



株式会社 建新
代表取締役 大口 隆弘 様

聞き手
当協会 理事長 庄司博之

グループ事業管理本部上席本部長 川西 陽介様
グループ事業管理本部 阪本 彩音様（今年新卒でご入社）のお二人がご同席



企業理念『ALL-win』

建築・不動産業界では若手の確保・担い手確保の問題が叫ばれていますが、建新様では未来につながる働き方改革を実施されています。この点について「建築・不動産業界の働き方改革における建新様の取り組み等について」をテーマにインタビューをしました。

「働き方改革の一環」として

常識を覆すような取り組みをされ、

その結果、売上高の伸び率が日本一 ※

庄司 本日は、大変お忙しいところありがとうございます。私どもの設立50周年の記念企画ということで、お引き受けいただき感謝しております。

建新様におかれましては、2021年度頃から働き方改革の一環としていろいろな取り組みをされているということをお伺いしております。

この話を私が聞いたときに、建新様は常識を覆すような取り組みをされており、本当にどうやってやられているのだろうかを知りたくなりました。また、いろいろな取り組みをされている中でも、売上高が伸びているというびっくりするような記事も拝見させていただきました。

そこで、最初に、働き方改革に取り組んでいることについて、いろいろなメディアにも出られています。どうして2021年ごろから働き方改革を始めようと思ったのか、その点についてお伺いします。

大口 そのような改革ができるような会社になつたのが2021年というだけで、元々当社は土木で創業しており、その当時から、建設業は、昼間現場に出て、夕方に帰社し、書類を整理して、ようやく帰宅するのが19時、22時の状態でした。一つの仕事なのですが、二つ仕事をしているようなものですよ。それを何とかしたいとずっと思っていたのです。私がやっていた頃は週休一日も取れない3Kと言われていた時代です。その頃はまだ若い子たちが入ってきていましたが、それを一生続けるのは無理だな、というのがあって、働き方を変えないといけないという思いがありました。



たまたま、国の取り組みで働き方改革が始まっていても残業時間が60時間を超えることもあり、対処できていなかったのが現実問題でした。

ちょうどその頃、役員が入れ替わった時期でいろいろ相談をしながら、まず出来ることから始めてみようというのがきつかけです。

なぜやろうかと思

ったかという、昔から思っていたことだからです。

庄司 もともと、社長の気持ちの中ではそう思っていて、タイミングとして、役員さんも替わられたのが、きつかけということですか。

大口 そうですね。あと、いろいろなタイミングがあつて、2021年の一年前ぐらいから新卒採用を始めた時期なのです。

我々の時代は、稼ぎたい、休みはいらぬ、そんな気持ちでいたのですが、若い子たちと話す結構そつじやないんです。今の子たちは、生活や家庭とか友達を大事にしたいという人たちが多くて。そうすると、やっぱりガツガツ働く時代ではないな、というのを感じたので、働き方改革に取り組み出したということです。

庄司 それまでは、このまま続けるのはおかしいなと思いつつも、じゃあ、どうやっていこうかというのを余りまだ考えていなかった。けれども、役員が入れ替わったタイミングで新しいメンバーと議論し始め、実際、新卒を採用するなかで取り組み出したということですね。

大口 そうですね。多分、今、週休二日にもできない建設会社が多いと思いますが、2020年ぐらいは当社も多分そんな感じでしたよ。

庄司 当時、このままのやり方で大丈夫かなと。

大口 大丈夫かなというのと、やはり働き方改革は、いわゆる下請けではできないと思うのです。

元請にならなければいけない、イコール、我々は不動産もやっていますから、自分たちで仕事を作れるようになってきたので、やはり自社でスケジュールを立てる環境じゃないとなかなか働き方改革というのは難しいのかなと思います。2021年というのは、戸建分譲事業もかなり右肩上がりです。上がってきた時期で、下請けの仕事を受けなくても自分の仕事で、自分の持つている建設グループの生産の部分全部回せるようになってきていたので、取り組み始められました。

