

株式会社小笠原工務所〈松山市〉

事業内容 測量設計業
 従業員数 17名 [内訳] 男性15名、女性2名
 企業HP <https://oga-cc.co.jp/>

(R3.8現在)
 (所在地:松山市)



取組のポイント

- 働き方改革スローガンを策定し、ビジョン実現のためのロードマップを明確化。
- 若手の能力開発を図るため、スキルマップを見える化し、資格取得機運を高めた。
- ベテラン従業員の技術継承を推進するため、ベテラン側の意識改革を目的とした「勉強会」を実施。



取組の背景と取組の方向性

当社は愛媛県初の測量会社として、昭和22年の創業以来、一般土木・測量設計の分野において地元愛媛県の発展に貢献してきました。働き方改革の分野では、ノー残業デー等の実施による長時間労働の削減や、グループウェアの導入等による働きやすい環境づくりに取り組んできたものの、生産性の向上に課題がありました。生産性を高め、経営メリットに繋がるような働き方改革を実現するためには従業員一人ひとりが主体的に改革を実行（「自分ごと化」）することが重要ですが、先行き不透明なコロナ禍において、取組の方向性やビジョンを明確に示せていない点が課題でした。

推進体制

課題解決に向けて全社的対応を図るため、3つのステップに分けて推進体制を強化しました。

1. 社長自らが働き方改革を推進するための情報を発信。
2. 社長が、改革の趣旨を理解した管理職を巻き込んで、推進の仕組みづくりや従業員の巻き込み方を検討。
3. 若手従業員をリーダーに任命した働き方改革推進委員会を立ち上げ、社内に情報を発受。

主な課題

働き方改革が「自分ごと化」されていないため、自律的な取組が不十分。

ベテラン従業員の高齢化が進み、若手従業員の戦力化が必要だが、能力・経験が不足。

ベテラン従業員と若手従業員のコミュニケーションギャップが存在し、両者を繋ぐ中間層も薄いため、技能継承が停滞。

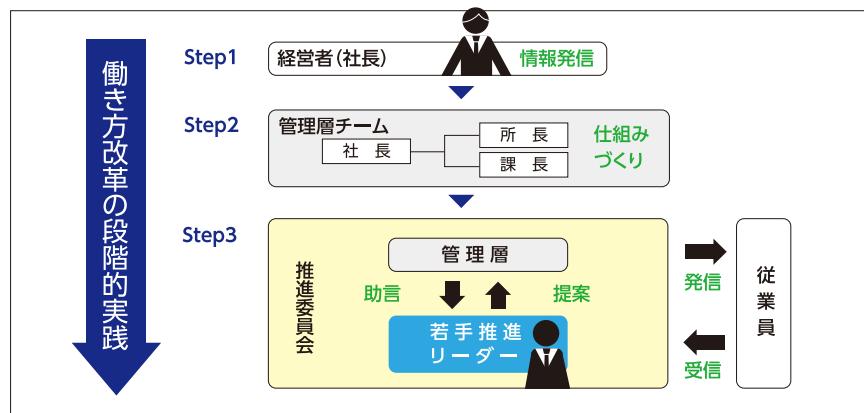
取組の方向性

ビジョンの共有・意識改革

若手従業員の資格取得支援

ベテラン従業員の技能の継承推進

■推進体制



具体的な取組内容

1. ビジョンの共有・意識改革

働き方改革ビジョンとスローガンの策定

- 取組前の従業員アンケート調査によって、現状に対する満足度が高く、「なぜ働き方改革を推進するのか」を理解できていない人が多いことが全社的な改革志向の弱さの要因であると判明しました。
- そこで、働き方改革推進委員会を中心に、自社を取り巻く環境の変化や、現状の働き方の課題等をテーマに議論を重ね、働き方改革ビジョンとスローガン「技術を継承し、未来を切り開こう！」をまとめました。

