

「新しい舞台を創り続ける会社」

～縁ある人の新しい舞台を創るに相応しい 最善の「会社」そして「ひと」であり続ける～

近藤建設株式会社

代表取締役社長 近藤 裕世 氏

●インタビューー

名古屋中小企業投資育成株式会社
専務取締役 五十嵐 健二



近藤建設株式会社 会社概要

本社所在地：富山県富山市緑町1丁目1番10号

その他事業所：金沢営業所(石川県金沢市)

事業内容：総合建設業

創立年月：1949年5月

売上高：54億円(23/12期)

従業員数：54名

近藤 裕世 氏 プロフィール

2005年 当社入社

2009年 取締役就任

2011年 専務取締役就任

2015年 代表取締役社長就任(3代目)

趣味：ゴルフ、スキー、書道

《地域に愛されて75年》

【五十嵐】1976年の投資以来、約50年のお付き合いとなります。永きに亘り、ご愛顧を賜りありがとうございます。また、貴社におかれましては、昨年5月に創立75周年を迎えられました。まずは、沿革や事業内容についてお聞かせください。

【近藤】弊社は私の祖父が1939年に創業し、1949年に法人化し、父が2代目、私が3代目社長になります。富山県を中心に、研究施設から工場、物流施設、教育施設、オフィス、スポーツ施設、福祉施設、マンション、住宅まで幅広い分野の建築を手掛けている総合建設業です。弊社の強みは、長い歴史の間に培われた豊富な経験と実績に基づいた、柔軟な対応力です。建物の新築のみならず、増築や修繕なども行っています。これからも地域に根ざし、地域の方々から必要とされ信頼される会社であり続けるために、私は10年前の社長就任以来、人材育成に力を注いでいます。



＜創立75周年記念社員研修旅行＞

《人が育つ会社に!》

【五十嵐】注力している人材育成について詳しくお聞かせください。

【近藤】私が大切にしている言葉に経営の神様松下幸之助翁の名言のひとつ「企業は人なり」があります。この言葉の通り、企業は「人」で成り

立つものであり、そして「人」を中心に発展していくものであるからこそ、企業にとって「人」は最大の財産であり、人材育成は非常に重要なことと考えています。そして弊社の経営ビジョン『縁ある人の新しい舞台を創るに相応しい最善の「会社」そして「ひと」であり続ける。』に掲げた想いを具現化するためにも、「ひと」を育てることを永遠のテーマと捉えています。また、「人が育つ会社に!」を5年前から社内スローガンに掲げています。考え方や捉え方次第で、その人の持っている力を引き出し、発揮させることもできるため、人材育成・社員教育を重視しています。具体的には、一人前の現場監督やリーダーを育成するため、中堅クラス以上の社員・役員が定期的集まり、社外教育機関の教材を使用し、良好な人間関係の構築と最適な指導方法などを学んでおります。この研修を通して意識改革を図るところから始めています。お客様や地域の皆様から選んでいただける会社であり続けるためにも常に学び続けることが大変大切であると考えています。

もう一つ力を注いでいるのが、社員とのコミュニケーションです。社員一人ひとりの誕生日に、事前に5択から選んでもらった誕生日プレゼントを贈ることを継続して実施しています。このような取り組みを行っているのは、社員への感謝の気持ちを伝えるためですが、これがモチベーションや帰属意識の向上にも繋がると良いなと考えています。

今、建設業界は作業環境や待遇などの改善が求められています。社長就任後、完全週休二日制を導入しました。工期を守るために実施できない場合は、完成後に振替休日を取得でき

るようにしています。また、産休・育休、看護、リフレッシュ休暇、フレックスタイム制等も整えており、社員が働きやすい環境へと整備しています。有給休暇を利用して、参観日やPTA活動などに参加している社員も多いです。



