

現場から！

今回ご紹介する企業はこちら！

株式会社西岡工業 広島市東区馬木3丁目5-14

強い組織を実現した「まず人より始めよ」

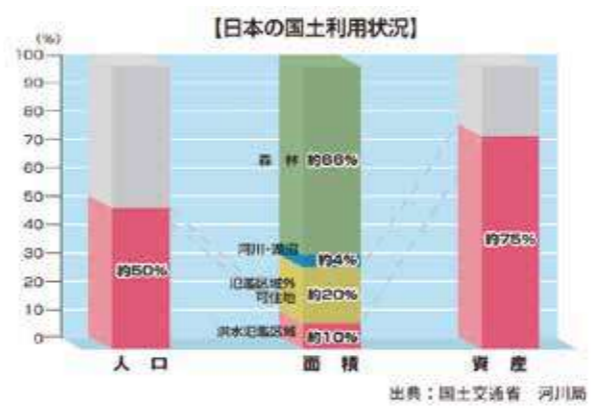


代表取締役 西岡徳人
株式会社西岡工業

2015年、父である現会長が立ち上げた西岡工業を引き継ぐ。若い頃から建設会社での下積みを長く経験し、働く人の人生観まで取り込んだ人材重視の経営理念設計に至る。趣味は読書で、興味のあることを深く追求するタイプ。



海に囲まれた島国である日本は、多彩な自然環境を擁した世界的にも稀有な国の一つです。しかしその国土のおよそ7割は



山地や森林で、人が居住できる可住地は3割弱しかありません。その可住地も埋立地や三角州などの低地に集中し、大都市の多くが極めて標高の低い「洪水氾濫区域」に位置しています。そうした地域の安全性を担保するのが、雨水や生活排水をスムーズに河川や海に排出する都市排水システム。この広島市においても、約50ヶ所のポンプ施設で100基以上のポンプが常時稼働しており、生活や産業を支えています。西岡工業は、そうしたポンプの据付やメンテナンスを手掛ける専門企業。この事業分野への参入障壁は非常に高く、回転体であるポンプの設置には0.01mm単位の細か

な精度が求められます。高度な据付技術と豊富な実績を持つ同社は「極めて高い事業安定性」を有する会社だと言えるでしょう。

ただそんな西岡工業にも、一つの懸念がありました。ポンプとは非常に頑健な設備ではありませんが、その寿命はおよそ40年。広島市の上下水道インフラ設備の多くは戦後に整備されたものであり、これから随時ポンプ設備の更新時期を迎えます。こうした継続的な需要の拡大に対する対応力の確保が、同社には非常に大きな課題となっていたのです。若年人口は減少し労働単価も高騰する中で、いかに働き手を確保していくか。また

同社の持つ技術をいかに継承していくか。これは西岡工業だけの問題ではなく、地域にとっても「インフラの担い手を育てる」という意味合いを持つ取り組みでもあると言えるでしょう。

社会的には、人々の働き方も多様化し続けています。人材派遣やキャリア採用などの方法



で、一時的に働き手を確保することも可能でしょう。しかし西岡徳人社長は、そこに違和感を抱きました。西岡工業の事業とは、じっくりと培われた技術を持つ人材があつてこそ成り立つもの。であれば、人に投資することこそが組織を強化するための最善手ではないか。社員が自らの境遇に満足し、西岡工業に「自分の会社」としての愛着を持ち、長期にわたって活躍してくれることこそが理想ではないか。そう、考えたのです。もちろんその上では、会社も従業員が全ての力を出せる環境を作り、その人生に責任を持たなくてはなりません。古くから日本のモノづくり産業を支えてきた「年功序列と終身雇用」の考え方こそ、西岡工業にはマッチする。これが社長の行き着いた結論でした。

も力を注いできました。その時に採用した社員は、今や会社の大黒柱として、エース級の活躍を見せてきています。新しい考え方ややり方を組織に取り込むことは、もちろん大切ですが。しかし西岡徳人社長が選んだインベションの手段は、逆に古くからの方法論を見直し会社の柱にしていく、温故知新の実践でした。自分のおじいさんほどにも年齢の離れたベテラン社員と一緒に、今日も元気に現場に向かいに行く若手社員の姿に、社長はいま確かな手応えを感じています。

