

技術力とコミュニケーションでより良い企業へ！



株式会社 内田組

■大津市大江 2 丁目 33-3
 ■<http://uchidagumi21.co.jp/>
 ■077-545-3171 ■従業員数 85 名



会社概要

1961年に滋賀県大津市に創業して以降、「和と団結」を企業理念に掲げ、滋賀県を中心に道路や河川といった土木工事からオフィスや各種施設等の建築工事まで、使う人のことを第一に考え、数多くの工事を手がけてきました。また、地域に根差した企業であり続けるとの思いのもと、環境保全活動や様々な地域活動にも積極的に取り組み、安心安全に暮らせる街づくりへの貢献に取り組んでいます。社内においても、長期的な視点での働きやすい職場を目指して、男性の育休取得といった社員の仕事と家庭の両立支援や女性技術者の採用などに力を入れています。



取締役
内田種生さん

建設業界では人手不足の波が押し寄せる中、業界の変革期に直面しています。時代の流れと共に変わる価値基準に適応した企業戦略をとるため、弊社ではIT活用、働き方改革、社員のスキルアップによる生産性の向上が必須であると考えています。今回のコンサルティングを受ける中で、特に技術を生み出す人財にフォーカスし、社員の技術の向上をめざす技術研修を拡充して、身に付けたスキルを評価していきたく考えました。身に付けた技術が評価につながることで従業員の働きがいがある会社にしていきます。また、男性育休取得推進、女性活躍推進（技術者）等にも力を入れていくことで多様な人材が活躍できる職場づくりを目指します。



建築部主任
稲田幸一さん

内田組では多種多様な工法や様々な条件の建築物建設に携われ、技術者としての経験値と幅を広げられることがやりがいとなっています。困難なこともありますが、建築物が出来上がった姿を目にした時には、「この仕事をしてよかった」と充実感があります。これからはより高度な技術が必要とされる建築物建設に携われるよう、さらに高い技術力を身に付けていきたいと思っています。



土木部
前田直輝さん

わからないことがあれば周りの先輩や上司の方に質問がしやすく、親身になって指導をしていただけたり、フォローがあるのが内田組のよいところだと思います。一人ではできない仕事ですので、大勢の人や業者の方と協力をしながら工事を進めていき、ひとつのチームで目標に向かっていく連帯感を感じられるのも、この仕事のやりがいだと思います。無事に工事が終了した時の充実感は、何度経験しても感動します。



土木部
東真平さん

図面上では正確に絵を描くことが出来ていても、実際に現場で作業をしていると、思い通りにいかない時は頭を悩ませることも少なくありません。しかし、初めは図面上にしかないものが、現場で作業員の方達と試行錯誤しながら出来上がっていく様子を目の当たりにした時にやりがいや喜びを感じています。仕事柄、なかなか休みが取りづらいこともありますが、協力しあいながら仕事を進めていくことで、休みが取りやすい環境になればと思います。

「内田組」がめざす姿！

「技術力の継承と評価される仕組み」を強化し、社員の技術力と満足度を高める

現在、若手からベテランまで幅広い年代を越え、技術を継承していくための指導方法や体制の見直しを進めているところ。

そうした中、現場が多く、社員間の接点を持ちにくい点、積極的な社内でのコミュニケーションの活性化に取り組んできた。こうした取組を土台として、ベテラン世代から若手世代への技術の継承をさらに促すことで、会社全体の技術力の向上と効率的な働き方を目指していきたい。

また、こうした技術力や指導のスキルが評価されるような仕組みを今後検討していきたい。



アドバイザー派遣でのアクション

実施内容

経営者に対して、現状の取組をさらに推進するための提言とコンサルティングを実施した。

今の自分のスキルと今後必要なスキルを視覚化するツールとして「スキルマップ」を提案し、今後の導入を検討した。本ツールの導入により、学ぶ側と教える側が成長の道筋を共有することができ、現場での指導や研修を通じて、より効率的な技術の継承が期待される。

また、「教える側の指導力をあげるためのポイント」や「コミュニケーションの強化」を図るアドバイス、技術力や指導のスキルが評価される「人事評価制度」についての提言を行った。



さらにステップアップするためのポイント

● 相手を知るためのコミュニケーション

技術を継承するためには、ベテラン職人の技を見て盗むといった既存のやり方を変え、「教える・伝える」スキルを高めるための教育を行うことが重要です。また、世代によって働くことへの価値観が変わってきていることを知り、意見交換を促すワークショップを実施するなどの取組を行い、相手を知るためのコミュニケーションの機会をつくることも重要です。

● モチベーションを向上させる人事評価制度

自らの「できること」が評価につながることは働くモチベーションを高める上で非常に有効です。何がどれくらいできるようになったのか、何ができれば評価されるのかを明確にすることが重要なポイントです。

また、評価によって明確になったことを元に上司・先輩が育成を行うことで、教える側も絞った指導ができるようになるメリットもあります。