



一般財団法人  
安藤ハザマひとづくり財団

2023年度  
若手建設技術社員・  
技能労働者  
育成助成金

CASE STUDY

# 自由な発想で、当社ならではの 人材育成を推進！

Vol.06

株式会社扶桑工業

静岡県藤枝市

建設業界は働き方改革や処遇改善の原資を確保するため労働生産性の向上が強く求められるとともに、若手人材の確保・定着という大きな課題に直面しています。創業60年を迎えた株式会社扶桑工業の池谷社長は「若手育成の仕組みを整えることは労働生産性の向上につながるのももちろんのこと、人材確保という点で応募者の増加や定着率の向上にも効果が波及する。」と自前で教育体系の構築に取り組み、当財団の助成プログラムを利用して実習用に実物大のマンション階段を自社施設内に作り上げました。

## CORPORATE PROFILE

### 株式会社扶桑工業

設立	1972年10月
代表者	代表取締役社長 池谷侑治
資本金	2,965万円
社員数	109名
主な事業内容	鉄筋工事業、地質調査用機器製造販売
所在地	静岡県藤枝市
ウェブサイト	<a href="https://www.kk-fuso.co.jp/">https://www.kk-fuso.co.jp/</a>



代表取締役社長  
池谷 侑治氏

「若手の入社希望者がほとんどいない。ようやく入社しても定着しない。」多くの職長が40歳代に達するなか池谷社長は彼らの後継者をつくる必要性を強く感じるようになり、そのために若手の採用と育成に本気で取り組むことを決意されました。

まずは総務担当としてキャリア採用した社員を採用業務専任とし、それまでの採用活動を見直すことからスタート。始めてみると応募者を増やすには「若手が自信をもって働ける環境があること」が何よりも重要であることを再認識します。そのた

### ● 教育体系の整備

まずは経験に応じて「基礎クラス」「応用クラス」「職長候補クラス」「職長クラス」の4レベルの職能等級を設定し、それぞれの等級要件には身につけてほしい知識や技能のほか、組織で仕事をするうえで大切な役割や心構えを整理し体系化しました。

それをもとに考えた研修プログラムの特徴は、実習を中心にして講師は社内の人間にしたことです。当社で仕事をしてきた者が指導した方が受講生の納得感が得られ、研修の成果も上がると考えたからです。

### ● 実習用設備を製作

実習にはこだわりました。中堅社員研修のために実習用のマンション階段を作りました。できるだけ現場に近い状況で実習させたかったので、あるマンションデベロッパーのマンションと同じ規模(縦4.2m×横2.6m×高さ2.9m)の階段型枠と足場を当社加工センターの空きスペースに作りました。およそ100万円かかった費用には安藤ハザマひとつくり財団の助成

めに「しっかりとした技能教育体系があること」そして「成長に応じた研修プログラムがあること」に力を注ぐことにしました。

若手社員には体系的な教育を受けることにより先輩社員との技能の差を縮め、自信をもって長く働ける会社であると実感してもらいたいですし、上司や先輩社員にとっても若手社員が成長し、長く勤務してくれることは彼らの大きな助けになるはずです。こうして、若手の成長は当社の生産性向上と人材確保のための大事な戦略として皆の共通目標となりました。

金を充てました。

配筋は通常数人で手分けして行いますが、マンション階段の場合は作業スペースの制約から一人しか入れず、すべての工程を一人でこなす必要があります。未習熟者が一人前になるための実習に相応しい題材であると選びました。

もちろん、実習で一度組めたくらいではまだ現場は任せられません。鉄筋をばらせば何度でも利用できる設備を最大限に活用して若手社員の成長を後押ししたいと思います。



▲ マンション階段実習用設備



▲ 鉄筋技能試験モデルによる組立練習

代表取締役社長 池谷 侑治氏

## 会社が受け継いできた精神

この会社は父親が創業し、幾多の困難を乗り越えて大きくしてきました。父は固定観念や既成概念にとらわれない自由な発想をするひとで、それまで各現場で行っていた鉄筋加工を、加工センターを作り集中して行うようにしたのは恐らく県内では初めてだったと思います。

その精神は今も当社に受け継がれています。事業だけでなく人の採用や育成についても「工夫を重ね、手法を磨くこと」により難局は突破できると信じており、担当者任せにするのではなく、自身の過去の経験をもとに一緒に考え、取り組んでいます。

## 自前にこだわった

研修プログラムはすべて私が素案をつくり、職長らに意見を求め、完成させました。外注しようとは思いませんでした。現場作業も人材育成も自分には経験があるし、会社のことを一番よく理解しているのは我々だという自負があるからです。

もちろん、完璧なものできたとは思っていません。これから運用していきながら修正が必要です。ただ、こうして皆で考

えや意見を出し合って完成度を高めていく、そうやって会社は強くなっていくものだと思います。

## 今後の計画

この取り組みを始めてからやりたいことがどんどん増えてきました。教育体系ができれば、その教育効果を人事考課制度とリンクさせて測れるようにしたい。何をしたら評価されるのか、評価する側とされる側が同じ尺度をもつことによって評価の納得感を高めていきたいです。そしてその結果をもとに教育システムの改善も図っていけば、私たちの研修プログラムはさらに進化していくと確信しています。

それから職長を育てるプログラムをつくりたい。職長には早ければ5年でなれますが、その道筋を明らかにして誰もが確実にたどれるようにしていきたいです。実習という観点では、マンション階段の次のステップとして鉄骨基礎の組み立てができる設備を作る。図面拾いから、施工図作成、組立の段取り、組立までの一連の作業を習得させる。職長になるためには必須です。マネジメント教育も怠ることはできません。“人材を育てるのも職長の仕事である”という意識をもってもらいたいです。

### 事務局コメント

若手人材を確保するため採用活動に力を注ぐのは当然ですが、社員の採用・定着にもよい波及効果があるとして人材育成にも力を入れる会社は少ないように感じます。マンパワーが限られている中小企業ではなかなか難しいことだと思いますが、株式会社扶桑工業のように社長のリードのもと会社全体で取り組む姿勢があればなせるのではないのでしょうか。新入社員に一定の自信をもって仕事に励む様子が見られ、技能訓練制度が整備されていることに就職担当の先生の反応が非常に良いそうです。同社のひとつくりにおける今後の展開が期待されます。