庄司 なるほど、他の会社からの影響を受けないで自分でやれるようになっていくから、このような話もできるようになったということですね。

大口 そうです。今、建設会社さんは働き方を変えたいとずっと思っているけどできないのは、いわゆる下請け業者さんの立場だと急に仕事が入ることでも少なくないので、取り組み始めるのが厳しいのではないのでしょうか。元請にならないと厳しいと思います。

庄司 そういうことなのです。そういう中で、週休三日制の話を伺いますけれども、スライド勤務という言葉が出てきて、なんだろうなと思つたのですが、どのようなことなのですか。

大口 勤務時間がずれるだけです。

川西 そうですね基本的には9時～18時か、8時～17時の人たちがほとんどなのですが、部署ごとで8時～17時を7時～16時にしている、あるいは

はその逆もありで、10時〜19時とか、一応、お尻は19時半で全館閉店ですので、19時半を超えない形で調整してくれば各部署でOKを出してよいということになっています。

庄司 部署ごとですか。

川西 はい。部署で決めていいので、この人はスライド、この人はスライドじゃないというのは自由にやっていいですよということです。

庄司 結構、使っていらっしゃる方はいるのでしょうか。

川西 はい。それがずっと定番になっている社員もいますし、一旦やって、普通に戻す者もいます。そこは自由にやっています。

庄司 特に、子育て中の人とか、介護しなければいけないとか、家庭の事情がある人はいいですね。

川西 はい。夕方、どうしても早く帰りたいという

人は早くから来てやっていますし、どうしても夕方方に仕事がまとまる営業絡みの人だとか、そういう人はちょっと後ろへずらすというようなことをやっています。

庄司 そういうことですか。分かりました。あと、現場管理システムとか、今、19時半に閉めるという話もありましたが、パソコンも強制的にシャットダウンしてしまうことなど具体的に教えていただけますか。

川西 パソコンもその人間の勤怠に連動させていまして、例えば9時〜18時の人だと9時の5分前からでないと思えず、18時の5分後にシャットダウンするように設定しています。

庄司 早く来て、サービスクラスをすることもできないということですね。

川西 前もできないですし、後ろもできません。やるとしたら一応勤怠の方で、あと30分残業します、と申請して、上長がOKを出したらパソコンも30分延長できる、そういった仕組みです。

庄司 ほとんど残業はなしになっているのですか。

川西 はい。もうパソコンが使えないのでその中でやっていますね。

庄司 今みたいな話は、働く側の立場に立つと、非常に嬉しいような気がするのですが、経営者側からすると忙しいときにはちょっと残業してよ、という話などなかなか難しい部分もあるかと思うのですが、あるいは勤怠だとかそのシステムを作る

ことだとか、やはり投資しなければいけないですよ。その辺は何か迷いはなかったのでしょうか。

大口 週休三日制や残業を減らす取り組みは、社員に経営側から頼むばかりだとそれは多分無理だと思います。やっぱり会社側がコストをかけながら協力し合っていくというのが重要だと思うし、そこをケチってしまうと、ダラダラになっていってしまうとか、いいいいやになっていってしまうことがあるので、やはり、会社側が本気でやっているんだよというのがわかってくれば、社員側もそれに対して応えてくれます。

この間、あるコンビニのFCで残業が多いとボーナスが減るみたいなのがありました。それは本末転倒な話でおかしくなっています。そのため、やっぱりそういうことではなく会社側のシステムだったり、今、現場のクラウドとかもやりますけれども、そういういろんなものにコストをかけて働きやすい形を作ってあげないと会社側からの要望だけでは、取り組みは浸透していきかないですよ。

