

## 第4章

# 建設業者の取組事例紹介

## 金沢風情を感じさせる観光客向けホテル事業 (金沢彩の庭ホテル)

### 株式会社 高田組

#### 会社概要

代表者	取締役社長 中山 泰夫	所在地	金沢市長田2丁目4番8号
資本金	8,000万円	従業員数	34名(新分野25名(新規雇用))
直近決算売上高	1,066,749千円	連絡先	TEL 076-263-6315



#### 事業進出の経緯

当社は、平成17年に全国初の取り組みとして、下水汚泥焼却灰リサイクル処理施設である港工場(金沢市大野町)を建設・稼働開始し、平成21年には全ての製造拠点を港工場に移しました。その結果、本社のプラント跡地が未利用地となり、様々な業種を模索・検討した結果、

- ・北陸新幹線が開業すること
- ・敷地までの距離が金沢駅西口から1.5kmと近く、広大であること
- ・ホテルは装置産業であり、保有している建設技術・資材を活用できること
- ・長年ホテル業に携わっていた人材を確保できたこと
- ・雇用の創出により地域に貢献できること
- ・事業の多角化により経営を安定させることができること

などの理由により、ホテル事業への参入を決意しました。

#### 〈ホテルの概要〉

ホテル名：金沢彩の庭ホテル Kanazawa Sainoniwa Hotel  
住所：石川県金沢市長田2丁目4番8号  
客室数：64室(ダブル7室、ツイン57室) 平均面積40㎡(19~79㎡) ※金沢市内最大級  
最大収容人員：194名  
施設規模：鉄骨4階建て一部2階建て、延べ5,065㎡  
付属施設：湯屋、朝餉処、フィットネスコーナー、ライブラリーなど  
コンセプト：金沢の「上質な空間と時間」を五感で感じていただける「金沢の別邸」  
ターゲット：観光目的の家族連れ、グループ客  
ホームページ：<http://www.sainoniwa-hotel.jp>

## 進出事業の概要

ホテルの特徴としては、都市ホテルの機能性と安心感、旅館のおもてなしとくつろぎ感、そしてビジネスホテルの効率性を兼ね備えた、画期的な宿泊特化型ホテルとなっています。金沢市内最大級の客室の広さと、コネクトルームによる宿泊可能人数の多さのほか、金沢風情を感じていただくため、金沢市は古くから「森の都」と呼ばれていることから4つの庭を整備するとともに、敷地内を流れる用水を石積みで修景しました。

ホテル館内について、廊下は城を巡る城下の通り、客室は奥に長い町家風の和洋折衷と金沢の街のたたずまいをデザインに採用しました。さらに加賀五彩の色彩に代表される季節感を重視し、上質な空間と時間の中で滞在していただく工夫を施しています。加えて、若手の工芸作家の育成支援を行う金沢卯辰山工芸工房とのコラボレーションにより、工房生の作品を購入し、工芸回廊として客室前などに陳列して宿泊客に紹介しています。また、金沢検定に合格した社員が中心となって飲食店や史跡・名所、観光施設、体験施設等の情報を提供する金沢コンシェルジュを配置しています。

雇用の面に関しては、ホテル業経験者を中心に新たに25名を採用しました。建設業はその特性上、男性が多い職場であるため、これまでは女性に活躍の場を提供する機会が少なかった状況でしたが、女性を12名雇用し、さらには、高齢者を再雇用する受け皿として、調理部門など7名は高齢者で構成しています。



## 今後の課題

一般的に新幹線開業効果により初年度は観光客が増大するものの、2年目以降は客足が鈍る傾向にあると言われてしています。そこで、2年目以降の販路開拓として、WEBを通じての営業活動に重点を置き、WEBやSNS内に金沢の情報を多数盛り込み、ホテルのみならず金沢の情報を発信することにより、検索のヒット率向上や、楽天・じゃらん等ネットエージェントも活用していくとともに、旅行雑誌等への記事や広告を掲載し、新たな宿泊者の獲得を目指していきます。

ホテル事業については、全くの異業種であることから、社内にホテル（サービス）業の知識や経験がなかったという点で、社外の人材に頼らざるをえない状況でした。今後は、建設部門の社員も異動によりホテル業務に就くケースも出てきますが、その際にも対応できるよう社員教育の拡充に取り組んでいきたいと考えております。



# 女性が活躍することで、建設業が変わる

## 加賀建設 株式会社

### 会社概要

代表者	取締役社長 鶴山庄市	所在地	金沢市金石西1-2-10
資本金	5,400万円	従業員数	49名
直近決算売上高	2,366,514千円	連絡先	TEL 076-267-1161

### 女性の活躍する建設業

これまで、建設業は厳しいといったイメージが先行しており、女性からは就職先としてなかなか選択されない状況が続いてきました。また、将来への不安から、建設業への入職者は女性に限らず、男性においても減っているのが現状です。

