



一般財団法人
安藤ハザマひとづくり財団

2020年度
若手建設技術社員・
技能労働者育成
助成金

CASE STUDY

小鍛冶組アカデミーによる 若手社員教育

北海道札幌市

Vol.02

株式会社小鍛冶組

至誠の心を大切に「北海道一のとび・土工集団」を目指す基礎・躯体工事の専門工事会社、小鍛冶組では、「小鍛冶組アカデミー」と名付けた人材育成制度を2018年4月よりスタートさせました。入社10年で登録基幹技能士になることを目標に掲げ、入社1～7年生に対する教育内容を体系化しています。社内外講師による座学研修、自社実習施設での研修、資格取得サポート等のほか、OJTチェックリストを用いて定期的に技術習熟度の確認を行っています。

CORPORATE PROFILE

株式会社小鍛冶組

設立	1966年8月
代表者	代表取締役社長 小鍛冶洋介
資本金	5,550万円
社員数	116名
主な事業内容	とび・土工事業
所在地	北海道札幌市
ウェブサイト	https://www.kokaji.co.jp



代表取締役社長
小鍛冶 洋介氏

常務取締役
石田 英博氏(アカデミー校長)

「優秀な職長を育て、その職長がゼネコンの所長に認められれば次の受注につながる。」もともと当社には「教育は人材への投資」という考えがありました。そこへ「ものづくりには教育

機関(アカデミー)が必要だ。」という考えをもっていた小鍛冶社長が就任し、現場経験40年有余という経歴をもつ石田常務と議論を重ね教育内容を作り上げてきました。

● アカデミーのベース

当社には「新入社員が7年間で覚える工事内容」というパイプルのようなものが存在します。一人前になるためには覚えなくてはならない工事内容を体系的に整理したものです。アカデミーもこれに沿って、入社1年目、入社2～3年目、入社4～7年目と3つのグループに分けて教育カリキュラムを作成しました。

● 独自の教育メニュー

新入社員には「道具・用語の解説」という研修があります。これは知らない専門用語に引っかかって先輩社員の話が頭に入っていないという、誰にでもある体験をもとに作られたものです。その他にも「作業手順書作成研修」等、若手社員の仕事をしながら成長を支える研修を考え、当社の人間だからこそ実施できる独自のメニューがたくさん用意されています。

● 年間教育スケジュール

1年間を通してほぼ毎月、何かしらの若手研修が行われている状況です。本人の準備もあるでしょうし、職場における業務調整も必要です。そこで年間教育スケジュール(4～3月)は前年12月に決定し、社内に告知しています。

▲ 小鍛冶組アカデミー年間スケジュール



▲ 講師を務める石田校長



▲ 実践教育、安全教育、小鍛冶組の主要工事の現場見学などを体験

代表取締役社長 小鍛冶 洋介氏

入社1年後の社員の成果が楽しみ

私も積極的に小鍛冶組アカデミーに関わるようにしています。中でも楽しみにしているのは入社1年後社員に対するヒアリングです。仕事を覚え、自分の成果を実感できるようになったことで自信がつくのでしょう。経験したことを笑顔で生き生きと話をしてくれます。

ゼネコンの所長から「おたくの新入社員良いよね。」とお褒めの言葉をいただくこともあり、この教育を継続・発展させていかなければならないと意を強くします。今後は同業他社と人材交流を図るなど切磋琢磨して、会社の人材力を高めていきたいと考えています。

常務取締役 石田 英博氏(アカデミー校長)

若いうちから人生設計を考える

研修は若いうちから人生設計を考えさせる内容にしています。たとえば25才に結婚とすると、それまでに一人前になって職長になる。そして子供がができる28才までには必要な資格を取り、登録基幹技能士となって会社の中心的な存在になるといった具合です。

これによりいつまでに技能を身に付けよう、資格を取得しようという具体的な目標ができ、意欲も成果も変わってきます。研修は土日に及ぶこともありますが、目的意識をもっていれば苦になりません。

管理部課長 大谷 翔平氏

社会人として必要な知識も学ぶ

現場業務に直接は関係ないことでも、社会人として必要な教育はプログラムに組み込んでいます。一人前の技能労働者になるには、一般教養を身につけることが不可欠だと考えるからです。

今回、ビジネスマナー研修を財団に助成していただきましたが、その他にも給与から引かれる税金や社会保険料の仕組み等を、外部の無料プログラムを活用してファイナンシャルプランナーに教えてもらっています。

自前だけでなく様々なサポートを活用することにより、今後も社員に必要な研修を充実させていきたいです。

事務局コメント

若手教育が体系化されていることはもとより、ほとんどの研修の内容を、社長をはじめ役員・社員が考え、自ら講師を務めていることに感銘を受けました。経営幹部が社員の成長や人生を見据え、本社敷地内に現場実習施設まで作ってしまう熱意は社員一人一人に伝わっているものと思います。教育に一番大切なものは若手の将来を思い、育てようとする愛情だと改めて実感いたしました。