

地域を守り、未来へつなぐために東奔西走

～建設業を核として、道の駅「夜叉が池の里さかうち」の運営も～



株式会社 久保田工務店

代表取締役社長

久保田 智也 氏

- 住 所： 揖斐郡揖斐川町三輪521-1
- T E L： 0585-22-2134
- U R L： <https://www.kubokou.co.jp/>
- 事業内容： 建設工事の施工及び管理、
揖斐川町指定管理業務
(道の駅・ジビエ)等
- 従業員数： 56人(令和6年2月1日現在)

■ 祖父が戦後に創業、伊勢湾台風の被災時にはブルドーザーで坂内へ

聞き手：まずは御社の歴史について教えてください。

久保田社長：1949年(昭和24年)、祖父の久保田 一馬が創業しました。まだ建設機械も少ない頃に、機械は大事だと言って、ミカン箱に現金を詰め込んでアメリカ軍の使い古しのブルドーザーを購入して来たという話や、1959年には伊勢湾台風でこの揖斐川町が大きな被害を受けたのですが、その際にはいち早く坂内村(現・揖斐川町坂内地区)に入ったという話を聞いています。会社の前の道をブルドーザーで走り、警察官が「一般道は走らないように」と制止するのも振り切って災害復旧に向かったそうです。祖父は私が2歳の時に亡くなっているのですが、こうしたエピソードは、当時を知る社員に教えてもらいました。

聞き手：振り切ってしまうのが使命感を強く感じますよね。創業から75年を迎えられるわけですが、その中で転換期もあったのでしょうか。

久保田社長：公共事業を中心に請け負っていると、あまり世の中の不況の波を受けることもないのですが、一時は、あまりに厳しい状況で、人の採用も諦めて、事業も縮小傾向となった時期もありました。こうした時期があったからこそ、その後は「売上規模が下がっても成り立つ会社づくりを」という考え方に切り替わっていきました。

当時、私は大学卒業後に岐建(株)にお世話になっていて、建設業界に訪れた大きな危機に直面し、この会社へ戻ることを決めました。

私が入社した後、東海環状自動車道の建設に関わったことも一つの転機です。私が岐建(株)で技術者として育ててもらった経験を活かして、それまで請け負ったことがない難易度の高い仕事に挑戦することができました。公共事業の中でも国の仕事は別格で、監理のレベルも高いので、おかげで仕事の幅も拡がり、社内の教育面でも良かったなと感じています。岐建(株)には今でも感謝の気持ちを持ち続けていますね。

■ 揖斐川町の持続的な発展のために

聞き手：ホームページを拝見すると、まず目に飛び込んでくるのが「Challenge to Change」の文字です。また、「KUBOTA地域ビジョンチャレンジ」という言葉も出てきます。

久保田社長：2019年4月から、揖斐川町の坂内地区にある道の駅「夜叉が池の里さかうち」の指定管理者として、管理運営を行っています。このプロジェクトを代表として、揖斐川町が今後も住みたい街であり続けるために、今後当社として何をしていくのかを、一つの指標としてまとめたのが「KUBOTA地域ビジョンチャレンジ」です。宣言することで、地域の方にも広く知ってもらえるきっかけになったのではないかと思います。SDGsについては、大垣JCでの活動等を通じて早くから知識として知っていたので、会社としても早くから取り組むことができました。

聞き手：道の駅は最近リニューアルもされましたよね。



【写真左】

SDGsの取組みの1つであるジビエ商品は、道の駅夜叉ヶ池のさかうちで販売しているほか、道の駅のネットショップからも注文することもできます。

【写真右】

当社で実施した「さかうちマルシェ」の様子。会場の一角には子ども向けのミニ重機操作体験コーナーも。

久保田社長: せっかく受託したので、スローガンも「道の駅を目的地に」とし、昨年リニューアルを行いました。滋賀県の木之本町へ抜ける道沿いにあるのですが、“通り道沿い”でなく“目的地”にしてもらおうということです。ジビエの解体施設も同時に町から指定管理を受けたので、鹿肉を利用した商品にはどんなものがあるのか、特産品が何か、何が食べられるのか等を社員が徹底的に調べて、商品開発や地域の方も巻き込んだイベントを考えて、変えていっているところです。