働き方改革ビジョンの実現に向けた基本方針の策定

- 改革ビジョンを“絵に描いた餅”にしないため、①若手の資格取得促進と多能工化、②ベテランの技術の若手への継承の2つを基本方針として策定し、両取組を後押しするための人事の見直しやコミュニケーションの改善に取り組むこととしました。

< 働き方改革ビジョン >

● 企業の目指す姿

愛媛県で最も歴史のある測量設計会社。
 歴史と伝統を未来にも繋げてゆこう。

● 求める人材像

経験はなくても、能力を高めよう、スキルをアップしようと成長できる人材。

● 働き方のあるべき姿

資格取得に励むことで日々成長する若手。
 技術を伝承することで誇りを持って働くシニア。
 皆がイキイキと働けるマネジメント。

2. 若手従業員の資格取得支援

有資格者として活躍できる働き方

- 若手従業員が「自身の能力不足」を最大のストレスとして抱える中、企業としても、若手の資格取得を通じた成長が経営存続を左右する最重要課題であるにもかかわらず、「いつ・誰が・どのようなスキル(資格)を身に着けるべきか」という人材育成戦略が無く、個人の努力に任せきりの状態でした。
 - そこで、まずは全員の資格取得状況をまとめた「**スキルマップ**(資格者一覧)」を整備・共有することで、「現在の能力の見える化」を行いました。併せて、標準的な「**キャリアマップ**」を示すことで、技術者として活躍するためには、いつまでに、どんな資格が必要になるかといったキャリアビジョン(将来設計)の共有も図りました。
 - また、若手の資格取得を後押しするために、企業負担で外部講習の受講を可能とするほか、社内の資格取得者を講師として実施する「社内勉強会」も積極的に開催。「あの人のようにになりたい」とモチベーションを高めるきっかけになっています。
 - さらに、管理職に若手を抜擢。座学だけでなく、実際に責任ある立場で活躍できるように人事の見直しを行っています。