庄司 経営者側の本気度を見せて、ちゃんと金もかけているんだよ、だから本気でやってくださいね、ということですね。そういう姿勢が大事だということですね。

大口 はい。そうです。

庄司 先ほど、社長が、若い人を数年前から入れ始めていて、その若い人の価値観は先ほど言われた



ことだと思うのですが、例えば30代後半から40代の方は今の若い人の価値観とはちよつと違うと思うのですが、どんな感じなのでしょうか。

大口 最初に、週休三日とか、残業しない、させない、みたいなときは結構反発はありましたよ。仕事が終わらない、と言われたのですが、そのとき私が言ったのは、一日の自分の行動を10分ごとでも30分ごとでも書け、と言ったのです。大体、人間、3時間ぐらいいは無駄なことをしていますからね。一回書き出したものを見て無駄な動きがあるかどうかを見てみると言ってます。あとは、やるって決めたら、振り切っちゃうというか、大体三ヶ月すると人間は慣れてしまうので。三ヶ月間本気で取り組めば、皆、自然に習慣となっていてしまいますよ。

庄司 そういものですか。

大口 こういう取り組みをする前と後とで仕事量は多分変わってないと思えますし、逆に効率的になっっているかもしれないです。

庄司 時間がもう決まっています、残業も出来ないし、社長から10分ごとの仕事を書けと言われると、無駄なこともあったと気がつく。

大口 そうです。皆が時間を意識するようになりますよ。仕事量は変わらないわけですから、いかに効率的にやるかということを考え出すますよね。

特に上の責任者層はやはり実行しなければいけないですから、改善策を考えて、それを課員に伝

えていくという感じですか。

庄司 そういった取り組みをする前と今では、だいぶ社内の風土みたいなものが変わってきているのでしょうか。

大口 はい、全然違うと思います。現場で働く社員は、前は大体18時ぐらいに帰ってくるのが、今では15時ぐらいには、皆、居ますからね。どれだけ現場で無駄な時間があつたのかという話ですよ。ね。
庄司 18時に帰ってきて、そこから残業して、忙しい忙しいって言っている、それが当たり前の仕事のスタイルになっていったということですか。

大口 私も現場に出ていましたけれども、17時までドラドラ現場に居て、その後職人と話をして、そろそろ事務所へ戻ろうかなど。そんなことがあつたと思うので。クラウドとか入れたこともありますが、今、多分そんなことはしていないと思えますし出来ないと思えます。

庄司 すごいですね。そういう意識を変えたというのは。

大口 そうしないとうちに居られないということですよ。

庄司 社員の皆様がそういう意識で、その仕事の仕方は無駄だよ、というようにチェックし合うような形になっているのですか。

週休三日制の話は、実際に、どのようにやっているのですか。みんな一人ずつ違うんですか。

川西 基本は、決まっています。月1回週休三日制



にしています。

庄司 月に1回そういう日があつて、その日は一斉に休むということですね。今、週休二日でも建設系では難しいのに、すごくセンセーショナルな話ですね。

最近入社された人たちが、週休三日制という言葉とか、あるいはこの働き方改革とか、いろんな御社がやっていると聞いたりするのがあると思うのですが、実際に応募数が増えているのかなと思うのですが、実際に入社したいといつて応募される人たちが御社のどんなところがいいなと思つて応募されるのでしょうか。応募の動機というか。

大口 新卒の方と直接は話す機会がありませんのでわからないのですが、中途採用の方については

例えば営業にしても、他の会社でバリバリやっていて高収入の人も、やはり子供が育ってきて、奥さん・家族で多分会議されて「今までの働き方とは、違うよな」とのことで、当社に年収下がってでも入ってくるという人もいます。年収が三分の二になってもくる人もいますね。

庄司 そんなに下がってもですか。

大口 その先を考えている結果だと思えます。

庄司 それは働き方が、この方がいいなということですね。毎日21時、22時ぐらいまで働かなくて済むとかそういうことですね。

大口 そうですね、そのような社員は何人かいます。

庄司 そういう人たちが御社に来ると、僕も入りたいとか、私も入りたいとかという話がありますか。

大口 だから結構リファラル(紹介・推薦)で入ってくる人が多いです。

庄司 今は中途採用で一人採用するのに200万円ぐらいかかっている企業が多いと聞きますが。

大口 やはり中途採用に何百万もかかるのはエージェント会社からの紹介と思いますが、当社は口コミも多いですし、ダイレクトリクルーティングサイトを介しての採用が一番多く、そんなにコストもかからないので、当社からオファーをかけるというのが結構多いですかね。

