

「次の100年に向けて」

選ばれる会社となるための組織改革(担い手確保・育成対策)

株式会社 明翫組

会社概要

代表者	代表取締役社長 明翫 圭祐	所在地	金沢市泉野町6丁目15番15号
資本金	3,500万円	従業員数	36名(役員含む)
直近決算売上高	1,239,068千円	連絡先	TEL 076-242-3411

創業105年目を迎えて

株式会社明翫組は大正6年4月美川町にて創業、今年で105年目を迎えました。これは、ひとえに弊社に勤務された多くの先輩方のご努力とご尽力によって受け継がれてきたものです。しかし、建設業界は現在、『仕事がきつい』『休みが取れない』そういったイメージが先行し、新たな担い手の確保が難しい業種となっています。さらに、県内の工業系高校、大学卒業者の多くが他産業を含めた県内外の大手企業等を志望する中、中小規模の会社においては同業他社との採用競争もますます厳しくなっているのが現状です。そうした中、当社では『次の100年』を担う人材の確保と若手社員の育成を会社の最優先課題として掲げ、さまざまな施策に取り組んでいます。



工事現場の様子

当社の担い手確保・育成対策について

当社では、担い手確保(離職防止)・育成対策として、若手、中堅社員を対象としたメンタルサポート制度、ベテラン社員と若手社員をペアで現場に配置することで、現場で直接技術の指導を行う社内OJT制度を実施しています。また、仕事に取り組む上での活動方針として「新6S活動」(スマイル、セーフティー、スマート、スピード、スケジュール、シャープ)を展開しており、日々社員一人一人にチームとして行動することの大切さ、互助精神の必要性を説いています。そして、令和4年4月から働き方改革の目玉として「完全週休2日制」を導入、それと並行してユースエール認定取得を会社の目標に掲げ、会社として社員に年間10日以上の有給休暇取得を積極推奨し、社員がゆとりを持って働ける環境を推し進めています。さらに、令和4年6月に完成した新社屋のイメージカラーであるブラウン色に合わせ、作業服、名刺や封筒、HPを新調し、会社全体の一体感を感じてもらえるよう配慮も致しました。併せて昨年度より、社員全員にiphoneを導入し、グループウェアのサイボウズオフィスや社員間のチャットツールであるエルガナを活用したスピーディかつコミュニケーションが取り易い風通しの良い職場づくりに注力しています。



新6S活動



災害防止に向けたABC+D活動

従業員満足度(ES)の向上へ

さまざまなITツールや従業員からの声を積極的に取り入れることで、職場内のコミュニケーションが活発化し、働きやすい環境が生まれています。また、会社が社員に有給休暇取得を積極推奨するようになったことにより、遠慮せず有給休暇を取得する社員が増えてきました。

また、公共土木工事においては週休2日制モデル工事が増えてきたこともあり、土日に休みをしっかりと取れる環境が増えてきたものの、民間工事を中心とする建築工事においては依然として土曜日も仕事をやるケースが多く残っており、土木の社員は休んでいるのに、建築の社員が働いているといったケースが散見されます。これは業界全体としての課題ではありますが、当社においてはその格差を少しでも是正し、働き方の均一化が図られるよう、業務の分担化によるバックアップ体制の模索(現場の書類作成を本社社員がカバー等)や土木、建築相互間の社員協力体制の確立(出来る部分の補助等)について日々、話し合い、試行錯誤を繰り返しながら、社員の働きやすい環境づくりに挑戦しています。

選んでもらえる会社に向けて

地域貢献として、完成した新社屋は、打合せ室を町内会の会議等に利用してもらえるよう無料での貸出を計画しています。また、テナントを入居させることで、地域の賑わい、潤いを創出することも目指しました。新社屋の外観は建設会社らしくらぬ非日常感が漂うデザインの社屋とすることで、社員はもとより地域住民から面白いことを行っている会社だな、新しいことに挑戦している会社だなというイメージを持ってもらえることを期待しています。これまでの歴史と伝統を大切に守りながら、変化を恐れず、常に「新しいことに挑戦していく」ことで、これからの100年に向けて、社員が働きやすい環境づくり、就職先として選んでもらえる会社作りをさらにブラッシュアップしていきたいと考えています。



完成した新社屋

未来の建設業を創造するため 変革と継承を通して、活性する企業を目指して

株式会社 向出組

会社概要

代表者	熊本市郎	所在地	加賀市下河崎町へ18番地
資本金	4,800万円	従業員数	25名
直近決算売上高	1,240,295千円	連絡先	TEL 0761-73-1555

直面した課題と求められた変革

さまざまな業種でも言われています「人手不足」は、建設業においても「職人不足」「技術者不足」が深刻な課題として浮き彫りとなっており、担い手の確保・育成対策が重要課題となっています。

