

# 展望2020



NIPPO  
吉川 芳和社長

道路舗装

社長に就任した2018年は、当時の堅調な市場環境が1年は続くだらうとみていた。しかし昨年の民間工事や政府による強靱化3カ年緊急対策の発注状況をみる限り、

## 課題に取り組むチャンス

この状況は21年ころまでは続きそうだ。環境に恵まれている今こそ、人材の確保・育成、省人化技術の開発などの課題に取り組むチャンスだ。

道路舗装業界の課題は何と云っても人手不足だ。来春の新卒採用数も計画に対して満足できる人数ではなかった。21年4月入社採用からは今までとは違う方法を取る必要がある。具体的には個社で学

「なぜ働き方改革が必要なのか」という中身の取り組みも進めなくてはいけない。そこをどうやって社員に訴えていくかが今後の課題だ。

海外では30年度までの中長期経営ビジョンを基に東南アジアを中心に日本の舗装技術の普及に取り組んでいる。特にタイでは再生アスファルト合材を使った事業が軌道に乗り始めた。日本の舗装技術を発揮する素地はできたと感じている。これを入り口にさらなる海外展開を図っていく。



NIPPO 吉川 芳和 社長

## 人材確保の方法論確立

2020年3月期は、市場環境が期初に予想した状況から大幅な差異はなく、上期の業績は順調に推移しており通期もこのまま想定どおりに進むと予測する。頻発した災害については「河川の氾濫などが首都圏でも増加しており、復旧のために出動する機会も増えている。そうした中で、有事の際には通常の工事を止めてでも対応する必要

があるが、官民間問わず発注者からは理解を得られ、一体となって災害対応に取り組むことができた年だった」と振り返る。働き方改革については、社内の「働き方改革」プロジェクトの行動計画に沿って取り組みを進めており、「課題意識をもって労使間で話し合いを深めている」と説明する。時間外労働の削減に向けてはオフィスカーの

実施され、これから展開する入り口ができた」と手応えを示す。また、市場が比較的安定した現状で、将来に向けて取り組むべき課題として「人材の確保と育成」を強調する。「舗装土木に関しては、災害防止や発災後の復旧・復興で力を発揮しなければならぬ場面があるため、急激に需要が縮小するような社会情勢ではない。

の、希望する人数には1割程度届いていない」と述べ、「21年4月入社の採用に向けては新しい取り組みもしていかなければならない」と話す。人材不足は道路舗装業界全体の課題と考えており、日本道路建設業協会で作成したPR動画などの試みに期待を示す。また、新たな取り組みの一例として経営層も含めた学校訪問による学生への働きかけを挙げ、「学校側からは会社ごとではなく道路舗装業界でまとめて来てほしいという意見も寄せられているので道建協に働きかけたい」と語る。新卒以外の採用にも積極的だ。

普及や直行直帰の奨励などで業務の効率化を進めるとともに、残業代の削減によって賃金面で不安が生じないよう給与アップなども実施している。海外事業では、タイで出資している現地の舗装会社が順調で「再生合材のパイロット工事が

そうした仕事がある一方、人手は不足している。そのため、人材確保や育成、省人化、効率化にはこれまで以上に取り組まなければならぬ」と説明する。人材確保については、4月入社予定の新卒社員は「現状から考えると上々の成果ではあるも

「雇用や育成をどうやっていくのかを今後2年間で整え、そうした考えや試行にリソースを割く余裕がない時代になる前に方法論を確立したい」と意欲を示した。



# 2020年 トップに聞く

NIPPO

吉川 芳和社長



**20年の展望**  
経済情勢は堅調で、市場環境も大きな減少は見られず、この状態が今年、来年も続くとの感触を持つている。その中で、人手不足などの課題が続いている。さらに、自然災

害が頻発しており、これまで以上に災害を意識して取り組む必要がある。国土強靱化のための3か年緊急対策も動き出している。減災・防災や復興・復興に力を発揮していく。これからは社会貢献の中で、我々の仕事が減災・防災につながるという意識を持っていかねばならないと考えている。

戦略事業  
建築事業は、大日本土木と当社で700億円くら

ら行っている。大きな変化はないが、少し大型工事が増えている。海外事業は東南アジアを中心に自動車関連のテストコース、アフリカ諸国を

パイロット工事を受注し、進めている。早くから再生事業が広まるわけではないが、日本の技術力を発揮できる入り口ができたのかなと思ってい

る。もちろん業績を率化を含めて、仕事ができる体制を取らなければならぬ。その後には技術的な効率化、省人化に投資していかないと追いつかない。もちろん業績を

## 働き方改革で魅力度向上

中心としたODA。東南アジアエリアにおけるアスファルト合材事業を展開している。

人材対策  
一番の課題は人手不足。仕事をこなさなければならぬ状態の中で、人材の確保、省人化、効

率化を含めて、仕事ができる体制を取らなければならぬ。その後には技術的な効率化、省人化に投資していかないと追いつかない。もちろん業績を

上げるための課題もあるが、人材の確保・育成のため、年間を通じた計画的な研修が必要となる。働き方改革  
24年度までの総労働時

間短縮ロードマップを策定し、働き方改革に取り組んでいる。19年度は、年5日の有給休暇取得など計画的な休日の確保、現場の直行直帰の推奨など1日の労働時間短縮を重点に推進している。働き方改革の取り組みを通じて、労働時間環境の整備を進めていくことで、建設業界の魅力度向上ならびに人材の確保へつながっていくものと考えている。