<健康経営優良法人2025 認定証>



<元気とやま!子育て応援企業 登録証>

私の取り組みは、全て“人”に重きを置いています。それは、社員を大事に育てていくことこそが、会社のさらなる発展に繋がると信じているからです。

《IT・DXの成果》

【五十嵐】時間外労働の上限規制適用により、人手不足感が強まっている建設業界ですが、御社ではどのように対応しているのでしょうか？

【近藤】弊社は元々ITを課題に感じていました

が、全社の業務に、より一貫性を持たせ、業務の効率化を図るため2018年に「IT部門会」を立ち上げ、2020年には「ITシステム部門会」へ組織変更しました。市販サービスの活用が主流の中、システムを自社に最適化するため、原価管理基幹システム「KOCOMO」を独自開発しました。さらに2024年4月には部署横断組織「KONDO-DX事業部門会」を立ち上げ、社員の要望を集約し、その中でもAI遠隔監視カメラで現場を確認できる体制など、取り入れられるものから積極的に導入しています。ITやDXに関しては当初後ろ向きだった社員もいましたが、導入後は業務の効率も良くなり、いまでは各々が積極的に活用するようになりました。副次的な効果として「効率化だけではなく、事業部門会を通じて社内コミュニケーションが活発化し、若手が活躍する場も増えた」との声も社内で聞こえてきています。今後もDXの導入で労務環境が改善し、社員の満足度向上から会社の競争力アップひいては業界のイメージ向上へと繋げる好循環が目標です。

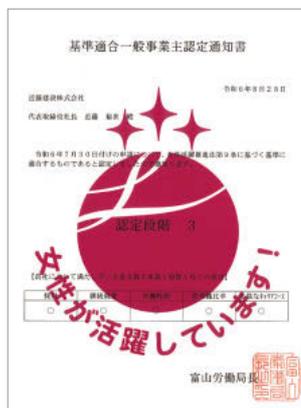
最近、専門スキルを身に付け、DXを活用し施工に関するデータの整理・処理や、提出書類等の作成業務等を主たる業務とする「建設ディレクター」の育成にも力を入れています。現在6名が建設ディレクター協会(京都)の認定を受けています。



<建設ディレクター ロゴ>

また、人手不足に悩む業界各社で、女性専用トイレや更衣室、制度面など様々な環境改善を急いでいますが、職場全体の理解がないと改善は進まないなど、取り組みを主導する経営者の意識が問われていると感じています。

富山県建設業協会では、2023年5月に「GEプロジェクト委員会」を発足し、私(常任理事)が委員長に就任しました。GEは男女共同参画の英語「Gender Equality」の頭文字です。常置委員会としては全国初の組織で、女性16人で構成されています。男性中心のイメージが強い建設業界ですが、女性の視点による情報発信や取り組みにより、男女問わず誰もが働きやすい建設業となることを目的に活動しています。建設業界のイメージアップに寄与し、より魅力的な産業になることも期待しています。



<えるぼし認定証>

《社員が活躍できる環境づくり》

【五十嵐】最近御社では現役アスリートを採用されたと伺いましたが、どのような取り組みなのでしょうか？

【近藤】創立75周年の節目の年を迎え、これから先の80周年、90周年、100周年へと会社の将来・未来を思い描いたとき、目まぐるしいスピードで変わり続ける社会において皆様から選ばれる会社

であり続けるためには、まずは私自身が考え方を換え「新たなコト・モノ・ヒトを取り入れ、多様性を受け入れる」そんな挑戦する姿勢が弊社に求められていると痛感しました。社員が高いモチベーションを維持して働ける環境を作るためにも、仲間を増やし、新しい風を取り入れることが必要との思いから、採用や労務管理の面で慣習にとられない取り組みを打ち出しました。その一つが現役アスリートを雇用する「デュアルキャリア採用」です。2024年4月にリーグH(旧 日本ハンドボールリーグ)所属チーム「富山ドリームス」の選手2人を迎え入れ、ブランドコミュニケーション部に配属しました。ブランドコミュニケーション部は、2023年11月に新設した部署で、主な業務は広報(対外的な情報発信)、広告宣伝(各種媒体への出稿手配、年間計画作成と予算管理等)、新卒及びキャリア採用業務です。これらの業務を通じて企業イメージの醸成等を図っています。



<富山ドリームス 同社冠試合にて社員集合>

また、昨年1月には、社員は「何を求めているのか」、社員の声を聞くために【社員の社員による社員のための「Well-Being」提案】を募集したところ、約40個の提案が集まりました。その中から、以下を実施しました。