聞き手: 揖斐川町は最近、町づくりに力を入れていらっしゃるのかなと感じることが多いです。11月に行われた「いびがわマラソン」も参加者が多かったですね。

久保田社長: 私もハーフマラソンに参加しましたよ。当日、特別ゲストの高橋 尚子さんが“日本で一番アップダウンが厳しいハーフのコース”だと仰っていました。

私は東京の大学に進学して、当時は都会って良いなと感じていたのですが、若い人たちが県外に出て行ってしまふ気持ちもよく分かります。ただ、今は岐阜で良かったなと思いますし、親が地域を大切にしている姿を見せてくれたので、地域の子どもたちにも幼少期から地域のことを考えてほしいと思うようになりました。そこで、小学校や中学校の授業にも出前授業を行ったりして、協力したりしています。

聞き手: 子どもたちにはどんなお話をされるのですか？

久保田社長: 「建設業ってこういうお仕事だよ」という話もちろんします。中でも、当社は職人さんを取りまとめる「監理」の立場なので、現場の責任者は社長さんみたいなもので、現場全体をプロデュースしていく素敵な仕事なんだよ、ということも話します。

それから、揖斐川町って良いところで、そのためにこういう仕事をしているよ、ということを話しています。

■ 社員が自分で考えて 動ける文化を醸成したい

聞き手: 町を支えてくれる人材がどんどん育っていくと良いですね。社内の人材育成についてはどうですか？

久保田社長: いろいろやっていますが、本当に難しいなと

思っています。技術者の会社なので、入社してもらってから“育てる”ということになります。若い人たちに喜んでもらえるように福利厚生も充実させていますし、入社後には先輩社員が直接指導して新人社員を様々な面でサポートする「エルダー制度」も行っています。これを始めたことで、社員からは「若い子を大切にしている会社なんだな」と感じてもらえるようになりましたね。今は中間管理職の社員が若い社員の面倒を自然と見る雰囲気になってきました。

以前はどちらかというとトップダウンが強い社風だったのですが、私が日々いろいろな人と出会う中で、「この人のもとで働きたい」と思える経営者さんの共通項を考えてみたら、それは“自由”だったんです。そこで、今は社員を自由にして、自分で考える社風へと変えていっているところです。

それから、今は採用に力を入れていますね。学生さんに説明する場には、自分で出向くようにしています。そこでもやはり地域の街づくりの話をするのですが、今の学生さんたちにはそういう話題が印象に残るようですね。

聞き手: タクシー会社も経営されているんですね。

久保田社長: 揖斐タクシー(株)は祖母が始めた会社なんです。今やメインはタクシーではなく、揖斐川町から請け負う乗合バスやデマンドバスです。地域のお年寄りなど、交通弱者の手助けができればと考えています。

聞き手: そちらも地域貢献がキーワードなんですね。最後に、休日はどのように過ごされているのでしょうか。

久保田社長: 何かを極めるよりはいろいろなことを広く浅くやりたい性格です。旅行やスポーツ観戦は昔から好きですし、食べることや買い物も大好きです。一番のストレス発散はアウトレットで買い物をするそうですね。

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
岐阜梱包(株)

代表取締役 **堀部 友里**

【2024年 春季労使交渉・協議のポイント】

■ **経営者側の考え** ※(一社)日本経済団体連合会「経営労働政策特別委員会報告2024年版」より一部抜粋

1. 基本スタンス — 「構造的な賃金引き上げの実現」

エネルギー・原材料価格の上昇や円安などを背景に物価上昇が続く中、「社会性の視座」に立って賃金引き上げのモメンタムを維持・強化し、「構造的な賃金引き上げ」の実現に貢献していくことが、経団連・企業の社会的な責務であるといえる。物価動向への対応にあたっては「急激な上昇局面(短期)」と「安定的・持続的な上昇局面(中期)」の両面から、自社の実情に合わせて賃金引き上げを検討していくことが考えられる。

