ仕事ではできない足場を使った曲芸などを披露します。家族は働くという目的において、とても大切な存在であり、その絆をつなぐ一助になるイベントを、今後も積極的に行っていきます。

聞き手：職場の環境はいかがですか。

古澤社長：小さな子供が遊べる場所も併設していて、子ど



▲ ども参観日(働くお父さん見学会)

もや赤ちゃんを職場に連れてくる社員もいます。今後も職場環境の整備を継続していきながら、岐阜県が進めている「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」の取得を目指します。

## ■ 社員として育成 建設業の見本でありたい

**聞き手:** 研修制度も充実させ、人材育成にも力を入れていきますね。

**古澤社長:** 社員の成長の姿が間近でわかると、この会社を続けていて良かったと感じます。研修に自ら足を運び、自分が良いと思った研修は社員にも参加してもらっています。社内でも研修制度が定着し、社員自ら『この研修に行きたい』とリクエストも有ります。また、岐阜県経営者協会主催のセミナーも活用させていただいています。リーダーシップ研修などをリーズナブルな価格で受講できるところが魅力です。この業界では、経験の少ない若者に対しても、社員という形態ではなく、個人事業主である一人親方として働いていただく形態をとる企業が多いのですが、契約や待遇面で様々な問題が有ると思います。そのことが業界の労働環境の向上を阻んでいる大きな要因だと思います。弊社では大学、高校の新卒、中途採用共に正社員として採用します。入社後は、安全衛生や足場施工などの基本的な研修をはじめ、経験に応じて国家資格である技能士取得や、中型トラック免許など業務に必要な資格を取得させたうえで、本人の希望に応じて『管理者コース』『技術者コース』『請負コース』を選択できる仕組みを作っています。

**聞き手:** 社内に委員会を設け、安全面、技術向上にも積極的に取り組んでいますね。

**古澤社長:** 安全衛生向上委員会では、労働者の安全を確保し労働災害を防止すること、健康の保持増進を図ることを目的として活動しています。技術向上資格取得委員会は、高い技術を持った職人集団であり続けるために、品質の維持管理、新技術の導入を目的に、安全で使いやすい足場を、安全な作業環境で施工できるように切磋琢磨しています。



▲ 夏祭り(向陽祭)風景

## ■ 「職人力」に注力 競争力を上げる

**聞き手:** 社会貢献活動では、東日本大震災の時に仮設住宅を建てられたのですね。

**古澤社長:** 「被災者のために何か力になりたい」という従業員の想いを復興支援関連団体に伝えたところ、応急仮設住宅の建方作業員が不足しているということで、震災直後から甚大な被害を被った岩手県陸前高田市に入り、県内に約300戸の応急仮設住宅を建設しました。ノウハウが全くなかったのですが、従業員一丸となって短期間でノウハウをマスターし、5カ月間不休で応急仮設住宅を建て続けました。それをきっかけに、地元の建設業者の方に信頼していただき、岩手支店の立ち上げにつながりました。

**聞き手:** 今後の展望をどのようにお考えですか。

**古澤社長:** 人口減少は住宅需要の減少につながり、建設業全体の需要は落ちていくといわれています。生き残っていくためには、競争力を上げていかなければなりません。職人の人間力「職人力」に注力したいと考えています。労力を軽減し負担を少なくして、この業界で職人が長く務められるお手本になりたいです。

**聞き手:** 最後に休日の過ごし方はいかがですか。

**古澤社長:** 妻と一緒に旅行やゴルフ、食事などに出かけています。毎月、新潟で開かれている『論語に学ぶ会』にも車で足を運んでいて、四季折々の景色を眺めるのも楽しんでいます。

**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  
丸理印刷(株)

代表取締役 **伊藤 健太郎 氏**



## 【平成31年3月卒業予定の県内高校生に対する求人倍率は2.39倍】

厚生労働省は来春高校を卒業する生徒について、平成30年7月末現在の求人・求職の状況を取りまとめた。

岐阜県内及び愛知・三重両県の状況は表の通り。一方全国では、求人数が約42万6千人（前年同期比13.7%増）、求職者数が約18万人（同0.1%減）〔内訳：男子約10万7千人、女子約7万3千人〕。求人倍率は2.37倍（同0.29ポイント上昇）となり、平成23年以降7年連続で上昇している。

■ 中部三県の高校新卒者求人・求職状況(平成30年7月末現在)

