

佐藤渡辺 石井 直孝 社長



中計目標達成に向け尽力

2020年は、現中期経営計画の最終年度である21年3月期を迎える。さらにその先の23年には、創業100周年という大きな節目も控えている。「中計で設定している計画数値はぜひ達成しなければならぬ目標だ。現状は達成可能な状況で進展しており、引き続きあらゆる努力をしていく」と抱負を語り、そのために必要な工事量の確保

に向けて優先的に取り組む姿勢を見せる。

こうした目標を達成するには、工事を担う人材の確保・育成や生産性の向上が不可欠だ。生産性向上のためには、情報化施工の普及を促進しており、ICT施工機器の導入を進めるとともに、講習会などの参加による情報収集も積極的に取り組んでいる。また、「業務の効率

を進めている。加えて、「協力会社の数とレベルを上げていくことも必要」と協力会社を含めた施工体制の強化・見直しも示唆。「当社は直営の技能者による施工が比較的多いが、今後さらに売り上げを伸ばすには、外注できる協力会社の数を増やしていく必要がある」と課題を挙げる。

人材育成では、入社から1年

できていないが、入社してくれた社員の定着には努力している」と述べる。一般的に、新入社員の3年離職率は3割程度とされるが、同社では直近3年は1割強に抑えている。また、採用試験の際に「研修期間の充実」が志望の決め手となったという学生もいたという。さらに、今後は特定技能による外国人材も受け入れる考えだ。

今後の成長に向けては、「パーミアコン（ポラスコンクリート舗装）など独自技術を有する環境景観分野をさらに伸ばしていきたい」と力を込める。「新入社員の中には環境景観分野の技術に魅力を感じて入社したという人もいる。ヒートアイランド現象への対策にも貢献できる技術であり、そうした付加価値をPRすることで受注につながりたい」と意欲を示した。

化には適正な人材配置が必要」として、組織ごとに最適な状況にあるかを見直し、繁忙状況に応じた人材配置などによって1人当たりの売り上げを伸ばすことを狙う。営業所や合材工場などの拠点についても、状況に応じて整理統合やリニューアルを

間は研修期間としてさまざまな部署を経験させ、2年目に本人の希望も加味した上で本配属としており、その後も定期的な研修などのフォローアップを実施している。

近年の採用状況については「思うような人数を取ることが