2. 自社に適した賃金引き上げ方法の検討

〔賃金引上げ〕

- ・月例賃金(基本給) 制度昇給、ベースアップの目的・役割を再確認しながら前向きに検討
- ・初任給 全体的なベースアップ実施や、若手社員を対象とした重点的なベースアップによる賃金カーブの一部是正などと合わせて検討
- ・諸手当 生活関連と職務関連とに大別してそのあり方を再確認し、必要に応じて個々の手当てを見直し
- ・賞与・一時金(ボーナス) 自社の制度に則って社員個人ごとの成果や貢献度等の評価に基づいて金額を決定し、適切に支給

3. 中小企業における構造的な賃金引上げ

生産性の改善・向上に自律的・自発的に取り組んでいる中小企業に対するサポートを軸に据え、生産性を改善・向上し、構造的な賃金上げの実現につなげていく。

4. 有期雇用社員の賃金引上げ・処遇改善

- ①同一労働同一賃金に基づく対応 ②能力開発・スキルアップ支援
- ③正社員登用の促進 ④専門能力を有する有期雇用社員への対応 ⑤最低賃金の引上げ

5. 総合的な処遇改善・人材育成による「人への投資」促進

企業の持続的な成長には、イノベーション創出によって高い付加価値を生み出す必要がある。それを担う人材の確保・育成に向けて、企業には総合的な処遇改善・人材育成による「人への投資」が求められる。

6. 未来を「協創」する労使関係

労使は「闘争」関係ではなく、価値協創に取り組む経営のパートナーであるとの認識をより強くしながら、我が国が抱える社会的課題の解決に向けて未来を「協創」する労使関係を目指していく。

■ **労働者側の考え** ※「連合白書2024春季生活闘争の方針と課題」日本労働組合総連合会より一部抜粋

1. 意義と基本スタンス — 2024春季生活闘争スローガン「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」

- (1)「未来づくり春闘」で経済社会のステージ転換を着実に進めよう
- (2)「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう
- (3)「みんなの春闘」を展開し、集团的労使関係を広げていこう

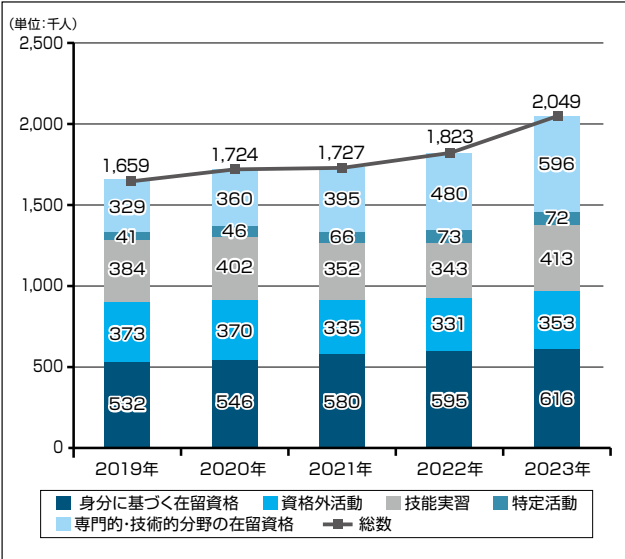
2. 取り組み内容と具体的要求項目

- (1)賃金要求
「賃上げ分3%以上」、「定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上」
- (2)「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善
 - ①時間労働の是正 ②すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
 - ③職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み ④人材育成と教育訓練の充実
 - ⑤60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み
 - ⑥テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み
 - ⑦障がい者雇用に関する取り組み
 - ⑧中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備
 - ⑨短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み
 - ⑩治療と仕事の両立の推進に関する取り組み
- (3)ジェンダー平等・多様性の推進
- (4)「ビジネスと人権」の取り組み
- (5)運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