新卒はこちらの阪本さんに聞いてください。

阪本 同期と話していて、多いのは経営理念にひかれてという人が多いです。それにプラスして、色々な働き方改革をされているという点で、興味を持った方が多かったです。

庄司 神奈川県に住んでいれば、建新様の名前というのはネームバリューがありますが、全国的な話ではないですよ。そこで人数が相当に増え、応募者数が増えているということは、他の県からもいらつしやるということですか。

阪本 はい、神奈川県とその他の都道府県から来た人は半々ぐらいです。

庄司 先ほど言われた経営理念とは「オールウィーン」と言われているところですよ。その理念のどんなところにひかれるのでしょうか。

阪本 不動産の会社や建設の会社とかは、売り上げを上げようというのが前面に出ている会社が多いイメージがありますが、やはり会社のために、関係者の方々のためにも、という理念を当社が持っているところにひかれるのではないのでしょうか。私もそんな一員です。

庄司 すべての関係者の皆様によくしていくのだというオールウィーン理念は2021年ごろに役員が新しく変わられた時に作り直したということでしょうか。

大口 もう少し前です。

庄司 2021年以前から社長がその理念を持っていらしたということですね。



大口 はい。

庄司 御社のホームページで拝見したのですが、「非喫煙者手当」、「アニバーサリー休暇」とか「ワクワクチン休暇」とか面白い取組みがあります。どんな取り組みなのでしょう。

川西 それぞれ名称の通りですが、非喫煙者手当は「非喫煙者に対して付与する手当」、アニバーサリー休暇は「自分や家族の誕生日に取得可能な特別休暇」、ワクワクチン休暇は「コロナウイルスワクチンを打った方を対象に取得可能な特別休暇」です。

庄司 タバコを吸わない方には手当を上げるということですね。

大口 やはり一服している時は働いてないわけですので。とはいえ、吸う人に吸うとも言えないですし、ただ、そういう状況に、吸わない人は理不尽さを感じて、不満も出ていましたので手当を出そうかということになりました。逆に言えばタバコをやめれば非喫煙手当はでますのでね。

庄司 給料を下げるわけにはいけないので、上げるしかないことですね。なるほど。

庄司 「ワクチン休暇」とか「アニバーサリー休暇」はイメージがわかりませんが、それらをやり始めて何か意見が出たりしましたか。

川西 特に反論の声などは出ず、定着していきました。

庄司 当たり前にやっているということですね。わかりました。

庄司 あと、交友を深めるための時間を2カ月に1回設ける「ブラザーシスター制度」は新卒の方のためのものですね。



川西 そうです。

庄司 これも興味深いと思いますが、実はも

う一つ興味深いと思ったのがブログを拝見して新入社員の一年目の方がやっているということです。内容はかなり面白いのですが、結構大変な作業ですよ。それなのにどうして新入社員の方が担っているのかと不思議なのですが。

川西 新卒のブログというのは始めて三年目だと思うのですが、基本的にはブログって動きがないと面白くありませんのでマメに更新はしないといけないというところで、前はいろんな部門の社員がブログを上げていた時期もあったのですが、なんか話が片寄るんですよ。話が堅い感じになったりしますし、だったら若い社員がブログを更新した方が面白いのではないかという意見でやり始めました。