	求人数 (人)	前年比 (%)	求職者数 (人)	前年比 (%)	求人倍率 (倍)	前年差 (ポイント)
岐 阜	10,615	+19.9	4,434	+1.5	2.39	+0.36
愛 知	38,092	+15.1	12,157	+0.7	3.13	+0.39
三 重	8,911	+22.7	4,326	+1.7	2.06	+0.35

※求職者数とは、学校またはハローワークの紹介を希望する者のみの数。

資料出所：厚生労働省「平成30年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況」取りまとめ」

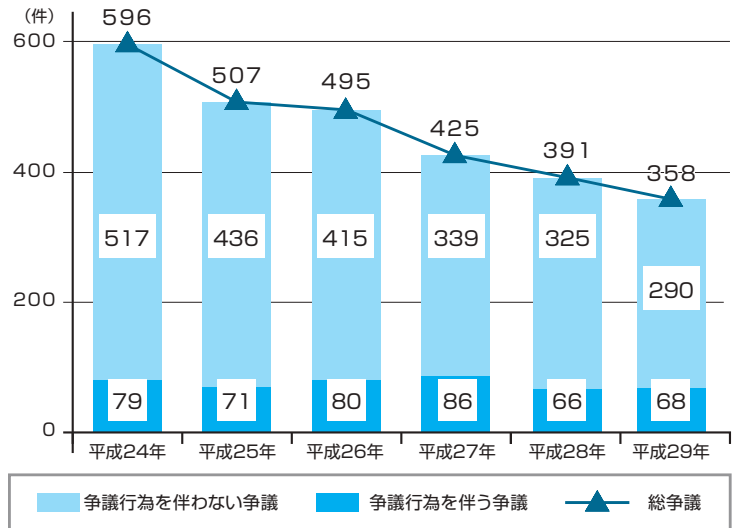
## 【平成29年の労働争議件数は過去最低の358件に】

総争議の件数は前年に比べて33件減の358件で、8年連続の減少。比較可能な昭和32年以降では最も少なかった。

争議の際の主な要求事項（複数回答。主要要求事項を2つまで集計）は、「賃金」に関するものが181件（前年比14件増）で最も多く、次いで「経営・雇用・人事」に関するもの122件（同38件減）、「組合保障及び労働協約」に関するもの117件（同18件増）となっている。

資料出所：厚生労働省「平成29年「労働争議統計調査」の結果」

■ 労働争議の種類別件数の推移

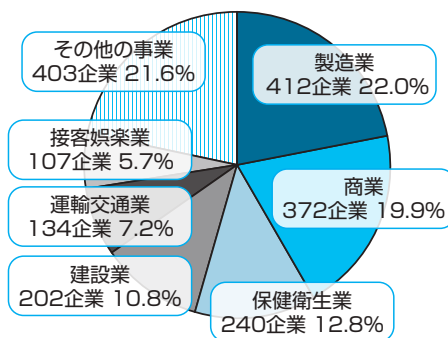


## 【平成29年度の監督指導による賃金不払残業是正結果は1,870企業446億円余に】

平成29年度に時間外労働等に対する割増賃金を支払っていないとして是正指導されたのは、前年度より521企業増の1,870企業（支払額が1企業で合計100万円以上となった事案）。監督指導の対象となった企業では、定期的にタイムカードの打刻時刻やパソコンのログ記録と実働時間との隔たりがないか確認するなど、賃金不払残業解消のために様々な取り組みが行われている。

資料出所：厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果(平成29年度)」

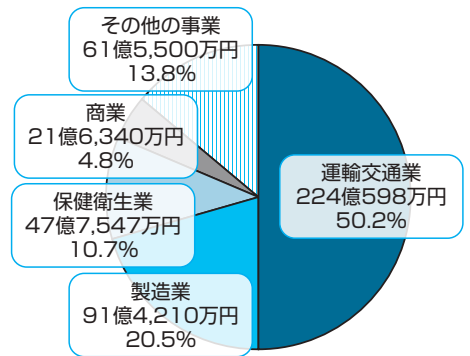
■ 業種別 是正企業数



是正企業数：計1,870企業

1企業当たりの支払われた割増賃金額の平均額：2,387万円

■ 業種別 是正支払額



是正支払額：計446億4,195万円

対象労働者数：計20万5,235人  
労働者1人当たりの支払われた割増賃金額の平均額：22万円

## 【平成29年の常用労働者 53.7万人の入職超過】

平成29年1年間の入職者数は788万1,500人、離職者数は734万5,000人で、差引53万6,500人の入職超過となった。

### ■ 平成29年の常用労働者の動き(カッコ内は前年度差)

	1月1日現在の常用労働者数	入職者数	離職者数
計	4,940万9,600人 (+95万200人)	788万1,500人 (+20万4,900人)	734万5,000人 (+8万800人)
一般労働者	3,776万8,900人 (+115万7,700人)	457万8,000人 (+33万5,400人)	437万5,500人 (+19万100人)
パートタイム労働者	1,164万700人 (-20万7,500人)	330万3,500人 (-13万600人)	296万9,400人 (-10万9,500人)

