



働きやすさで選ばれる  
魅力ある職場づくり

～働きがいのその先へ～

KochiWorkStyleAward 2025



有限 武政建設  
会社

TAKEMASA KENSETSU

## 有限会社武政建設

取組のタイトル

選ばれる会社を目指す

取組のポイント

働き方を変える、環境を変える（会社の未来を変えること）

取組の要旨



当社では、社員一人ひとりが納得して力を発揮し続けられる職場づくりに向けて、

「人事組織改革」

「属人化解消」

「コミュニケーション」

の三つを柱に改革を進めます。



## 武政建設とは？

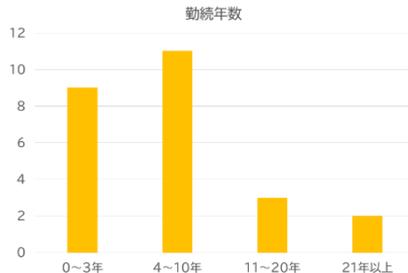
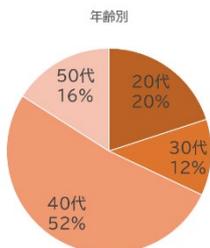
創立**51**年！平均年齢**42**歳！1級土木施工管理技士**14**名！

社員数は**48**名（ローソン**22**名）！有限会社武政建設は高知県香美市を拠点に、道路・河川・橋梁などの公共土木工事を中心とした建設会社です。災害復旧工事や森林土木工事など幅広い分野で地域インフラを支え、安全で持続可能なまちづくりに貢献しています。

県内でもいち早くICT技術を内製化し、ドローン測量や3Dデータ解析を活用した効率的な施工を実現。未経験者でも安心して働ける教育体制を整えています。男性が多い**現場業務**で**女性社員3名**が活躍中。

育児休業や看護休暇などが取りやすく性別に関わらず誰もが働きやすい環境づくりを進め、地域に愛される会社を目指しています。

2025年3月より**地域貢献の一環**として**ローソン香北町美良布店**の経営も開始しました。



(ローソン除く)

### 高知県ワークライフバランス推進認証企業

- ・次世代育成支援部門
- ・年次有給休暇の取得促進部門
- ・女性の活躍推進部門
- ・健康経営部門



健康経営優良法人2025 中小規模法人部門

## 取組の背景（現状把握・課題整理）

令和元年



武政建設は**新社屋**へ移転を機に**月給制**（その頃は日給制のため休みが取りづらかった）へ移行し、その後**週休二日制※1**を段階的に進めました。以前は役職が多くあり役割が一部機能していなかったため役職を見直し、**組織づくり※2**を行いました。建設業界の中でも先駆的な取り組みを積極的に進め、さらに**ICT機器の導入※3**によって有給取得率が向上し、残業時間も減少。新入社員も増え、社内は順調に成長しているように見えました。

- ※1 週休二日制
- ・令和元年、第二・第四土曜日と日曜が休み
  - ・令和4年度、**女性事務員 土日祝休み**を実施
  - ・令和6年度、**全社員 土日祝休み**を実施

- ※2 組織づくり
- ・主任、係長を廃止
  - ・部長、課長、課長補佐へ限定

- ※3 ICT機器の導入
- ・平成29年に「施工者希望型」で初めてのICT活用工事に携わった
  - ・次年度(平成30年)に「自主的施工」でICT土工に再びチャレンジ、前回工事の経験を応用し、更なる効率化を目指した

この頃は事務に長けた人がおらず、気づけなかったのが原因です…

令和6年



男性育児休業取得者がいたが、会社での給与保障としてしまい育児休業給付とならなかったため、惜しくも**高知県WLB「男性育休推進部門」の認定対象外**となりました…。

さらに令和6年からの1年間で継続雇用の高齢退職者と家庭の事情などで離職した者が合わせて計**6名発生してしまいました**。

しかし、その矢先……

令和7年

今回、KWSA への参加を機に初めて大規模な社内アンケートを実施し、**社員が納得して働き続けられる環境づくりの重要性**を改めて痛感しました。その結果、どの部署でも業務量の偏りによる「**業務の属人化**」が見られ、また挨拶や雑談はできている一方で、仕事に関する「**コミュニケーション不足**」が大きな課題であることが明らかになりました。