やはり最初ほとんどみんなものが多かったのですが。

庄司 でも文章はすごくしつかりしていますよね。

川西 もう始めて三年目なので、前の先輩のも見れますし、今は入社二年目の先輩がチェックしてOKを出してからやっています。

庄司 拝見して思ったのが就活生たちはあれをみるなど思ったのです。理念ももちろんですが、いろいろな働き方の制度に惹かれる方が多い気がすごかったです。どうですか。

阪本 私もちょうど就活生の時にその新卒ブログを見てフランクにできる会社なんだと思いました。

庄司 そうですよ。そのように許してもらえ

会社なのだなど。

もしかしたら就職はそういうところに惹かれるのかなと思ったのですが。今伺ってわかりましたありがとうございます。

だいたい話が聞けてしまっているのですが、実際、最近になって社員の皆様はどんな感じなのですか。もうこの働き方改革が、仕事のやり方みたいなものが、当たり前になってきているのでしょうか。それともまだまだ社長や役員の方々からすると、もったこういうことをしたいということがあるのでしょうか。

大口 いろいろありますけどね。もって効率的にできたり、生産性の上がることはまだできると思うので、それはちよっと取り組んでいきたいと思っています。なかなか進まないのですが今やりたいと思っているのは、建設の工程にAIを導入したいなと思っています。やはり段取りが一番時間かかるので、それをAIが空いている登録業者を手配できる機能がないか、今いろいろソフト会社に相談をしているところです。

庄司 確かにそうですね。自分が持っているノウハウ、現場のノウハウ、その段取りなどが一番確かに大変ですね。そこがプロフェッショナルなんでしょうけど、そこを効率化できないかということですね。

大口 そうです。今クラウドでいろいろやっ

るので、昔みたいにファックスや電話だったというのはないのですが、着工時はやっぱり人が組むので、そこをもっと効率化できれば現場監督の仕事が軽減できるんじゃないかなと考えています。他にもいろいろあるじゃないですか。それをやるかやらないかが分岐点ですよ。

庄司 実際、働き方改革をおこなって、売り上げも伸びているのを拝見しました。やはり残業時間が減って、残業代が減るけれども社員はたくさん増えている、仕入れもできるようになってきている。どうしてそういう好循環が生まれているのでしょうか。

大口 それは先ほどオールウィンという話が出た時に、売り上げじゃないと言ったのですけれど、実は基本的にオールウィンをやるには、ある程度影響力のある会社にならないと、ただ増えるだけの会社になってしまうじゃないですか。売り上げを大きくしていかないと影響力のある会社にはなれず、その理念自体が死んでいってしまう。そういう話をみんなにしているので、先ほどおっしゃっていただいたような、神奈川県では名前が知られている会社が今度は全国規模になれば、例えば大手の社長の一言がワーツとニュースになり、そのことで大きい会社の株価が動くわけで、その規模の会社になり影響力を持てば、オールウィンを広げられる。オールウィンの理念のもととつと

ご挨拶 GREETING

弊社は、1999年12月に宅地造成工事を主とする土木事業者として発足いたしました。
弊社の理念として「All-Win」を掲げております。「Win-Win」とは良く聞かれると思いますがお互いだけでなく、出会ったお客様の皆様はもちろんそのお友達、また家づくりに携わった多くの方々、その家族・お友達すべてを幸せするそれが建物の使命です。
そのための建物は「All-Win」を実現するため家づくりに関する業務をワンストップに行える体制を構築しております。測量業務・土地の購入・土木設計工事・建築設計工事・販売業務、その後リフォーム工事を1社で行う事により、要望に迅速に対応が出来る、安価で高品質商品をストレス無くお客様に届けられると考えております。今後色出会ったすべての方の夢を実現するために「チャレンジ」し続けます。

代表取締役 大口 隆弘



企業理念『ALL-win』

るのですね。

大口 と思いますし、みんなを信じていますけれど。

庄司 素晴らしいことですね。それがなかなかできない会社がたくさんあると思いますが、確かに影響力って大事なのかもしれないですね。売り上げはその手段なのですね。

大口 そうです。それは、みんなにはずっと伝えていきます。

庄司 2030年ぐらいまでには、一千億円というようなことがホームページにありましたが、ほとんど倍々で上げていくかたちになるのですね。

大口 そうですね。経営的に考えますと300億ぐらいからやはり自社一社だけでは無理なので、M & A をしていつて、規模を拡大していくというのはいかがでしょうか。

庄司 そのときもやはり会社としての影響力というのが大きそうですね。

大口 まだ170、190億ぐらいでこういう取り組みをしているので、それが会社の色とか個性とかになってきているので、継続していきたいと思っています。

庄司 他の会社を吸収しようとするほど、他の会社の社員が喜ぶますよね。御社にだったら取り込まれたらないうふうな思うかもしれないですね。その地盤を固めている意味でも必要なことなのでしょうね。