当社においても新人の採用を10年以上見送って来たため、いつのまにか中堅社員やベテラン社員ばかりとなり20代の社員がおらず、いざ新卒の採用に乗り出してみると教育・指導・技術の継承といった「オンザ・ジョブ・トレーニング」が途切れていることに直面するばかりか、「働き方改革」に対する時代の変革も問題でした。

知識・技能・経験などが必要な技術職に、若者が継続して働きやすい環境整備や「ワーク・ライフ・バランス」「やりがい」の創出などを整えることは、中堅・ベテラン社員にとっても刺激となり、新しい建設業の未来を描くことができる「気付き」「きっかけ」であると感じるばかりか、当社が目指す『一人一人の社員が主役の豊かな職場環境を創る』ことにもつながると思い環境整備や新しいチャレンジに踏み切りました。



インターンシップ受入れ



地元工業高校生を招いての現場見学会



CSR活動(小松市水害)

中堅社員持ち回り教育制度「マスター(師匠)」制度の導入

そこで中堅社員を「マスター(師匠)」と称する新人教育係として選任し、担当を固定するのではなく複数人・持ち回りで担当することで中堅社員個々の良いところをより多く学び、さまざまな技術を習得する機会を与える「マスター(師匠)制度」を発足しました。

また、中堅社員「マスター(師匠)」全員で情報共有をおこない、若手社員の課題や、実力を中堅社員全員で共有することで、過不足を把握して効率よく円滑に新入・若手社員の能力向上・サポートにつなげ、併せて自ら学び教えることで、基礎を再確認し中堅社員の能力向上も目的としました。

クラウドを利用したグループウェアの導入と業務の効率化

今まで紙で回覧・決裁していたものを、電子化してクラウド上で申請・閲覧・回覧・決裁を行えるようにしました。時間的制約が少なくなるばかりか、離れた現場からも本社に戻る必要がなくなり、携帯・スマホか

からも閲覧・決裁できることで業務の効率化が図られ、個々の役割や申請・決裁も明確になり、有給の申請も簡易に提出できるので有給取得率の向上にもつながりました。

また、コロナ感染症の拡大中においても当該システムを利用することで、現場⇄自宅とリモートワークも行うことが可能となり、さらなる「働き方」への変革にも新しい可能性に感じました。

女性・若手技術者が活躍できる職場整備や意識改革で新しい可能性の創造

最初は中堅・ベテラン社員の中にも女性技術者への抵抗がなかったわけではありませんが、当社が女性技術者を迎えるにあたり、女性専用施設の改装を行うなどの環境づくりから始まり、年間休日の見直し、定時労働の推進により若手技術者全体の「ワーク・ライフ・バランス」の向上を図りました。

最初の懸念とは裏腹に女性技術者がいることで職場が明るくなるばかりか、会話やコミュニケーションも図られるようになり、マスター制度も相乗し、若手技術者のスキルに合わせた作業分担や協力により、性別を問わず多様性を尊重し、協調し合うことで変革に自然とコミットしていているようです。

本年度3人目の女性技術者を迎えることができ、今後、(一社)石川県建設業協会「百万石小町『結』」にも積極的に参加することで他社の女性技術者とも交流を図り、社外・社内を問わず女性技術者同士のコミュニティもより創造されて行くことにも期待しています。

福利厚生も女性・若手技術者の成長と共に順応して多様性を尊重し、柔軟に対応していくことが企業の発展と新しい可能性に寄与していくものと考えます。



活躍する女性技術者

チャレンジと課題、その先の成長が生むもの

さまざまなチャレンジや情報技術の利用・環境整備におけるハードウェアの構築も、昨今のコロナ感染症対策により「本音で語り合う」「個々の悩みや不安に耳を傾ける」場が設けられておらず「コミュニケーションの循環不足」という課題が生じてます。

また、技術職という職種の特徴上、十年単位の経験や知識・努力を必要とするため、難しさや苦労ばかりが目立ち、喜びや達成感を感じ、伝えることに苦慮するなど、つくづく「一人一人の社員が主役の豊かな職場」を創ることへの難しさを痛感しています。

ですが新しいチャレンジには新し課題と効果が生まれます。この課題・問題を解決するためには、これまでの常識や固定概念に囚われず、「失敗するかも」「べき論」ではなく新しいチャレンジから「気づき」や「きっかけ」が生まれ、そこから生まれる新しい可能性を拾い上げ評価・改善を繰り返していけば、活性し続ける、成長し続けられると信じます。

求められる技術者を育て、必要とされる企業をめざし、明日の未来を創造する「モノづくり」の喜びと技術を磨きながら、次代に継承しつつ、個人の力をのびのびと生かす企業風土を大切に育んでいき、地域と共に成長できる、貢献できる企業でありたいと望んでいます。



親睦旅行



社員旅行