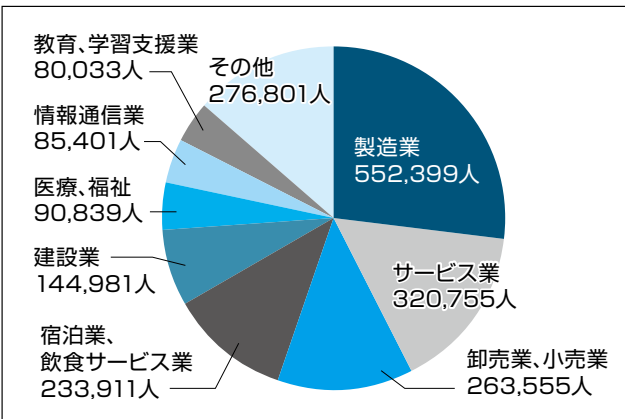
【外国人労働者数が初の200万人超え】

厚生労働省が取りまとめる、令和5年10月末時点の外国人雇用についての届出状況の調査によると、外国人労働者数は2,048,675人で前年比225,950人増加し、過去最高を更新した。対前年増加率は12.4%と前年の5.5%から6.9ポイント上昇した。

在留資格別外国人労働者数の推移

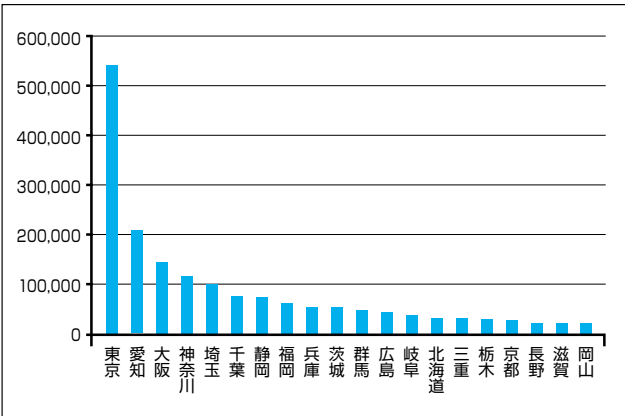


産業別外国人労働者の割合



また外国人労働者数を都道府県別にみると、外国人労働者が多い上位3都府県には、東京が542,992人と最も多く、次いで愛知210,159人、大阪146,384人であった。(岐阜県は40,028人で全国13番目)

都道府県別外国人労働者数(上位20位までを抜粋)



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和5年10月末時点)

労働行政レーダー ヘッドライン

令和6年4月1日より合理的配慮の提供が義務化

令和6年4月1日より「改正障害者差別解消法」が施行され、事業者による障害のある人への「※合理的配慮の提供」が義務になります。

※合理的配慮の提供とは：事業者や行政機関等に、障害のある人から、社会の中にあるバリア(障壁)を取り除くために何らかの対応が求められたときに、負担が重すぎない範囲で対応を行うこととしています。

資料出所：内閣府リーフレット「令和6年4月1日から合理的配慮の提供が義務化されます！」

2023年の人口移動 岐阜県は4,516人の転出超過

総務省によると2023年の1年間に岐阜県内へ転入した人は32,505人(対前年比575人減)、県外へ転出した人は37,021人(138人増)で、4,516人転出超過となった。また愛知県も7,408人、三重県も6,397人の転出超過となっている。

また全国では転入超過が東京都をはじめとする10都府県、転出超過が37道県であった。

資料出所：総務省統計局「住民基本台帳移動報告2023年結果」

障がい者の法定雇用率が令和6年4月以降 引上げ

障がい者の法定雇用率が令和6年4月以降、民間の法定雇用率は2.5%、対象事業主の範囲は40.0人以上へと引上げとなる。

また障がい者雇用における障がい者の算定方法も同時期より変更となり、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障がい者、重度身体障がい者及び重度知的障がい者について、雇用率上、0.5カウントとして算定となる。

資料出所：厚生労働省「障害者の法定雇用率引き上げと支援策の強化について」

現在の景気は「悪い」が再び増加 テレワーク実施率は過去最低を更新

新型コロナウイルス感染症が組織で働く人の意識に及ぼす影響の継続調査によると、現在の景気については「悪い」「やや悪い」の合計が60.9%と再び増加し、今後の景気見通しは「悪くなる」「やや悪くなる」の合計が微増する一方、「どちらとも言えない」も微増し、先行きの不透明感が増している。

テレワークの実施率は前回7月調査の15.5%から14.8%に減少し、過去最低を更新。従業員規模別では、1,001名以上の勤め先で増加したが、中・小規模企業の実施率は低下している。

資料出所：公益社団法人日本生産性本部「第14回働く人の意識調査 調査結果レポート」