

社長が先導するデジタル化と学びの文化

大津建設株式会社

建設業

従業員数：33名

主な取り組み

- ITリテラシーの向上を共通目標にしながら、Microsoft Office活用、マーケティング、RPAなどの学習を実施
- 社長自身が学ぶ姿を社員に見せることにより、リスクリング文化の醸成を図る

成果

- 学びを習慣化する、その成果を業務に生かすという姿勢が受講者に定着
- RPAの習得、ITパスポート取得など、各受講者に次の目標が生まれている



▲写真左より、濱口和さん、熊本孝司さん、栗原裕二さん

建設業界全体が抱える課題解決に向け、いち早くデジタル化に着手

道路工事や治山工事、下水工事などを手掛ける大津建設株式会社。1960年の創業以来、地域に根差した建設業者として、「備北地域の暮らしづくり」に貢献してきました。専門業者の少ない中山間地域ゆえ外注が難しく、早くから業務の内製化を進めています。業界全体の課題でもある人材不足への危機感から、属人化の解消や省人化、残業時間削減などに積極的に取り組んできました。背景には「より働きやすい職場環境を整備し、若者の就業先としての魅力を高め、地域に貢献したい」という地域愛がありました。

2016年、国土交通省は、将来的な建設業の人材不足に備え、建設現場の生産性向上を目的に、建設現場のデジタル活用を進める「i-Construction」を

打ち出しました。このとき熊本社長は「デジタル化に取り組んでいかねばならないという気持ちを新たにしたい」と言います。ベテラン社員の退職や若手社員の採用難を見据え、2021年から、調査、測量、施工、検査などにデジタル建設機械を導入してきました。さらには、工事に関わる情報管理や、工事原価管理に関して検証を重ね、システムにクラウドを導入。ペーパーレス化も進めてきました。

建設業界全体でデジタル化が進む中、同じ人数でより多くの成果を出さねばならないことは、社内の共通認識です。いっそうの生産性向上、業務効率化を図るために、社員のデジタル知識を改めて底上げする必要があると考え、本事業に参加を決めました。

社長と社員が一丸となり、デジタルの可能性を求めたリスクリング

いち早く現場のデジタル化に取り組んできたものの、熊本社長は「うちの規模では現場にデジタル建設機械を導入したところで限界もある」「現場のデジタル化に注力する他社に追従するのではなく、独自の戦略を取らなければ取り残される」と現状を分析。例えば施工計画を立てるときに必要な内訳書や共通仕様書、施工計画書などをデータベースに蓄積することで作成時の省力化ができるのではないかと、現場以外のデジタル化の可能性を考えていました。

そこで、熊本社長自ら旗振り役を務め、リスクリングに挑戦してほしい社員9人を受講者として選抜し、管理者には次長立場の2人を指名。社員には「しっかりと学ぶ時間を確保してほしい」と伝え、個々の学びの進捗に細かくは干渉しませんでした。しかし、何よりも「社長が頑張っているのだから」と、熊本社長の背中が受講者に良い意味での刺激を与えました。これまでもISO9001認証などに率先して取り組んできた熊本社長の存在は大きかったようです。

学びから生まれた改善のアイデア

受講者はITリテラシーの向上を共通目標としつつ、Microsoft Office活用、マーケティング、RPAなどの動画講座の視聴をスタート。

管理者の濱口さんは、「時間が取れない」「学習が進まない」という受講者に対して細かく声掛けをしたりしながら、寄り添い伴走。若手社員の栗原さんは、最初に生成AIの基礎知識を学び、「過去の災害事例や工事への指摘事項をAIに分析させることによって、将来は安全対策や品質向上に使えるそうだ」と、業務における可能性も感じるように。学びを終えるころには「ITパスポートの学習も追加したい」と意欲が向上。日々の学習時間の確保については「他の人の進み具合を見て焦ったり、社長の姿を見てやらないといけない」という気持ちになったりしました」と、他の受

講者の存在がよい刺激になった様子でした。

「休みの日に集中して受講する」「隙間時間に視聴することが習慣化した」など、受講者それぞれが工夫して学習時間を確保した結果、10人中9人が目標とする40時間以上の学びを終えた同社。学びを通じ「どのような業務に生かせるか」と自発的に考え、「学習だけでなく、効率化したい業務を書き出してみる」とその先へ行動を移したり、「ISOのデータ分析に活用し、社長に提案したい」「気になるRPA製品について資料を取り寄せたい」「ITパスポートを取得したい」と具体的な意見が出たりするようになりました。本事業での学びは熊本社長の目指す「デジタルの可能性」を広げ、活用できる人材育成へと確実につながっていきました。

組織全体でのリスクリング文化の定着へ

「学び続ける大切さを実感しました。今後はこのような機会を、全社員に提供していきたい。学び続けないと社会の変化についていけませんから」と振り返り、継続の大切さを感じている熊本社長。規模が大きい会社ゆえ一人が立ち止まると業務も停滞する、ならば個々のスキルを伸ばしていくよう仕掛けていくことが大切だと考えるようになったそうです。

社内全体の業務改革の必要性から生まれたリスク

リング文化の醸成、デジタルに関する知識の浸透は本事業の参加によって確実に実を結び、「学ぼうという意識が芽生えてほしい」という願いも達成しつつあります。今後は「若手社員を中心とした教育プログラムを継続していくことで、会社全体でリスクリング文化を根付かせたい」と意欲的。リスクリングによる業務効率化や人材不足といった課題の解決が、目指す「地域貢献」につながっていきます。