＜スキルマップをグループウェアで共有＞

第2年度 資格者一覧									
順位	姓 名	性別	年 齡	学年	登録情報		競技実績		
					登録会員	登録監修者	登録指導者	登録審査員	登録監査員
1	●	男	15	1年生	○	○	○	○	○
2		女	15	1年生					
3		女	15	1年生					
4	●	男	15	1年生			●		
5		女	15	1年生					
6	●	男	15	1年生	○	○	○	○	○
7		女	15	1年生					
8	●	男	15	1年生	○	○	○	○	○
9		女	15	1年生					
10	●	男	15	1年生	○	○	○	○	○
11		女	15	1年生					
12	●	男	15	1年生	○	○	○	○	○
13		女	15	1年生					
14	●	男	15	1年生	○	○	○	○	○
15		女	15	1年生					
16	●	男	15	1年生	○	○	○	○	○
17		女	15	1年生					
18		女	15	1年生					
19		女	15	1年生					
20		女	15	1年生					
21		女	15	1年生					
22		女	15	1年生					
23		女	15	1年生					
24		女	15	1年生					
25		女	15	1年生					
26		女	15	1年生					
27		女	15	1年生					
28		女	15	1年生					
29		女	15	1年生					
30		女	15	1年生					
31		女	15	1年生					
32		女	15	1年生					
33		女	15	1年生					
34		女	15	1年生					
35		女	15	1年生					
36		女	15	1年生					
37		女	15	1年生					
38		女	15	1年生					
39		女	15	1年生					
40		女	15	1年生					
41		女	15	1年生					
42		女	15	1年生					
43		女	15	1年生					
44		女	15	1年生					
45		女	15	1年生					
46		女	15	1年生					
47		女	15	1年生					
48		女	15	1年生					
49		女	15	1年生					
50		女	15	1年生					
51		女	15	1年生					
52		女	15	1年生					
53		女	15	1年生					
54		女	15	1年生					
55		女	15	1年生					
56		女	15	1年生					
57		女	15	1年生					
58		女	15	1年生					
59		女	15	1年生					
60		女	15	1年生					
61		女	15	1年生					
62		女	15	1年生					
63		女	15	1年生					
64		女	15	1年生					
65		女	15	1年生					
66		女	15	1年生					
67		女	15	1年生					
68		女	15	1年生					
69		女	15	1年生					
70		女	15	1年生					
71		女	15	1年生					
72		女	15	1年生					
73		女	15	1年生					
74		女	15	1年生					
75		女	15	1年生					
76		女	15	1年生					
77		女	15	1年生					
78		女	15	1年生					
79		女	15	1年生					
80		女	15	1年生					
81		女	15	1年生					
82		女	15	1年生					
83		女	15	1年生					
84		女	15	1年生					
85		女	15	1年生					
86		女	15	1年生					
87		女	15	1年生					
88		女	15	1年生					
89		女	15	1年生					
90		女	15	1年生					
91		女	15	1年生					
92		女	15	1年生					
93		女	15	1年生					
94		女	15	1年生					
95		女	15	1年生					
96		女	15	1年生					
97		女	15	1年生					
98		女	15	1年生					
99		女	15	1年生					
100		女	15	1年生					
101		女	15	1年生					
102		女	15	1年生					
103		女	15	1年生					
104		女	15	1年生					
105		女	15	1年生					
106		女	15	1年生					
107		女	15	1年生					
108		女	15	1年生					
109		女	15	1年生					
110		女	15	1年生					
111		女	15	1年生					
112		女	15	1年生					
113		女	15	1年生					
114		女	15	1年生					
115		女	15	1年生					
116		女	15	1年生					
117		女	15	1年生					
118		女	15	1年生					
119		女	15	1年生					
120		女	15	1年生					
121		女	15	1年生					
122		女	15	1年生					
123		女	15	1年生					
124		女	15	1年生					
125		女	15	1年生					
126		女	15	1年生					
127		女	15	1年生					
128		女	15	1年生					
129		女	15	1年生					
130		女	15	1年生					
131		女	15	1年生					
132		女	15	1年生					
133		女	15	1年生					
134		女	15	1年生					
135		女	15	1年生					
136		女	15	1年生					
137		女	15	1年生					
138		女	15	1年生					
139		女	15	1年生					
140		女	15	1年生					
141		女	15	1年生					
142		女	15	1年生					
143		女	15	1年生					
144		女	15	1年生					
145		女	15	1年生					
146		女	15	1年生					
147		女	15	1年生					
148		女	15	1年生					
149		女	15	1年生					
150		女	15	1年生					
151		女	15	1年生					
152		女	15	1年生					
153		女	15	1年生					
154		女	15	1年生					
155		女	15	1年生					
156		女	15	1年生					
157		女	15	1年生					
158		女	15	1年生					
159		女	15	1年生					
160		女	15	1年生					
161		女	15	1年生					
162		女	15	1年生					
163		女	15	1年生					
164		女	15	1年生					
165		女	15	1年生					
166		女	15	1年生					
167		女	15	1年生					
168		女	15	1年生					
169		女	15	1年生					
170		女	15	1年生					
171		女	15	1年生					
172		女	15	1年生					
173		女	15	1年生					
174		女	15	1年生					
175		女	15	1年生					
176		女	15	1年生					
177		女	15	1年生					
178		女	15	1年生					
179		女	15	1年生					
180		女	15	1年生					
181		女	15	1年生					
182		女	15	1年生					
183		女	15	1年生					
184		女	15	1年生					
185		女	15	1年生					
186		女	15	1年生					
187		女	15	1年生					
188		女	15	1年生					
189		女	15	1年生					
190		女	15	1年生					
191		女	15	1年生					
192		女	15	1年生					
193		女	15	1年生					
194		女	15	1年生					
195		女	15	1年生					
196		女	15	1年生					
197		女	15	1年生					
198		女	15	1年生					
199		女	15	1年生					
200		女	15	1年生					
201		女	15	1年生					
202		女	15	1年生					
203		女	15	1年生					
204		女	15	1年生					
205		女	15						