他方で、いま「女性技術者」は各マスコミにとりあげられ、注目を集めています。当社の女性技術者も最近では、テレビ、新聞、ラジオ等に出演しており、「ドボジョ」「けんせつ小町」と言われてスポットを浴びています。これからの建設業が男性、女性ともに働ける将来性のある産業へとイメージを一新するためには、女性の活躍により建設業を活性化させる必要があります。



### 女性技術者の特徴

当社の女性技術者は、現場で誰とでもよく喋り、明るい雰囲気をつくっています。皆で積極的にコミュニケーションを図り、明るい現場環境づくりを心掛けています。また、男性に比べて計画的で、極力無駄を省くことを好み、合理的に時間を管理しています。このような女性技術者が現場にいる最大のメリットは、「なぜ」を考え、実行することです。この「なぜ」は男性とは違った視点で物事を考えてくれることを指しており、このことが男性技術者にとっての気づき、刺激となっています。

一筋縄でいかない建設業のなかで成長を求める企業にとって、このような特徴ある女性技術者は大きな財産です。そのため、当社は、女性が建設業の世界に入ってきやすいように、以下のような現場・就業環境の改善に努めています。

### 加賀建設の取組み

#### 1) ポジティブ・アクション推進の取組①

まずは女性技術者の活躍を認知してもらう機会を持つことが重要です。その一環として「現場の理解が深まる説明会」を開催しています。これは行政関係者、設計者、地域住民などを対象として現場の説明を行うもので、女性が中心となり、先頭に立って説明するのですが、聞きに来られた方はその専門知識に驚かれます。また、このような取組に女性が参画することで、会社も企業評価を高めることができます。この説明会は、女性技術者の技術研鑽に繋がるとともに、女性の活躍をアピールできる貴重な広報活動の機会にもなっています。



## 2) ポジティブ・アクション推進の取組②

新しくこの世界に入ってきた女性技術者が、男性の多い現場において不安を感じないように、先輩女性技術者のいる現場に配置し、わからないことを聞きやすい状況をつくることで、孤立しないように心がけています。また、公正な能力評価を実施し、性別に区別なく管理職に起用しています。例えば、年1回の人事考課を兼ねた面談を行い、上位資格試験合格を掲げ、それを達成して係長となった女性技術者もいます。



## 3) ワークライフバランス推進の取組①

社内で導入しているグループウェアに産休制度、育児休業時における待遇や、育児休業後の条件を掲載するとともに、事前に本人と面談して十分に説明することで、復帰しやすい職場環境をつくっています。この取り組みの成果として、女性技術者が2度、産休制度・育児休業を利用し、休業前と変わらぬ条件で職場復帰をした事例もあります。

## 4) ワークライフバランス推進の取組②

子供の介護、行事に合わせて休暇を取りやすくするとともに、時間単位での休暇取得を認めています。通常の建設現場では採用しにくい制度ですが、会社をあげての協力体制により実現しています。具体的には、作業手順からはじまり、何か技術的に伝承が必要なこと、問題発生事項における対処に至るまで、とにかく管理マニュアルを作成・運用することで、休んだ人の仕事を別の人々が補えるように心掛けています。これにより、誰かが休んだ場合でも成果は落ちておらず、むしろ会社全体の作業の質が向上している場合も見受けられます。

## 5) 男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組①

男女共に働きやすい建設現場を目指し、男女共同チームによるグループディスカッションを定例的に実施しています。ただの不平不満の言い合いになることなく、若手からの提案をもとにグループディスカッションを行い、普段と違う視点から考えることで、現場・本社における改善点が見つかり、より良い職場環境づくりに寄与しています。



## 6) 男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組②

女性を配置する現場事務所には必ず水洗の女性トイレを設け、室内には更衣室を設けるほか、外部から見えないような工夫もしています。また、濡れた衣服を乾燥させる空間を設けたり、美観を意識した室内装飾などを行っています。

## 今後の課題

建設現場では、「安全」「評価」という要素が重要になっています。まず、「安全」の面では、事故が発生すれば、管理する人間の責任が問われることとなるため、発注者の信頼を失わないよう、また安全管理上も、現場が動いている時は技術者の常駐が必要になります。

また、「評価」の面では、公共工事においては、工事成績評定といった点数により評価され、次回の工事受注に大きな影響を及ぼすこととなります。高い点数を得るためには、発注者に評価されるような現場での工夫や提出物が必要であり、そのためには昼は現場、その後は計画・書類作成に時間を費やすこととなります。働きやすい職場環境づくりにあたっては、これらの「安全」「評価」の課題に対応しなくてはなりません。

## 課題への対応

このような課題に対して、まずは会社をあげて工程管理に取り組むことが重要です。会社は、現場に従事する技術者に任せきりにせず、工程を作成する段階から関わり、自ら工程をしっかりと把握することで、休日や万一に備えた対応を図らなければなりません。そのためには、発注者に対して積極的に情報を提供し、相互理解を踏まえた協働できる環境づくりが必要となります。また、女性に限らず、若い入職者を育てる視点を持ち、現場管理手法の習得を目指した教育プログラムを構築する必要があります。これらを一つずつ実施していくことで、女性だけでなく男性にとっても働きやすい建設業、建設現場の実現につながるものと考えています。