

# 最新の機器も味方に“ほぼ定時”で帰れる建設会社

～自然相手の仕事だから生まれたオリジナル環境製品にも注力～



## 株式会社 山辰組

代表取締役社長

### 馬 渕 健 氏

- 住 所：揖斐郡大野町稲畑 203-1
- T E L：0585-32-0171
- F A X：0585-32-0885
- U R L：http://www.yamatatu.com/
- 事業内容：総合建設業 環境製品及び新技術開発・製造販売 指定管理者
- 従業員数：46人（令和2年4月時点）

## ■ 始まりは根尾川に関わる運送業

**聞き手**：事前に御社のホームページを拝見したところ、SDGs（持続可能な開発目標）について記載があったり、魚が遡上しやすい魚道整備など、環境事業分野での開発を積極的にされていることが特に印象的でした。

**馬淵社長**：社長に就任したのは今年の7月ですので、それまで30代後半から長年、会社を率いてきた現会長である父の尽力が大きいのですが……創業は昭和2年（1927年）で、曾祖父が、馬車を使って運送業を始めたところから始まった会社です。

**聞き手**：意外にも、スタートは運送業だったんですね。

**馬淵社長**：曾祖父・山本 辰造の名前から「山辰組」と名乗り、根尾川の砂利の採取や運搬を主に行っていました。最初は土木資材に関わる分野でしたが、そのノウハウを活かして次第に建設業にも進出し、施工管理兼作業員兼…と何でもこなす社員数人と、15名ほどの地元の人夫さんや青森等から出稼ぎに来た人夫さんが20人程、といった規模で仕事をしていたようです。

祖父の代の後半までは小さな事務所でしたが、昭和59年に現在の場所に3階建ての新社屋を建てて移転しました。この辺りでは大きな建物だったこともあり、若い方が入社してくれるようになりました。その頃から頑張ってくれている社員が、現在の部長など会社の中核になっていて、彼らのおかげで、会社も少しずつ大きくなってきました。

## ■ 地元の川を魚が上りやすい環境に

**聞き手**：事業内容には環境事業もありますが、全体ではど

のような比率になるのでしょうか。

**馬淵社長**：現在は土木工事関連が7、建築が2、環境事業が残りの1、といった具合です。

この環境事業部は父が1991年に「ひと味ちがう企業づくり」の一環として立ち上げたもので、最初は地元の根尾川を魚が棲みやすい環境にするために、社員と協力して自然石環境ブロックを開発・製造して普及に努めていましたが、その関連で国土交通省からより遡上し易い、良い魚道の開発を求められ取り組みました。私はまだ子どもの頃でしたが、扇形の新型魚道が完成し、アユの遡上時季になると、父は毎日弁当を持って川へ出かけ「アユが新型魚道を受け入れてくれるやろか？」と、遡上を確認できるまで魚道を観察していたことを覚えています。父は最終的には魚道研究のため岐阜大学大学院に入学し学位を取得しました。その後も環境事業部では、当時の国土交通省の担当者様とも相談しながら新型魚道の開発に携わり、その他にも、独自に開発したエコな防災機器である「ハイブリッド・サイフォン排水装置」や、煙の発生を激減した「刈草の酸素供給型高速焼却装置」も含め、30年以上環境事業部として取り組んできています。

## ■ 人材育成面は県の折り紙付き

**聞き手**：(株)文溪堂では「まずは知恵を出せ、出ないなら汗を出せ」という初代の言葉が社訓となっているのですが、会長の姿勢はまさにその通りという気がします。

岐阜県による「ぎふ建設人材育成リーディング企業認定制度」でも、認定が始まった初年度に「ゴールドランク」企業として認定されていますね。

**馬淵社長**：認定の初年度だった平成29年度に岐阜県より



【写真左】  
棚田式魚道  
(根尾川)

【写真右】  
ハイブリッド・サイ  
フォン排水装置

通達があり、申請書類を提出しました。特に会社として特別なことをしていたつもりはなかったのですが、チェック項目には「i-Construction」の導入に関する設問もありました。

これはICT等を活用して建設現場の生産性向上を図るシステムで、国土交通省がちょうど推進を始めていたものです。導入には費用もかなりかかるのですが、例えばコンピューターで3次元化したデータを重機に入れることで、それまではオペレーターの熟練技で仕上げていた仕事を、機械主導でやってくれるのです。オペレーターが多少未熟でも使いこなせるということで、省力化にもつながるので当社でもやってみよう、と早くから導入していました。

