

株式会社丸高工業

代表取締役 高木一昌さん

所在地：〒140-0014 東京都品川区大井1-47-1 NTビル3階 従業員数：74名
設立：1954年 事業内容：リニューアル工事業およびサイレントシステム事業
企業HP：<https://www.marutaka-kogyo.co.jp/>



人が定着する会社と業界の未来のために。 建設業の常識を変え、賃上げの原資を生み出す構造改革

人を守るため、 夜間工事と価格競争からの脱却を決意

1921年に創業した株式会社丸高工業は、漆職人の技術をルーツに持つ改修工事会社。「難しい工事を日本一やれる会社」を掲げ、これまで東京タワーや日本武道館など、数々のランドマークの改修を手がけてきました。

長年にわたって現場力を武器に事業を広げてきた同社ですが、その確かな技術力をもってしても、建設業界が抱える構造的な課題からは逃れられませんでした。その最たる例が「夜間工事への依存」です。商業施設や病院、ホテルなど、稼働を止められない建物の工事の多くは深夜に行わざるを得ず、不規則で体力的に過酷な働き方が人材離れの大きな要因になっていたと、同社の代表取締役の高木一昌さんは語ります。

「夜働いて昼に寝る生活はあまりにも過酷で、社員の離職を増加させていました。大学選択時に工学科を目指す若者が減り、当社だけでなく業界全体で採用が難しくなっている上に、優秀な社員ほど大手企業に引き抜かれるという状況がありました。こんな働き方は会社にも業界にも未来はない。それで、夜にしかできない仕事を昼間でもできるように変え、社員が安心して働き続けられる環境をつくりたいと思ったんです」

若手の離職が続き採用も難しくなるなかで、業界内の価格競争はさらに激化。適正な価格での受注が難しくなり、会社の利益が圧迫される状況が続いていました。こうした構造的な課題を前に、高木さんが感じていたのは、「人を守らなければ、会社も技術も続かない」という危機感。それが建設業界自体の構造改革に踏み出すきっかけになります。

「夜間作業で長年会社を支えてくれた社員の頑張りに、何とか報いたい。そして新しい人が入っても定着できるようにしたい。それを実現するためには、既存の工事の常識を根本から変えなければなりません。そのために、新たなシステムの開発と賃上げの両輪で人材を守っていかうと考えたんです」

「音の出ない工事」で、 発注者と働く人にメリットをもたらす

同社が着目したのは、工事に伴う「騒音と振動」でした。この問題を解決できれば、夜間作業から脱却できる。その確信のもと、2008年から取り組んだのが、「騒音や振動を抑えた工事」を実現し、夜間作業をなくす「サイレントシステム」の構築です。この技術開発は、単なる工事技術の革新ではなく、賃上げの安定した原資を確保するための壮大な投資でした。

「開発には約13年の歳月と、それまでの収益のほとんどを注ぎ込みました。成功のカギとなったのは技術開発と並行して行った工事の標準化でした。熟練の技に頼る部分を極力排除し、1,000種類以上もの工事を分析。誰が施工しても同じ品質と静音性を保てる体制を構築したことで、作業効率は飛躍的に向上し、生産性向上の基盤が整いました」

このサイレントシステムが、いかにして賃上げの原資を生み出したのか。その本質は、発注者側にもたらす経済的なメリットにあります。夜間作業を昼間作業へ転換することで、工期を大幅に短縮することが可能になりました。

「例えば、商業施設やホテル、病院といった稼働を止められない施設では、工事期間が短くなることで、発注者側の代替テナントの賃料消失や営業損失といった課題が解消されます。発注者の利益向上という新たな価値を生み出したため、当社としても適正価格での受注が可能になりました。技術開発による生産性向上が、そのまま賃上げの安定した原資となる好循環を確立したのです」



「賃上げ」は人材を守るための投資

技術開発による構造改革で安定的な原資を確保した同社は、その利益をためらうことなく社員に還元。賃上げを「人材を守るための投資」と位置づけ、2025年度から全社員を対象に賃上げを実施しています。

人材流出防止と採用強化を目的として、新卒社員の初任給は23万円から28万円へと大幅に引き上げ、大手企業並みの水準を達成。また、ミドル層やベテラン層に対しても、手当込みで平均3.9%のベースアップを行いました。

「賃上げは社員のためであり、会社を続けるための投資でもあります。優秀な人材ほど大手ゼネコンなどに引き抜かれてしまう現状があるなかで、安心して働き続けられる環境をつくるのが経営者の責任だと考えています」

賃上げの原資を有効に活用し、社員の意欲を高めるため、評価制度にも独自の方針を導入しました。

「制度で一律に決めるのではなく、個々の力を見極めたいという思いから、年功序列や役職定年といった従来の制度に縛られず、能力を正當に反映する仕組みを導入しました。能力の高い社員には、年齢や役職にかかわらず高い賃金・給与を提供しています」

給与面での待遇改善に加え、働き方改革とも一体化したのが、昼間作業への転換です。夜勤が減り、週末はしっかりと休めるようになったことで、心身の負担が軽減。社員の生活の安定と仕事への意欲向上に大きく貢献しました。

実際に現場からは、「昼間に働けるようになって家族と過ごす時間が増えた」「賃上げで安心して生活設計ができるようになった」といった声も。働きやすさが向上したことで、会社への信頼感や仕事への前向きな意識も高まっているといいます。

「給与を上げることと同じくらい、働き方改革も大切だと思います。こうした取り組みによって、離職率の改善にもつながりました。それと同時に社員を大切にす企業としてのブランド力向上にもつながっています」



「同業者のため」。 業界全体を変革する未来への布石

同社の構造改革は、単なるいち企業の成功に留まりません。その視線の先には、業界全体の未来があります。

「私たちの目的は、自分たちだけが儲かることではありません。この業界をあと100年続けられるものにしたい。そのために、賃上げを可能にしたサイレントシステムを同業者に広めていくことが、建設業全体の待遇改善へ波及し、働く人の未来を変えるカギとなると信じています」

日本の建設業が抱える技術者不足・高齢化の課題に対し、システムの標準化を通じて業界全体の生産性向上と若手人材の確保に貢献することを目指す同社。

「今後もサイレントシステムによる原資確保を主軸としつつ、価格転嫁や制度整備など他の賃上げ施策にも積極的に取り組み、持続可能な成長と、より良い職場環境を実現していきます」



専門家による
ポイント解説

社員離職率の改善が、 顧客満足度や収益性を向上させる

技術開発と業務効率化によって賃上げ原資を確保し、離職率の改善と賃上げを実現した事例です。若手だけでなくミドル・ベテラン層も対象とする賃上げにより、社内の不満を防ぎ、組織全体の意欲向上が期待されます。「夜間工事の廃止」という一見サービス低下に見える施策を、顧客にとってのメリットに転換した点も重要です。

とある外食大手企業では、24時間営業をやめて低収益時間帯を縮小し、代わりにサービス品質を強化しました。そうすることで、客単価と顧客満足度を高めることができ、賃上げの原資確保に繋がります。

深刻な人手不足の今こそ、社員を重視する経営が、サービス品質・顧客満足・企業価値を高める好循環を生みやすい環境にあります。