

ステークホルダーとともに100年企業を目指す



株式会社 大邦建設

住所	〒461-0043 名古屋市東区大幸一丁目1番18号		
従業員数	16名	資本金	1,000万円
業種	建設業	創業	1967年
HP	<a href="https://www.daihou-kensetsu.co.jp/">https://www.daihou-kensetsu.co.jp/</a>		

企業ご紹介

創業56年を迎え、東海エリアの地元密着で5,000件以上のお客様に長く安心して暮らせる家を提供してきました。安心の提案力・本物の設計力・誠実な人間力をモットーに多くのご家族の夢を叶えてまいります。

抱えていた  
課題について

近年新卒・中途とも採用活動がうまくいっておらず、中間層が不在の社員構成となっている。いわゆる2024年問題にも対応する必要があり、従業員の働き方を見直し、採用力を強化したい。

課題の  
ピックアップ

01

採用活動の見直し

ここ数年応募が無く、採用したくてもできない状況が続いている。会社のホームページには採用ページがなく、採用に関するノウハウも不足している。今後従業員の年齢層の偏りを無くすためにも、継続的に人材を確保できるようにしたい。

02

業務が属人化しやすい

業務の進捗を個々で管理していたため、業務が属人化しやすく休みが取りづらくなっていた。それぞれの仕事内容を見直し、業務が集中してしまわない効率的な仕組みが必要であった。

03

従来の働き方を見直し

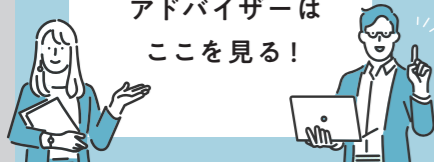
平日は現場仕事、土日は打ち合わせなど休日出勤や夜遅くまでの長時間労働が当たり前となっている。2024年4月には建設業の時間外労働上限規制が適用となるため、これまでの働き方を見直し、従業員がより長く働きつづけられる職場としたい。



課題の解決に向けて

働き方にメスを入れるためには、現状の勤務実態を把握し、効率化と属人化解消で残業をなくす事が重要です。従業員の定着率は良いとお聞きしているので、働き方を変え仕事・プライベートともにさらに充実した会社になれば今後の採用活動にも活かしていくことができます。

アドバイザーは  
ここを見る！



取り組み

01

課題解決ミーティングをもとに採用力強化

社長が率先して「課題解決ミーティング」を開催。付箋会議で従業員からアイデアを募り、採用ページの開設をはじめ、取引先への人材紹介依頼やインターンシップ制度の導入などを実施した。会社が丸となって採用方法やPRのやり方を多角的に見直すことで、継続的な人材採用を目指す。

02

ITツールの活用による業務効率化

利用中の建設業専門ソフトの機能をアップデート。ソフトを使うことで、今までその都度担当者が建設現場へ出向き行っていた「工程管理」「職人とのやり取り」を簡単に共有することができるようになり、業務の効率が上がった。また、状況を共有することで誰か一人に負担が集中してないか確認しやすくなった。

03

フレックスタイム制度を導入

毎日の朝礼の回数減とオンライン化、時間負荷が大きな業務の洗い出しと課題解決ミーティングによる対策検討、ITツール活用による現場仕事の効率化もあわせ、フレックスタイム導入の布石とした。また、完全週休2日制度へ向け取引先に理解いただくよう話し合いを行った。



アドバイザー  
から

現在の業務の進め方のままでフレックスタイム制を導入しても運用されにくい。社長が率先して従業員を巻き込み、課題解決ミーティングを積極的に行うことで制度導入への準備が整いました。今回のようにどう変えていくとよいかを皆さんで考えひとつひとつ解決していくことが、「100年続く企業」の礎をつくれます。皆さんの叡知の力、引き続き発揮してください！

達成した結果

従業員の参画意識の向上と職場風土の醸成

「100年続く企業」の目標を従業員と共有し、何度も意見交換を行った。結果として業務の属人化を解消させ効率化を図ることでフレックスタイム制導入への準備が整った。さらに採用の間口拡大を図るなど課題解決への取り組みを従業員を巻き込みながら行ったことで、従業員の会社への参画意識が向上し、良い職場風土の醸成につながった。

企業の声



代表取締役社長 大野 明兼 様

当初は制度の中身ばかりに目がいっていたが、導入前の準備の重要性がわかりスムーズに制度導入できる自信ができました。採用ホームページも復活し、様々な解決手法をアドバイスいただき今後の採用活動も光明が見えてきました。