- 1) 特別休暇・長期休暇の導入及び拡充
(リフレッシュ休暇や看護休暇)
- 2) フレックスタイム制の導入
- 3) 年次有給休暇の時間単位での取得
- 4) OFFICE DE やさい(健康食品やドリンク)
提供冷蔵庫・冷凍庫の設置
- 5) 健康管理制度の拡充(人間ドック等の費用を
会社が負担・社外カウンセラーの斡旋)
- 6) 資格取得補助の拡充(教育支援)
- 7) マイカー通勤者へ自動車任意保険料の一部
補助

この他、若手社員の要望も取り入れて作業服を大幅に刷新しました。

社員が生き生きと活躍できる環境を作るとともに働き甲斐があってやりがいのある仕事、そして会社でありたいため、社員満足度の向上を目指しています。



<新ユニフォーム>

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

×

KONDO & SDGs

近藤建設株式会社は SDGs 達成のため
取り組むことを宣言します。



<SDGs宣言>

《常に「挑戦者」として走り続ける》

【五十嵐】話は変わりますが、近藤社長は2015年に社長に就任されました。三代目社長に就任するまでの経緯やいきさつ、実父から事業を承継する上での覚悟や心構え、葛藤等々について教えてください。また、当時はまだ、男性の職場というイメージが強かった業界と想像しますが、社長としてこの10年を振り返ってみていかがでしたか？

【近藤】前社長である父から次期社長にと伝えられたのは、社長就任の約1年前でした。当時、富山県建設業協会の会長であった父は会社のこともまだまだ最前線で牽引してくれるのだろうと考えていた私にとっては、何の前触れもなく、突然の話でした。男性社会の色濃い建設業界において、女性経営者として目指すべき姿がなかなか思い描けず、社長交代を告げられてから随分と悩んできました。そして就任後も、社内からも社外からも信頼される女性リーダーとは、ど

んな姿なのか考え続けてきました。

最初は、不安や周囲からの偏見と闘いながらも、自分自身を鼓舞して、恐れずに行動あるのみで一步ずつ前に進んできました。「勇気と覚悟と克己心」この思いで自分自身を奮い立たせてきました。失敗も自分自身の糧として受け止め、諦めずに挑戦し続ける、常に「挑戦者」という思いでこれまで走ってきました。社長に就任して早いもので10年が経ちましたが、これも私を支えてくれた弊社のすべての役員と社員、そしてご支援いただいたお客様や協力会の皆様のおかげであり、心から感謝しています。これからも、「不易流行」の精神で、建設業界の良い慣習は残しながらも変えていくべきことは積極的に変えて、男女問わず誰もがより働きやすく、より魅力ある職場・環境づくりに貢献できたらと考えています。

【五十嵐】建設業界の今後に対する思いはいかがでしょうか？ 今後、会社をどのように発展させていきたいとお考えでしょうか？

【近藤】次世代の方々が迷わず飛び込んでくれる、選ばれる業界になったらいいなと思っています。近年、建設業における女性活躍が大変注目されていると感じています。女性が活躍できる＝女性も男性も誰もが働きやすい環境であると思います。それは、ひいては建設業界がより魅力ある産業に変わっていくことに繋がると考えています。

私は技術者ではないので、寒い冬も暑い夏も日々現場で奮闘してくれている社員にはいつも頭の下がる思いで感謝しています。私みたいな未経験者でも、現場の協力や支援をすることができないか、建設の世界で活躍できないかと考えてきました。そのため、「建設ディレクター」と

いう職域を初めて聞いたときは、「あ！これだ！」「これこそ、建設DXとともにこれからの建設業にとって大きな様々な可能性を秘めている」「弊社に必要な職域だ！」と強く感じて導入を決めました。昨年、弊社に建設未経験の若手女性がキャリア採用で入社しました。建築経験者の若手男性社員とともに建設ディレクターとして活躍中です。

建設業界において、女性が真に活躍できる環境とは、単に人数が増えることではなく、意思決定プロセスにも女性の視点が反映され、多様な働き方が認められる文化が育まれていくことと考えています。現場でも経営層でも、女性ならではの感性と能力が評価され、業界全体の変革と成長を男性とともに牽引する存在となっていくことが理想です。

【五十嵐】社員を大切に思っている社長のお気持ち具体的な取り組みに表れていますね。今後の益々の発展を心より祈念しております。本日はありがとうございました。



<本社外観>