分類	スコア平均	①	②	③	④
		← そう思ひ		思わない →	
挨拶	8.79	71%	25%	0%	4%
話せる人	7.60	57%	21%	14%	7%
世間話	8.07	57%	32%	7%	4%
相談	7.11	36%	46%	14%	4%
公正な昇進	4.61	11%	36%	36%	18%
適正な評価	6.39	21%	57%	14%	7%

	スコア平均	①	②	③	④
		← 要改善		問題なし →	
人間関係	4.96	18%	29%	39%	14%
コミュニケーション	5.21	14%	39%	21%	25%
話し合いの場	4.38	18%	46%	21%	14%
ハラスメント対策	4.85	11%	46%	29%	14%

	スコア平均	①	②	③	④
		← 要改善		問題なし →	
ムリムダムラ	3.54	32%	36%	25%	7%
属人化	2.00	46%	46%	7%	0%
個人任せ	3.54	25%	46%	25%	4%

## 取組の意図（目標設定）

代表取締役 小原 千典

これじゃあ、  
いかん！と思ひ…

弊社はこれまで、私主導のもと「働きがいがあり、働きやすい会社」を目指し、建設業において県内でも早い段階で「**週休二日制**（4週8休以上）の導入」や「**月給制への変更**」、「高知県WLB」4部門認定の取得など、**労働環境の整備**に積極的に取り組んできました。残る課題は「**男性育児休業**」のみと安堵していた矢先、**継続雇用の高齢者や離職に伴う退職者が計6人も発生**しました。当初は「**そんな年もある、仕方ない**」と楽観的に受け流していた私ですが、新たに導入を控えた「**人事評価制度**」に関する面談を実施したところ、従業員から**予想以上に多くの不満が寄せられる事態となり**、自身の楽観的な姿勢を痛感するとともに、**経営者としての力不足を思い知らされました**。

そのとき初めて、制度や休日を整えるだけでは**本当の意味での働きやすさ・働きがい**には届いておらず、会社の現状や従業員の思いを**客観的に見直す必要がある**と痛感しました。目の前の不満に場当たり的に対応するのではなく、退職や不満の背景にある構造的な課題を洗い出し、経営と現場が同じ方向を向く「**新しい軸**」をつくる必要があると、そう考えたことが高知県の働き方改革の取組への参加を決意した一番の理由です。

KWSA への参加を通じて、外部専門家の力も借りながら、**自社の人材マネジメントや組織づくり**をゼロベースで見直す機会にしたいと考えました。

持続的に選ばれる会社になるために、

「**社員一人ひとりが納得して力を発揮し続けられる職場づくり**」に取り組み始めました！

# 武政建設社内体制



代表取締役  
小原 千典



工事部

18名（専務含む）  
工事数により3～5班体制  
・工事の施工、管理



ICT  
事業部

3名  
・ドローン測量  
・3Dデータ解析



総務部

7名（取締役含む）  
・人事、労務管理  
・経理、庶務



マスコットキャラクター

職人気質の頼れる物知り！  
タケ



マッサージ



タケに憧れる期待のルーキー

令和7年度初めての  
実行チーム！

武政働き方  
改革実行委員



- ・社内イベント企画、実行
- ・感謝、褒め合い活動
- ・業務棚卸し



ローソン  
香北町美良布店

22名  
パート、アルバイト  
地域貢献の一環で  
経営開始

人事評価委員会 5名・人事評価制度制定、運用



ICT事業部、総務部からなる3名メンバー  
「武政スマイルプロジェクト」チーム

こちらでも初めて人事評価制度チームを設立！  
みんなで作り上げていきます！



# 取組内容 1 人事・組織改革



まずは総務部とICT事業部から属人化解消に向けた取り組みを開始

- ①体制：働きやすく安定した組織づくりを目指し、現場管理の実務を熟知した経験者と、他社で人事・労務管理に携わってきた専門人材の計2名が総務部へ加わり、バックオフィス的大幅な強化を図りました。これにより、専門性の高い労務管理が可能に。
- ②課題抽出：社員のリアルな声を把握するため大規模な社内アンケートを実施。そこで得られた課題と要望をもとに、組織全体の不平不満を解消し納得のいく給与体系の構築を目的とした組織改革を行いそれに伴う大幅な人事異動を実行。
- ③制度整備：社員一人ひとりの成長と成果を公平に評価するため人事評価制度を導入し、キャリア形成の見通しを明確化。