**聞き手:** 建設業というと、一般的には長時間労働のイメージもありますね。

**馬淵社長:** ひと昔前は、弊社は深夜でも電灯がついていて近隣の方から「不夜城」と呼ばれたものですが、それでは若手が入社してくれない、何とか省力化を、とりました。現場での作業も、昼間は現場の管理を行い帰社後に書類仕事をして…という流れでしたが、現在は一人ずつがPCを持って「現場で空いた時間にできるだけ書類仕事をしよう。」と言っています。現在では終業時間の30分後くらいに帰宅できる社員も増え、1時間後には約8割が帰宅していますね。

測量も従来は2人1組でやっていましたが、1人で管理するような小さな現場も多いため、他の現場にいるスタッフと調整をして行うとなると、どうしても余計な移動や手待ち時間が発生していました。そこで1人でも測量できる新しい機器が発売された時には、すぐに導入しました。安い機器ではないですが、スマホにデータを入力するようなタイプだったため、むしろ高校を卒業したばかりの1年目の社員が器用に扱っていて、これなら先輩も助かるし良かったなという話になりましたね。

## ■ 誰もが働きやすい会社にするために

**聞き手:** 建設業界における女性の活躍についてはいかがでしょう。

**馬淵社長:** 最近は中途採用だけでなく新卒採用も行っていますが、説明会には女子学生さんも来てくださいます。女性にできる仕事もいろいろありますので、ぜひこれからは当社も女性社員の活躍の場を広げていきたい

です。

**聞き手:** そのほか、社員育成についてはいかがですか。

**馬淵社長:** ひと昔前までは仕事に必要な資格は自費で取ることが多かったのですが、今は会社が認めた資格については全額負担しています。若い内からスキルを身に付けてほしいですし、資格があれば手当も付きますので、社員も取得へのモチベーションが上がると思います。

今後10年先に向けてものを造るにしても、人がいないとできません。「業界に入ってくる若い子がいない」とは何年も前から言われていることですが、若い子でもうまく指導すれば、学校で専門の勉強をしていなくても何とかできます。私も実は文系ですが、各種の施工管理技士の資格を持っています。異業種から入社した社員もいますし、新しい機器もうまく使いながら、興味と努力で頑張ってもらえれば成長につながると考えています。

**聞き手:** ところで、ホームページには「さとふる」のリンクもありますね。

**馬淵社長:** 地元の自治体から声をかけてもらい、社員からアイデアが出たのでやっています。半日もしくは1日程度で、無人化や高齢化した親の住む実家のお手入れなど、遠くに住む身内の方の代行をするもので、リピートしてくださる方もありますね。1年に数件程度ですが、地元にも貢献できるならと思いつけています。

**聞き手:** 社員の方のアイデアというのが良いですね。自分たちで考えようという文化が根付いているのですね。最後に、休日の過ごし方についても教えてください。

**馬淵社長:** 社長になったものの、このコロナ禍で会合等も非常に少なく、今までとあまり変わりがありません。数年前に腰を痛めたために運動もあまりできず…それもあって家族で過ごす時間が本当に増えましたね。

**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  
(株)文溪堂

取締役 吉田 裕之

## 【令和元年 民間企業における定年退職者の継続雇用、勤務間インターバル制度】

人事院の調査によると、令和元年10月1日現在における状況は下記の通り。なお、常勤従業員50人以上の全国の企業4,266社について集計したもの。

### 定年制の状況と定年退職者の継続雇用の状況

定年制がある企業は99.3%。そのうち、定年年齢が60歳である企業は84.2%、65歳以上の企業は12.9%。

定年制がある企業のうち、定年後の継続雇用制度がある企業は96.8%。その内訳は右の通りとなっている。

### ■ 継続雇用制度の有無別、制度の内容別企業数割合 (母集団: 定年制がある企業) (%)

継続雇用制度がある	96.8
再雇用制度のみ	91.9
再雇用制度・勤務延長制度両方	2.8
再雇用制度・特殊関係両方	0.6
勤務延長制度のみ	4.0
勤務延長制度・特殊関係両方	—
特殊関係のみ	0.4
再雇用制度・勤務延長制度・特殊関係全部	0.2
継続雇用制度がない	3.1
不明	0.1