社を大きくしていこうという意識が、今、社員にうまくマッチして、一つの方向に向かってみんなが頑張ってくれていると思います。
庄司 みんなが同じオールウィンの理念に向けて、全員が同じ方向に向き始めている状態となってい

ところで、私がいろんなお客様を訪問して話を
するなかで、やっぱり人材不足の話がメインにな
ることが多いです。そして若い人がすぐやめてし
まうという話もあります。

大口 実際やめられては困るなっていう人はいま
すけど、それを意識しすぎるから、やめてしま
うのではないですかね。守りすぎちゃうというか、
基本的には私は意思を尊重しているので。

庄司 どうぞ自由に他のところに羽ばたいてい
てくださいという、そういうスタンスですね。

大口 大体、人が辞めれば次同じような人財と出
会うことが多いと私は感じています。

庄司 長年経営されている中で、この人辞めちゃ
ったけど、また下から育ってくるということを経
験されているわけですね。

大口 そのポストを狙ってる人は絶対いるもので
すよ。

庄司 非常に興味深いお話ですね。本日はありが
とうございました。今回、お話を伺った中で御社
の企業理念に、社員の皆さんがちゃんと向き合っ
ているということに、一番驚きました。と言った
ら失礼なのですが、本当に素晴らしいことだなと
思いました。新卒社員の方もそうですし、話の中
に出てきました方々も、給料が減っても、こうい
う働き方をしたいっていうのは、もしかしたら
我々もそういうことを考え直さなきゃいけない時
代が来ているのかなと思いました。我々も参考に

なることがありましたし、もしかしたら他のお客
様も、そういったことを勉強したいと思っ
ている経営者もいると思いますので、積極的に「建新様
がこんなことをされていますよ」ということをPR
させてもらいます。

最後に、既にホワイト企業認定というものを取ら
れておられますが、今後さらにというところがあ
れば、働き方改革に限らず、一言いただければと
思います。

大口 やはり地球温暖化ですのでCO₂を減らす取
り組みを今しています。7月10日に発表したプ
レスリリース※も取り組み始めています。

庄司 SDGsですか。

大口 そうですね。また2030年までには、完全な週
休三日制にしたいとは思っています。そのカレン
ダーを作ってみたのですが、まだ現実的には難し
いという感じです。

庄司 やはり先ほど社長が言われたように、毎日
の行動を書いてみるというのは大事なこともし
れないですね。

大口 そうですね。

庄司 無駄な時間がないかどうか。そこから気づ
きを作っていくかできないと無駄な仕事するな
って言うだけじゃできなくて、具体的にPCのシャ
ットダウンとか、お金もかけるし、手当も出すし、そ
の辺も非常に勉強になりました。

今後とも引き続き当協会をご愛顧いただければ

と思います。本日は非常にお忙しいところありが
とうございました。たいへん参考になりました。

※プレスリリース 2023/07/10 NEW

廃棄物管理 DX 化による解体工事現場での CO₂ 排出量の見え
る化と削減に向けた取り組み

～CO₂ 排出量の見える化とリサイクルの促進に向け、横浜市内の
企業が連携～

神奈川一の住環境企業を目指す株式会社建新（本社／神奈川
県横須賀市、代表取締役／大口 隆弘）は、横浜市において廃
棄物のリサイクル事業を展開する株式会社グリーン（本社／神
奈川県横浜市金沢区、代表／藤枝 慎治）と【環境活動に係る
パートナーシップ】を結びました。

▶リリースの詳細は下記リンクよりご覧ください。

https://www.kensin-inc.com/sys/pdf/1381_1tp.pdf