①

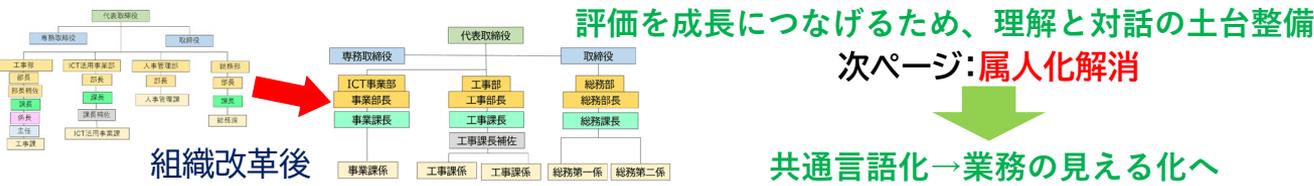
現場×人事労務の知見を総務に集約、改革の推進体制確立

**②大幅な人事異動**  
**課題**：役職責任が曖昧で納得感が得にくい  
**打ち手**：役割の再定義/責任感を明確化/説明の実施  
**効果**：期待役割が共有され、判断と連携がしやすくなった

**③人事評価制度**  
**課題**：社長主導の評価、給与決定基準が不透明(不公平感)  
**打ち手**：等級×給与表/目標設定・面談の運用(年3回)/評価委員会の設置  
**効果**：評価の納得性向上/成長につながる対話の土台整備

## 評価運用年表

令和7年8月	目標設定面談
令和8年2月	中間面談
令和8年7月	最終面談後、評価決定 人事評価委員会へ 次年度目標設定面談
令和8年8月	ボーナスへの評価反映
令和8年10月	昇給、減給開始



取組の過程

	スコア平均	①	②	③	④	
ムリムダムラ	業務が効率よく行われていない(ムリ・ムダ・ムラがある)	3.54	32%	36%	25%	7%
属人化	一部の従業員に負担が集中しがちだ(属人化)	2.00	46%	46%	7%	0%
個人任せ	スキルアップ・能力開発が個人任せになっている	3.54	25%	46%	25%	4%



アンケートでムダ業務、属人化が課題として顕在化



↑フォルダ整理担当

マニュアル作成担当↓



総務部2名が主導し、標準化を牽引

業務の属人化を”見える化→標準化→共有化”で解消

**業務の洗い出し** その後…

- 課題** 誰が何の業務をしているか見えない
- 打ち手** 総務部とICT事業部で業務棚卸し(付箋で見える化)
- 効果** 不要業務を削減  
必要業務に時間配分

**マニュアル作成**

- 課題** 特定の人しか電子入札できない
- 打ち手** 手順を標準化し、共有場所に集約
- 効果** 対応者が1名→**複数名に**  
業務分担が可能に

**フォルダの整理**

- 課題** 同じ資料が部門別に散在、二重入力が発生
- 打ち手** 大中小で統一ルール化し一元管理
- 効果** 検索性向上、入力作業を削減

改善効果 (まとめ)

- ・見える化→標準化→共有化のサイクルが始動
- ・属人化が緩み、分担・引継ぎが可能な状況に
- ・探す・二重入力が減り、他業務への注力が可能に

定着へ向けて：心理的安全性の強化  
次ページ：**いいねプロジェクト始動**



承認の可視化→相互理解の促進

## 取組内容1 いいね👍プロジェクト～あなたのいいねが誰かを輝かせる～

挨拶や雑談はできている一方で、仕事に関する「コミュニケーション不足」が大きな課題であることが明らかになり、まずは社員同士がお互いの“いい所”を見つけ、褒め合う企業文化を育てるため、「いいね👍プロジェクト」を開始しました！

①取り組みを始めた当初は、「褒め合っても意味がないのでは」「毎日書くのは面倒だ」「何を褒めたらいいかわからない」という声も…。

②プロジェクトチームから仕事面に関わらず小さなことでも構わないので（例：大きな声で挨拶をしてくれた。など）まずは褒めるために相手のことをよく見ましょと声掛けしました。