グレーの枠内は継続雇用制度がある企業を100とした場合の割合。

### 勤務間インターバル制度

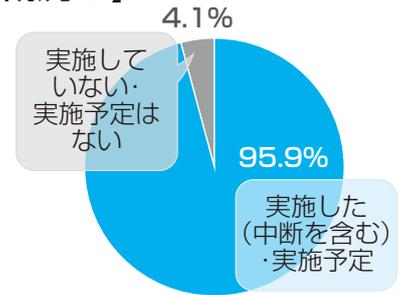
制度がある企業は7.6%。インターバル時間数は「8時間以上9時間未満」との回答が23.5%と最多で、平均時間数は9.7時間。制度がない企業については、導入していない理由として「退勤と出勤の間にインターバルが既に確保されている(52.9%)」を挙げる企業が多く、導入予定についても、「予定なし」が66.9%となっている。

資料出所: 人事院「令和元年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」

## 【コロナ禍における2021年卒採用活動 全国の概況は】

経団連は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が新卒採用活動に及んでいる状況について、その影響と課題、対応状況等について、6~7月にアンケートを実施。全会員企業1,448社を対象としたもので、442社からの回答を取りまとめている。

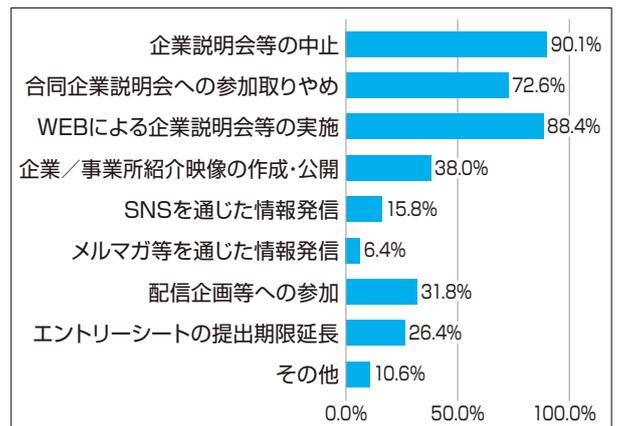
### ■ 2020年度における新卒採用活動の実施状況 (予定含む)



### 広報活動の実施状況

コロナ禍により多くの企業で業績の不透明感が増しているものの、ほとんどの企業で新卒採用活動が実施されている。その中でも、約9割の企業が「WEBによる企業説明会等を実施」したほか、多くの企業で対面型から非対面型へシフトした傾向が顕著であるとしている。

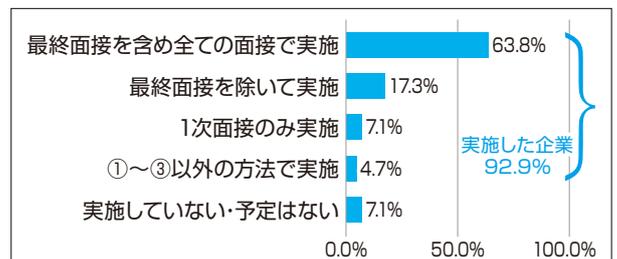
### ■ 広報活動における影響や工夫した点



### 選考活動の実施状況

WEB面接については、9割超の企業が実施し、6割強の企業が最終面接を含めて全て活用していた。ただ、WEB面接を実施した企業のうち、対面の面接より学生の評価が難しいと回答した企業は6割超となった。また、メリットとしては「物理的距離でハンディのある学生に対して有効」であると96.4%が回答。デメリットとしては、「細やかな表情等が把握しにくい(83.7%)」などが挙げられた。なお、調査概要については経団連のWEBサイトで閲覧できる。

### ■ WEB面接の実施状況



資料出所: 一般社団法人 日本経済団体連合会「2021年度入社対象新卒採用活動に関するアンケート結果 - コロナ禍における採用活動の状況と今後の見込み -」

## 【令和元年の入職率 7年連続で入職超過に】

令和元年1年間の入職者数は843万5,400人、離職者数は785万8,400人で、差引57万7,000人の入職超過となった。

### ■ 令和元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	5,045万2,500人 (+74万4,900人)	843万5,400人 (+76万8,000人)	785万8,400人 (+61万5,500人)
一般労働者	3,647万3,500人 (-13万3,900人)	434万8,200人 (+10万2,900人)	417万1,200人 (+2万2,200人)
パートタイム労働者	1,397万9,000人 (+87万8,900人)	408万7,200人 (+66万5,100人)	368万7,200人 (+59万3,200人)

