

堀江工業株式会社

【企業概要】

- 事業内容 総合建設業（道路及び隧道、港湾、海岸河川、建築、舗装、浚渫、水道施設工事）、1級建築士事務所、宅地建物取引業、産業廃棄物処理業等
- 代表者 代表取締役社長 長谷川 浩一
- 従業員数 97名（男性 82名／女性 15名）
- 所在地 いわき市平字尼子町 60-1
- U R L <http://horiekk.co.jp/>



【堀江工業株式会社】

堀江工業株式会社は、1920（大正9）年の設立以来、総合建設業として「信用は無限の資本なり」を信条に、これまで蓄積された経験と、近代的な要素を積み重ね、地域社会の生活環境の向上を目指している企業です。

東日本大震災からの復興に向け、全社員一丸となって取り組むとともに、人材育成についても、マンパワーの強化・個性尊重の幅広い人格形成を目標に、県の次世代育成支援企業の認証、市の新規高卒者雇用優良企業の受賞及び、女性活躍推進企業の認証など人材育成や働きやすい職場づくりにも取り組んでいます。

今回は、同社の取り組みについて、総務部副部長の鈴木英長さん、入社2年目の建築部 我妻海飛さんにお話を伺ってきました。

先輩から後輩へ社風や仕事の流儀が受け継がれる

―御社の人材育成方針についてお聞かせください。

鈴木副部長：新入社員には、できるだけ同じ高校出身の先輩社員を担当につけ、公私にわたる相談役を担うとともに、弊社の仕事の仕方、社風等を教え込む人材育成をしています。

震災後しばらくは、復旧・復興工事に大変忙しく、若手社員への指導や育成に十分な時間を割くことができませんでした。ようやく復興関連事業が落ち着いてきましたので、改めて丁寧な人材育成ができるものと思っています。

我妻君の出身校である勿来工業高校建築科からは、これまで多くの優秀な生徒が入社してくれていますので、同じ出身高の先輩社員 野田博さんが指導役となって来ています。弊社の若手社員は、意識も資質も高いため、社風や仕事の流儀などがこれからも受け継がれていくものと期待しています。



【鈴木総務部副部長（左）と我妻さん（右）】

―入社2年目の我妻さんに伺います。就職を決めたきっかけと今後の目標を教えてください。

我妻さん：高校3年生の時、インターンシップを2カ所体験しました。1社は自宅近くの企業で、もう1社が弊社 堀江工業でした。3日間のインターンシップでは、直接、現場体験をさせてもらい、年齢の近い社員が多い上に、同じ高校の先輩も入社していたので、働くことへの不安よりも期待がもてたことが決断の決め手でした。



【野田さん（右）の指導を受ける我妻さん（左）】

我妻さん：現在は、磐城高校の改修工事を担当しています。仕事の一つには、安全管理の危険予知活動として、現場の全作業員に向けた呼びかけがあります。幅広い世代の様々な業種の方々と一緒に仕事をしていますので、一番の若手である私は、現場で、積極的にコミュニケーションをとるよう心掛けています。

また、先輩方は、先をみた仕事をしてはいますが、私は、日々の仕事をこなしている段階ですので、先輩方の指導を受けながら技術や仕事の仕方を身に付けていきたいと思っています。そのためにも、2級建築施工管理士の資格が3年の実務経験で受験できますので、チャレンジしていきたいとも思っています。

鈴木副部長：建築部の社員は、安全管理や施工管理、品質管理など総合的な指揮者役を務めなくてはなりません。技術力はもちろん、コミュニケーション能力も磨いてほしいと思います。

資格取得については、個人のスキルとなるものですので、取得に際しての支援制度などは設けていませんが、資格を取得すれば、資格手当や身分資格、昇給など給与にきちんと反映させていますので、資格の取得にどんどんチャレンジしてほしいと思います。

リフレッシュ休暇などで休暇取得率Up！

―従業員のワーク・ライフ・バランスを図る組みについてお聞かせください。

鈴木副部長：建設業の場合、現場によっては、様々な工程に、様々な業種が関わってくるため、工期がずれ込み、厳しい勤務になることもあります。休暇が取りづらい上、土日の出勤は振替対応としていることもあり、有給休暇の取得率が低い状況です。そこで、有給休暇の指定消化日を設けるほか、工期の終了後には、1週間程度の休暇取得を推奨するなど、休みを取れるような体制を整え、休暇取得率アップを目指しています。

さらに今後は、現場責任者など、一人の社員に仕事が集中してしまうこともあるため、長時間労働の是正にも取り組んでいかなければならないと思っています。

また、昨年度、女性活躍推進企業の認証を受けました。弊社の女性社員は事務職のみで少数ですが、多くの社員が育児休業を取得し、復職しているほか、男性社員の中にも、育児休業の取得が浸透してきていますので、今後も育児のみならず、介護休暇も含めた制度の活用や、男女ともに働きやすい職場を目指していきます。

これら働き方の改革には、まず、社員の意識改革が必要となります。弊社では、毎年5月の最終土曜日には、協力会の社員も含めた全社員を対象に、安全衛生と、ワーク・ライフ・バランスへの理解促進を図るための講習会を開催しています。



【磐城高校改修工事の現場】

新3K（給料、休暇、きれい）を目指す建設業

―新規高校生を採用するにあたっての課題等がありますか？

鈴木副部長：会社説明会や面接会等に参加するにあたり、売り手市場ですから、若者の望むもの、若者を引き付けるものは何かを研究して臨んでいます。ですが、良い点ばかりでなく、苦勞する点、わが社の流儀などもきちんと説明して、会社を理解してもらうことを一番に心がけています。

何も無い更地から大きな建築物を新規につくりあげるといった仕事は、苦勞もありますが、それ以上の楽しさや達成感が味わえる仕事です。土木や建築を生業としていく技術者を目指す若者には、地図に残る仕事であることに誇りと自覚を持ってほしいです。



施工実績の一例（左から）災害公営住薄磯団地、公営住宅船戸団地6号棟、災害公営住宅内郷砂子田団地

―より魅力ある職場にするために、どのような取り組みが必要になると思いますか？

鈴木副部長：先日、中学生の職場体験を受け入れました。その中には女子生徒もおり、みなさん建設業に興味をもって弊社を選択してくれたと伺い、とても嬉しかったです。

しかし、生徒や保護者にうまく会社のアピールができていないことが弱みだと思っています。高校生からではなく、小・中学生にも建設業の仕事の魅力や理解を広めていくため、フェイスブックや、弊社のキャラクター『ホーリーくん』などを活用したPRを積極的に行っていきたいと思っています。そのためには、我妻君たちの若い発想による広報手段にも期待しているところです。

また、職場環境を変えていかなければならないと思っています。これまでの建設業のイメージを改め、新3K（給料が高い、休暇がとれる、きれいな職場）を目指し、女性も活躍できる環境として整えていけたらと思っています。



「ホーリーくん」