＜キャリアマップ＞



＜若手のやる気を引き出す指導5か条＞

1. “やってみて、言って聞かせて、させてみせ、褒めて育てる”（山本五十六の言葉）
 2. 受容と共感の共有（こちらから話しかけ、会話のキャッチボールができるようにする）
 3. 自分の成長が会社の発展に貢献していることを実感させる会話をする。
 4. 達成感、充実感の仕掛け（小さな業務から成果を実感し自信をつけてもらう仕掛け）
 5. 成長を認め仕事を任せる（若手が意見を言える雰囲気を作り、話を聴く）

3. ベテラン従業員の技能の継承推進

技術を継承する働き方

- 経営を支えてきた50代～60代のベテラン従業員の高齢化が進み、技術継承が急務である中、ベテランと若手との間のコミュニケーションギャップが技術継承を阻む壁となっていました。
 - そこで、ベテラン従業員向けに、若手従業員への接し方や技術指導の仕方にに関する課題解決方法を模索するための勉強会を実施しました。当初は「ベテラン側の教え方よりも、若手側の学ぶ姿勢の方が大切」という意見が多数でしたが、皆で議論を重ねる中で「若手のやる気を引き出す指導こそ大切なのだ」という意見に変わりました。
 - 「若手のやる気を引き出すための指導5か条(右図)」の策定をきっかけに、粘り強く指導に携わるベテラン従業員が増えています。こうしたベテラン従業員を「技術アドバイザー」に任命し、若手を上から指導するのではなく、一体となって技術を継承する体制を整えています。

2. 受容と共感の共有(こちらから話しかけ、会話のキャッチボールができるようにする)
 3. 自分の成長が会社の発展に貢献していることを実感させる会話をする。
 4. 達成感、充実感の仕掛け(小さな業務から成果を実感し自信をつけてもらう仕掛け)
 5. 成長を認め仕事を任せる(若手が意見を言える雰囲気を作り、話を聴く)

取組の効果



- 働き方改革ビジョン、スローガン等を全社的に共有することで、従業員に一体感が生まれた。
 - スキルマップやキャリアマップの見える化で「現時点で自分が何をすべきかよく分かった」という意見が出るようになり、資格取得の機運が向上。
 - ベテラン従業員の若手従業員に対する接し方が変化。若手側からも「叱られることを恐れずに、分からぬことは積極的に質問するようにしたい」と前向きな意見も。

経営者の声

代表取締役社長
小笠原 公英さん



「技術を継承し、未来を築くための一歩が踏み出せた！」

建設コンサルタント業は技術サービス業に該当し、長時間労働が常態化している業種です。当初は労働時間の抑制や有給休暇の取得率向上など、労働者側にとっての

待遇改善ばかりで業績が悪化すれば元も子もないと思っていました。全員参加の初回キックオフミーティングに合わせて実施したアンケート結果で、社員の会社に対する満足度が思いのほか高かったのには驚きましたが同時に課題も明確になりました。会議を重ね、働き方改革のスローガンを「技術を継承し未来を切り開こう!」とし、社員の抱える問題に応えつつ事業の発展を目指す仕組づくりが出来上がりました。今後はこの仕組を活用し、社員一人ひとりがワークライフバランスの取れた豊かな人生を歩めるような企業を目指します。

推進担当者の声

推進委員
末光 正明さん



最初は社内の制度改革がメインと思っていましたが、社員一人ひとりが仕事への取り組み方を見直す機会と教えていただきました。ワーク等を通して会社のビジョン、課題解決の方法など、管理職と若手社員がそれぞれの意見を共有できて良かったと思います。将来へのビジョンを持つこともできました。今回の課題解決のプランを相互にコミュニケーションを取りながら進めていけたらと思っています。