



天空を飛ぶ鳥の誇りを胸に
これからも羽ばたいていきます

経営理念

私たちちは社会基盤の整備という
誇りある仕事を通じ
常に信頼と共感を得られる企業として
お客様と共に
人生の喜びや感動を創造する

トップメッセージ

日本を創る力でありたい



代表取締役社長
遠藤和彦

CSR方針

私たちのCSRとは、経営理念の実践そのものであり、社会とお客様から信頼と共感を得られる企業を目指しています。

1. 地域社会との調和
2. 建設産業の発展に貢献
3. 法令遵守と透明性の高い経営
4. 組織と人を成長させる
5. 総力経営で現場最適を実現

●報告対象期間
2011年度(2010年10月1日～2011年9月30日)
当該年度以外の内容も一部掲載しております。

2011年3月11日、M9.0の東日本大震災が発生しました。被災者の皆様に衷心からお見舞い申し上げます。仙台に東北支店を置く向井建設は、過去のBCP訓練を活かし、大震災発生と同時に本社と東北支店が連携し、多くの緊急復旧作業に当たりました。地震による建築土木構造物の崩壊、巨大津波による沿岸部の壊滅的被害、福島原発事故放射線問題等の未曾有とも言える災害に遭遇したときに、従業員の人達がゆるぎない建設魂と勇気、連帯意識を持って復旧に当たってくれました。私はその愚直なまでに取り組む姿に、建設業のCSRの原点をみたような気が致します。私たちは、社会と人に豊かで快適な暮らしを提供できる基盤づくりを担うという仕事に携わることのできる喜びと誇りをしっかりと胸に抱き、これからも多くの人たちから信頼と共感を得られる企業として「日本を創る力であり続けたい」と念じております。

危機対応……大震災における取り組み

2011年3月11日14時46分

M9.0大地震発生

巨大津波が東北太平洋沿岸を襲う



BCP訓練が活かされた初動対応

2007年から既に9回大規模BCP訓練を実施している当社は、大震災発生直後、本社及び東北支店においてBCPを発令し、震災対策本部を設置して活動を開始しました。15時30分には本社支店同時に第1回会議を招集、社員の安否、現場の安全状況の確認と連絡困難な東北支店及び各地の情報収集に努めました。



震災直後に招集された本社BCP会議

社員達は自らも被災しながら復旧に当たる

東北支店では社員、工事長、職長達は自分たちの自宅や親族が被災しながらも、震災翌日には100名が、そしてその翌々日には250名が支店ビルに集まり、すぐさま倒壊危険のある建造物の復旧工事に当りました。

いかなる事態にあっても、まず顧客ニーズに応える、これが当社の機動力、向井マン魂なのです。



震災直後東北新幹線仙台駅の被災状況を確認

激震地で得意先要請に迅速に応える

余震収まらぬ中、支店の電気、ガス、水道、EVすべて使用不可能ながら、非常電源を立ち上げ情報収集に当たりました。16時には元請からの応援要請の第一報が入り、以後、現場から次々と入る復旧要請は、仙台駅の毀損物撤去をはじめJR各駅、道路、役所、病院やガス・水道施設など緊急性の高いものばかりでした。被災状況を確認した社員たちは、急遽施工計画を立て精力的に対応していました。



大震災直後の支店内部。重い金庫が1m以上も移動し、書類が散乱



東北支店7階会議室壁面一杯に張られた現場支援要請依頼

本社から復旧資材、生活物資などを連日搬送

震災2日後の3月13日、第1次災害復旧支援隊として8名の社員が本社から東北支店へ向け出発。2次支援隊と交替するまで、1ヶ月間東北で働きました。作業工具・食料・水・衣服・毛布などの支援物資の4t車輸送は4回行われました。東北支店からの要望される支援物資確保の為、本社災害備蓄品全てを拠出し、さらに物資調達のため都内を探し回り、食料品などを確保するなど万全のバックアップ体制をとりました。



13日未明に、社長も立会い支援物資を積み込む本社社員たち



通行可能な東北高速道路も凍結しており、8時間かけて雪が舞う支店に昼頃到着

日々変化する復旧要請に応えるべく行った支店朝礼は向井建設の機動力の証。向井会長、遠藤社長も激励に



震災翌日から支店隣地で、仕事前に集合した職長・作業員に対し、作業指示、安全朝礼を行う。3月21日遠藤社長、24日には向井会長が東北支店社員達を激励し、緊急施工現場を巡回した。