### ■ 令和元年の入職率・離職率

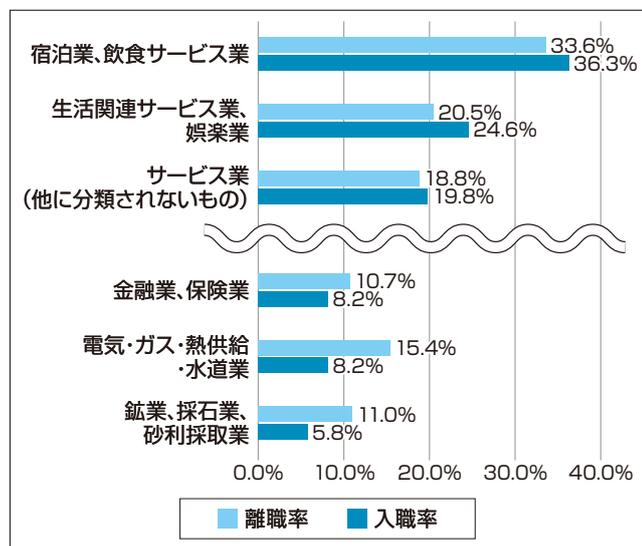
(年初の常用労働者数に対する割合／カッコ内は前年度差)

	入職率	離職率	入職超過率
計	16.7% (+1.3ポイント)	15.6% (+1.0ポイント)	1.1ポイント
一般労働者	11.9% (+0.3ポイント)	11.4% (+0.1ポイント)	0.5ポイント
パートタイム労働者	29.2% (+3.1ポイント)	26.4% (+2.8ポイント)	2.8ポイント

これを産業別に見ると、入職率が高いのは「宿泊業、飲食サービス業(36.3%)」、「生活関連サービス業、娯楽業(24.6%)」。

入職超過率は「生活関連サービス業、娯楽業(4.1ポイント)」が最高で、次いで「学術研究、専門・技術サービス業(3.2ポイント)」、「宿泊業、飲食サービス業(2.7ポイント)」の順。入職超過となったのは16大産業のうち11産業で、離職率の方が高かったのは「電気・ガス・熱供給・水道業(-7.2ポイント)」、「鉱業、採石業、砂利採取業(-5.2ポイント)」、「金融業、保険業(-2.5ポイント)」等となった。

### ■ 産業別 入職率・離職率(抜粋)



資料出所:厚生労働省「-2019年(令和元年)雇用動向調査結果の概況-」

## 労働行政リーダー ヘッドライン

### 安全衛生意識 パートタイム労働者は低い傾向

厚生労働省は危険有害業務に従事する労働者の健康管理等について調査を実施。主要有害業務(鉛を扱う場所での業務等)に従事している労働者のうち、GHSラベル(化学品を世界的に統一されたルールに従って分類して明示したラベル表示のこと)の絵表示とその意味を知っている労働者の割合は59.9%だった。これを就業形態別に見ると、正社員や派遣労働者では60%以上だったが、契約社員やパートタイム労働者では30%台にとどまっている。

資料出所:厚生労働省「令和元年「労働安全衛生調査(労働環境調査)」の概況」

### 県内2社目のプラチナくるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づく認定で、10月1日の認定通知書交付式にて、2016年に認定された「医療法人和光会」以来、2社目となる『プラチナくるみん』に「社会福祉法人善心会」が認定された。『くるみん』認定は1社・1団体の再認定があり、合計56社となっている。

資料出所:岐阜労働局「『プラチナくるみん』『くるみん』認定のお知らせ」

### 総人口中の高齢者割合は28.7% 過去最高に

総人口が前年比で29万人減少した一方、65歳以上の高齢者は3,617万人と、30万人増加し過去最多に。割合では、世界201の国及び地域の中で最高となっている。高齢就業者数(2019年)は16年連続で増加しており、892万人と過去最多。65歳以上人口に占める就業者の割合は65~69歳が48.4%、70歳以上が17.2%だった。

資料出所:総務省統計局「統計トピックスNo.126 統計からみた我が国の高齢者-「敬老の日」にちなんで-」

### 〈岐阜労働局からのお知らせ〉

#### 11月は「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は、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、事業主をはじめ皆様のご理解とご協力をお願いします。

問合せ先:岐阜労働局職業対策課 TEL 058-245-1314  
または最寄りのハローワーク