③継続していく中で少しずつ職場に変化が現れました。たとえば、普段は消極的だと思われていた社員が、意外にも積極的に人を褒める姿が見られたり、本人は大したことではないと思っていた行動に対して「ありがとう」と感謝される場面が増えたりと、社員同士の温かい関わりが自然に生まれ始めました。

④いいねプロジェクトに関連して「ミニ運動会」の提案を出した所、社内会議にて全員参加可能なことや休日出勤しなくて済むよう、就業時間内開催の決定となりました。

休日出勤じゃないき家族サービスができるやん！



方法は簡単！1日1回誰かを褒める！

URLやQRコードを読み込み、日付や名前を選択するだけで、誰でも簡単に褒めることができるシステムにしました！

- ・毎週金曜日に中間発表として順位を公表(計4回)
- ・プロジェクトに参加をお願いするお知らせ(毎週1～2回)

承認の可視化で心理的安全性が高まり、仕事の相談・確認が増えた（報連相が強化）



業務の質問や確認がより一層出来るようになりました

取組の過程

「いいね👍プロジェクト」の結果

実施期間  
10月27日～11月21日の  
26日間(土日含む)

毎日1回、社員の良い点をお互いに褒め合う習慣づくり・褒められた数が多い「いいねチャンピオン」と、褒めた数が多い「いいねプロ」の上位社員をミニ運動会にて表彰、賞品授与しました。

参加人数 28名  「いいね」総数 362件  10回以上の投稿者 21名

「いいねチャンピオン」 1位 20pt  
 2位 19pt

「いいねプロ」 1位 22pt  
 2位 21pt



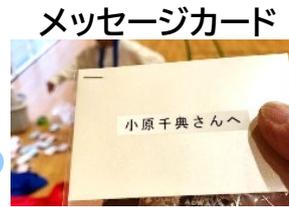
賞品は家電

11月28日「ミニ運動会」開催!

体を動かす競技2つ、頭を働かせる競技2つで全員参加ができるよう工夫しました!

平日金曜日の午後にミニ運動会の開催!

社員同士の交流を深めるため、日頃の運動不足解消のため、ミニ運動会を開催し、終了後、親睦会も行いました。



集まった褒め言葉の中から厳選したメッセージを、一人ひとりのカードに記載してプレゼント。さらに武政建設マスコットキャラクター「タケ&マッサー」のキーホルダーも参加賞として贈呈。いいねプロといいねチャンピオンに賞品を授与。残りのメッセージは社内掲示で紹介し、誰のどんな行動が評価されたのかを全員に共有しました。この可視化によって、職場全体にポジティブな空気が広がりました。

社内掲示



プロジェクト終了後、再び簡単なアンケートや聞き取りも行いました

アンケート実施日11月28日 回収 25/25(回収率100%)



☑️ **仕事のコミュニケーション不足と感じる（報連相）**

実施前 20% → 実施後 16% (▲4pt)

- ・これまで接点の少なかった社員との会話機会が増加
- ・不明点の確認・質問がしやすくなった  
(相談・確認がしやすい状態へ)

☑️ **勤怠管理システム導入したことにより業務の量が減った**  
(1日あたり30分、計月間15時間短縮)

- ・出勤簿をExcelで作成しなくても勤怠管理システムから出力できるようになった
- ・有休管理がしやすくなった



☑️ **業務にかかる日数（一部業務について）**

マニュアル作成前2日→作成後1日

- ・業務を複数人で共有したことにより、担当者の不在時でも業務が滞りなくできるようになった
- ・責任の分散ができて有休取得に対する後ろめたさが無くなった

☑️ **現場で立会が必要な場合、直接その現場へ行かなくても遠隔臨場で立ち合いが行えるようになった**

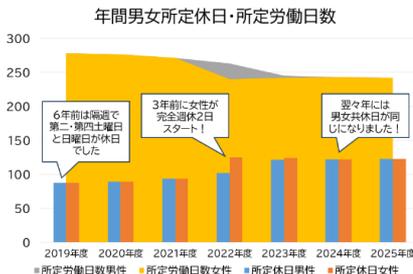
- (県境の現場では13.3時間の短縮になった)
- ・行政の方にも負担が少なくなった
- ・工期に余裕ができた