世間の流れとは逆行するかもしれない。それでも社長は、長期的な資格取得制度や研修制度、また退職までの人生設計を織り込んだ給与体系や福利厚生を整えました。過去には景気の低迷で多くの企業が新卒採用を控える中、あえて地元の高校や大学に向いて新卒採用に



平成7年撮影

西岡工業の創業者でもある西岡憲廣会長は、水道施設工事会社で経験を積み、より希少性の高い機械器具設置事業（ポンプ業界へ）参入。その道を切り拓いていった先駆者。

Q. 西岡工業が新たに取り組む「曳屋」事業とは何？

西岡工業では重量物施工の実績を背景に、建造物の土台を持ち上げて移動させる「曳屋工事」の分野にも技術を展開しています。地元の神社の修理を引き受けたことがきっかけでしたが、現在では一般社団法人日本曳家協会の理事として、住宅や官公庁公舎の移設に実績を上げるなど、新たな事業の柱として将来が期待されています。これも「他がやらないことにこそ価値がある!」と考える、西岡工業ならではの挑戦かもしれません。



Q. 西岡徳人社長の「人材への想い」とは？



「私は社長に就く以前に、長く現場の下積みを経験してきました。その中で現場の辛さであるとか、この仕事のマイナス要素も学んできています。それをできる限り排除して、働く人が100パーセントの力を出せる環境づくりこそ、経営者の仕事だと考えるに至りました。何よりこの事業は、私一人でどうこうできるものではなく、必ず人の助けを必要とするものなのです。力を貸してくれる人を大切にするのは、当然のことですよ。」

Q. 西岡徳人社長の今後の目標は？



「やはり、より力を入れていきたいのは採用活動。SNSなども積極的に活用して私たちの普段通りの仕事や行事を発信することで、ぜひ多くの方に興味を持って欲しいですね!」

Q. 西岡工業の「使命」とは？

「私たちの事業は、社会のためのインフラ構築という側面を持っています。そのプロをしっかり育てる“社会を支える人づくり”が、私たちの会社としての使命かもしれません。」



Q. 「社員第一」の制度にはどんなものがあるの？

入社から退職までの50年間、暮らしに何の不安もなく、仕事に打ち込める環境づくり。その実現に向けて、西岡工業では数多くの施策が実践されています。まずキャリア構築に関しては、ポンプ施設管理技術者やあと施工アンカーなど実務に関係のあるものはもちろん、技能士など公共性の高い資格の取得を奨励。取得資格に応じて最高月額3万円の手当も支給するなど、社員のモチベーション向上に努めています。また生活を支える福利厚生面では、家族手当・養育手当・介護手当などライフサイクルに合わせた手当を細かく設定。昨年初めて取得者が出た産後パパ育休も、これまでの育児休業と併せて6名の取得実績を積み重ねています。近年では女性職人の活躍推進やリモートワーク環境も整えるなど、その視線も先進的です。一方では最近実施されることの少なくなった社内旅行や納涼会などの社内レクリエーション開催にも積極的で、企画によっては社員の家族が参加することも。まず社員が満足し満たされた環境で働くことがサービス品質を向上させ、顧客の満足にも繋がっていくはず。この試みは現在のところ、想定通りのサイクルで回転しています。



くなつた社内旅行や納涼会などの社内レクリエーション開催にも積極的で、企画によっては社員の家族が参加することも。まず社員が満足し満たされた環境で働くことがサービス品質を向上させ、顧客の満足にも繋がっていくはず。この試みは現在のところ、想定通りのサイクルで回転しています。

Q. 会社づくりの基盤になった「月例会議」とは？

各種制度の策定に当たっては、社員満足度調査のデータが活用され、特にスコアが低かった弱点を克服する形で進められました。社員個別に面談も実施し、個々の強みを活かした働き方に繋げる取り組みが進められています。また社員が直接会社に意見する場として機能しているのが、毎月開催されている「月例会議」。ここでは社長と社員が真剣勝負で未来について語り合い、会社の運営方針を決定。社員一人ひとりが経営に参加する感覚を持ち「西岡工業は自分の会社である」という愛着と自覚を育てる月例会議は、今や重要な会社の基盤となっています。



株式会社西岡工業さんの
イノベーションのことを深掘りしてみました!