### ■ 平成29年の入職率・離職率 (年初の常用労働者数に対する割合)

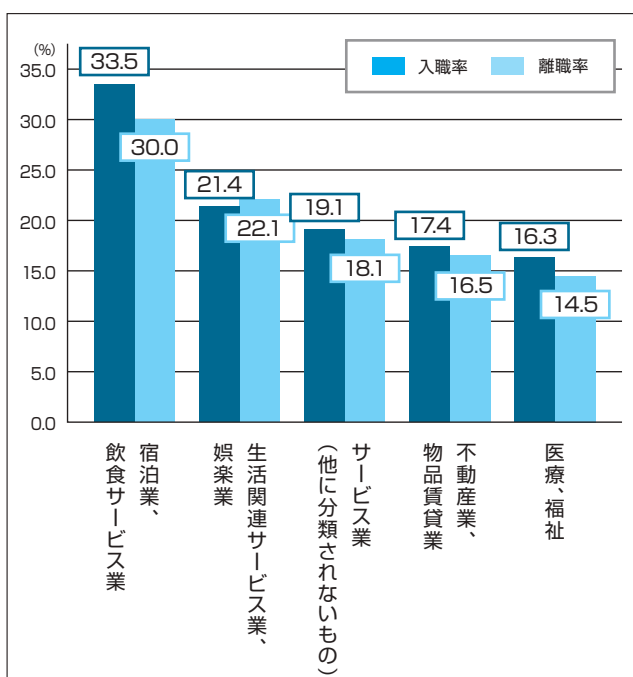
	入職率	離職率	入職超過率
計	16.0%	14.9%	+1.1ポイント
一般労働者	12.1%	11.6%	+0.5ポイント
パートタイム労働者	28.4%	25.5%	+2.9ポイント

産業別での入職者数は「宿泊業、飲食サービス業(160万6,400人)」が最多で、次いで「卸売業、小売業(131万5,000人)」、「医療、福祉(109万1,300人)」の順。

入職率では、「宿泊業、飲食サービス業(33.5%)」が最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業(21.4%)」となった。

なお入職超過となったのは、16大産業のうち12産業だった。

### ■ 産業別 入職率・離職率(抜粋)



資料出所：厚生労働省「平成29年『雇用動向調査』の結果」

## 労働行政レーダー ヘッドライン

### 「働き方改革」の取り組みにより変化した内容は

管理者の意識アンケートにおいて、有休取得や部下・上司とのコミュニケーション等については「進んでいる」との回答が多かったが、会議・打ち合わせの時間短縮については「進んでいない」との回答が多くなった。

資料出所：一般社団法人日本能率協会 経営・人材革新センター「管理者の『働き方改革』に対する意識アンケート」

### ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違申出は3年連続で減少

平成29年度の申出等の件数は8,507件で、前年より8.5%減。内容では「賃金に関すること(27%)」が最も多く、次いで「就業時間に関すること(21%)」、「職種・仕事の内容に関すること(15%)」が多くなっている。

資料出所：厚生労働省「平成29年度 ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数」

### 内閣府が2018年度「経済財政白書」を公表

日本経済の現状と課題について分析を行った年次報告。第2章では「人生100年時代の人材と働き方」として、技術革新や、女性や高齢者の就業につながる多様な働き方実現への課題についても考察している。

詳細は内閣府HPをご確認ください。

資料出所：内閣府「平成30年度 年次経済財政報告」

### メンタルヘルス対策 取り組んでいる事業所は58.4%

対策の内容は「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)」が64.3%で最多。また1ヵ月間に100時間超の時間外・休日労働をし、医師による面接指導の申し出があった労働者がいる事業所で、面接指導を実施した事業所の割合は68.4%だった。

資料出所：厚生労働省「平成29年『労働安全衛生調査(実態調査)』の結果」

### 「健康経営」に取り組んでいない企業は53.9%

従業員の健康増進を重視し、健康管理を経営課題として捉え、その実践を図ることで従業員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指す経営手法である「健康経営」の取り組み状況について、「すでに取り組んでいる」は15.2%、「現在、検討中」は28.1%だった。

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査(企業調査)」