時間に余裕でき、ワークライフバランスが取れ、**仕事の質**や**有休取得**にも良い変化が見え始めました

その結果…

これらの取り組みによって、組織としての方向性が明確になり、**社員がより安全で安心して働ける基盤づくりが進んでいます。**



令和元年度  
12日

年間有休取得率

令和6年度  
15.5日

休みが増えた！  
家族旅行しよう！



成長戦略！

人材活躍と地域貢献



- ・新卒採用者を新たに**3人**
- ・ICT事業部に女性社員を**0名**から**1名**へ
- ・現場での女性社員を**3名**から**5名**に



↓  
現場のニーズや働き方に合った人材を確保するため、**求人票を全面的に見直し**、作業員と技術者の職種別求人票を作成。未経験者でも応募しやすい内容へ改善



- ・地域との繋がりを大切にし、イベントやお祭りで地域を盛り上げる
- ・募金活動への支援
- ・会社周辺の草刈りやゴミ拾い
- ・災害時の地域支援



↓  
会社主体イベントを開催し、重機操縦体験やドローン操縦などで**次世代へのアピール**



働き方改革  
3年継続で定着化

基盤強化！  
の2本柱

- 心理的安全性の強化（承認の可視化）
- ・いいねプロジェクトの継続
  - ・社内行事（運動会・親睦会）の開催
  - ・対話が増える仕組みの定着



↓  
アンケートで定着度を測定

評価の公平性・透明性を担保（運用の定着）

- ・目標設定・面談・評価の運用を実施年表どおりに継続
- ・評価委員会で最終評価・給与決定を徹底

評価運用年表

令和7年8月	目標設定面談
令和8年2月	中間面談
令和8年7月	最終面談後、評価決定 人事評価委員会へ
令和8年8月	次年度目標設定面談
令和8年10月	ボーナスへの評価反映 昇給、減給開始



## 取組に対する従業員の感想・評価

ミニ運動会后、現場の従業員に簡単なインタビュー！



えいじゃあ！

### プラスに感じたこと

- ・仕事の緊張感がないので気軽に交流ができる
- ・人を褒めることが増えた。いい所を探そうという意識ができた
- ・今まで働いていた企業ではこういう取り組みがなかったのでいいと思った
- ・最初はめんどくさいと思っていたが、感謝されようと思っていない行動に感謝されたことが意外だった
- ・個人的に思っていることを言い出すことがなかったなので、出しやすくなった



### 課題と感じたこと

- ・工事部と総務部との壁ができた（データでのやり取りが増えたため）
- ・小さなことで評価を気にする人が出てきた

部署との距離が遠くなったがやない？



様々なご意見ありがとうございました！

属人化解消に向けた取り組みに参加した総務部・ICT事業部にインタビュー！



### プラスに感じたこと

- ・マニュアル作りは大変やったけどやる意味があったと思う
- ・マニュアルを作ることで仕事を共有できた！
- ・洗い出しをしたことにより仕事の内容が見える化できた



### 課題と感じたこと

- ・工事部も巻き込まんとダメやと思った

### 武政スマイルプロジェクトチームの感想



- ・準備や取りまとめなど大変な面もありましたが、思っていた以上に好評で安心しました！
- ・みんなが真剣に取り組んでくれてうれしかったです！
- ・いただいた意見や感想をもとに、更なる改善をし、従業員みんながスマイルになるよう努めます！

## 取組に対する経営者の感想・評価

## 代表取締役 小原 千典



今回「KWSA2025」にチャレンジできたことは、本当に良かったと思います。もしこの機会がなければ「サーベイ」の結果を知ることなく、優秀な人材の離脱が進み、それに伴う人材育成の遅れによって、弊社のような中山間地域の建設業は存続の危機に直面していたかもしれません。

そのような状況の中、弊社でお世話になっている社会保険労務士であり、「KWSA」の伴走者でもある村上さんからチャレンジを勧められました。村上さん自身もステップアップを目指されていたことから、一緒に取り組めると感じ、挑戦を決意しました。その結果、冒頭の「サーベイ」で様々な改善点を「見える化」でき、特に「コミュニケーション不足」が課題であることが明らかになりました。そこで「いいね👍プロジェクト」「運動会」「親睦会」を開催し、伴走者によるヒアリングで大好評を得られ、「今後も続けてほしい」との声が多く寄せられました。イベント準備に尽力した社員も報われ、今後も継続していくことを全員で共有できたことは、大きな成果だったと感じています。

現在、弊社は「人事評価制度」と並行して「人材育成」を進めています。「部長」「課長」級の社員には、部下の目標や業務に対して個別に的確なアドバイスをしながら、将来、弊社の「情熱と技術」を継承してくれる仲間を育ててもらい、未来ある魅力的な会社として残していきたいと考えています。



## 取締役 高瀬 佐和恵



建設業に携わって早30有余年。DXやSDGsなどの言葉が飛び交う昨今。我が社にも「属人化解消」という変革の波がやってきました。

村上社労士ご指導の下、部署毎に話し合い、業務の洗い出しからマニュアル作成までを行ったのですが、時間的にかなりの労力を要するのでは、と若干マイナス思考気味に。しかし、話し合いを重ねる内にコミュニケーションやチームワークの大切さも痛感しました。今後さらなる業務改善、より良い働き方実現の為に皆で協力していきましょう。

## 伴走支援に対する感想・評価（登録コンサルタントとの協働について）



## 伴走支援者 村上 丈祐

今回の取組は、武政建設様においてトップダウン型からボトムアップ型への移行期にありましたが、経営トップが現場に「任せきり」になりすぎると、改革が進むほど経営層が疎外感を抱きかねないという懸念がありました。そこで、進捗状況を適宜フィードバックし、節目ごとに社長ヒアリングを行うことで、働き方改革推進チームと社長が「並走」する関わり方を意図的に構築しました。人事・組織改革に着手していた中で、サーバイから浮き彫りになった属人化解消のためのマニュアル整備や、コミュニケーション向上をねらった「いいねプロジェクト」やミニ運動会などの個々の施策を、「現場が納得して力を発揮できる組織をつくりたい」という社長の思いを軸に一つのストーリーとして束ね、社長自らも各場面に積極的に参加してメッセージを発信してもらったことが、今回の取組をここまで前進させた大きな要因となりました。外部支援としては、ワーキングエージェント様のご指導のもと、私もコンサルタントとして現場に寄り添いながら伴走させていただきました。具体的には、属人化解消に向けた業務の洗い出し付箋ワークや業務棚卸、それに基づくマニュアル作成の支援、社長ヒアリングにおいてはリフレーミングを用いながら物事の捉え方を前向きな方向へ切り替えていく対話の設計を行いました。あわせて、コミュニケーション向上のために「いいところを見つける」「いいねプロジェクト」を提案し、褒められる人だけでなく“見つける人”も表彰対象とすることで参加の裾野を広げる工夫も行いましたが、一人ひとりの良いところをメッセージカードにして手渡すなど、現場の皆さんがチームとして「もっと良くしていこう」という思いを自発的に形にされている姿が印象的でした。運動会の場で行ったヒアリングでも多くの前向きな意見が寄せられ、これまでの取組だけではとらえきれなかった本音も引き出すことができ、今回の取組が今後さらに良くなっていく企業風土の礎になりつつあると感じています。これまでの私のコンサルティングは、どうしても表面的な部分を取り繕うことが多く、会社の軸を定めて動くということまで踏み込んでいませんでしたが、武政建設様のご協力により、「社員一人ひとりが納得して力を発揮し続けられる職場づくり」という軸を共有し、そのゴールに向かって最後まで伴走できたことに、心より感謝しています。

伴走支援者の村上さんありがとうございました！

## ICT事業部 小松

小さな取り組みが、職場の雰囲気を実際に変える力になったと実感しました。

## 総務部 森田

やはり“現場の声”は会社を動かす原動力になると実感しました。

## 総務部 藤川

今後の効率化と安心して働ける環境づくりが必要と感じました。

村上さんが業務棚卸し方法や褒め合う文化について丁寧に教えてくださったので大変勉強になりました。