建設業の誇りと使命感に燃え、復旧作業に取り組む



新幹線ホームや仙台駅外壁、市民病院の煙突、パーキングビル塔屋などの改修に緊急出動



東北新幹線橋脚改修



東北新幹線架線改修



震度5強の揺れに東京・首都圏でも様々な被害があり、早稲田大学大隈講堂や青山学院相模原キャンパス、オフィスビル、工場、そして鉄道駅舎など天井落下・壁の剥落など緊急改修に追われました。

不屈・連帯・勇気をもってこの震災を乗り切る

東日本大震災により自身も被災した遠藤社長の災害復旧、被災者支援への熱い想い

1937年(昭和12年)仙台に支店を開設して以来、70年以上東北一円で多くの構築物を造り、実績を重ねてきました。現在、支店は400人以上の社員・従業員が勤務する重要な拠点であり、本社でも東北出身者の社員が多く在籍しております。

私自身も宮城郡七ヶ浜の海近くの出身で、今回の大震災では家族は難を逃れましたが、巨大津波は自宅を直撃し、知人達の被害も甚大です。断続的に続く余震への恐怖、家族や知人の死亡や行方不明に対する悲しみ、そして、家財や職を失った不安等を共有しています。

今回の大震災により、自然の力の恐ろしさを実感しましたが、それを乗り越える人間の力はもっとすごいと信じたいのです。

これからふるさと東北の美しい自然、街並み、そして平穏な人々の生活を取り戻すために、経営陣から最先端の職人まで、一丸となって不屈・連帯そして勇気をもって被災地で頑張っている人達を力強く支援しながらこの難局を乗り切って参ります。



遠藤和彦社長

現地東北では最大稼働人員1,000人超えの対応

今回のような混乱時に組織力を最大限に発揮していくためには、当社の従業員はもとより協力会社との連携体制が最も重要であると考え、これまで連絡網整備や訓練を行ってきました。結果的に震災後、次々と要請のある緊急工事に対応するために、各地から人員を集め、1ヶ月後のピーク時には建築・土木作業員1,000人が復旧に当たることができたのです。

支店長として現地本部を統括していましたが、幹部社員の調達能力、企画力、洞察力、事態の変化を読み取る能力の高さが支店を団結させ、通常以上のエネルギーを生みだしていました。

一人ひとりが自己責任と役割を認識して、震災復旧工事を推進するために、皆が一体となって取り組む姿勢に感動しました。続々入る緊急依頼に最大限の誠意をもって対応し、無事責務を遂行することができたことで、社会基盤の整備を担うという当社のCSRの原点を改めて認識しました。



草野昭男東北支店長

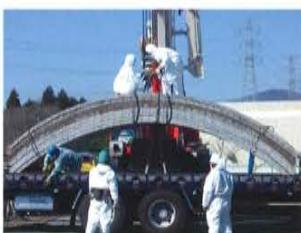
震災復旧工事週別稼動人数推移 (3月11日～6月8日)





東京電力福島原子力発電所復旧工事に当たる

震災後すぐに得意先の要請を受け、本社の建築統括・土木統括部門が、第1、第2原発を中心とする地域の復旧工事に当たることになりました。原発での施工内容は、重機を使った瓦礫の撤去や高濃度汚染水の保管水タンクの積替え、給油所の設置、放射能飛散防止クリコート散布の他、新たな防潮堤の設置などです。



搬入重量物積替え



120m³水タンク積替え



1号基路盤整備



仮防潮堤設置

いわき出張所開設



いわき出張所開式

平成23年6月に、原発から50km離れたいわき市平に出張所を開設しました。所長土木部高山直行課長、副所長建築部齊藤仁一課長、本社建築・土木部から派遣された社員と地元の協力業者が力を合わせ施工しています。

出張所の業務は工事情報収集、新規入場者への情報伝達と受け入れ教育、車両運行管理と安全指導、そして健康診断、線量データ収集と報告です。

危険だが、自分たちがやらねば

毎日Jビレッジで防護服を着込んでから、現場にむかいます。当初道路に転がった車両やガラをクレーンやバックホーで撤去することから始めましたが、放射線量を考えると、作業時間は2時間が限度です。6月になると、防護服の中はかなりの高温になるのに、汗が拭けず、のどが渴いても水も飲めず、熱中症が心配されるという作業環境で、困難を極めました。現在一番懸念されるのは放射線の被ばく線量ですが、日々計測して安全施工に留意しております。多い時には総勢100名以上が作業に当たっていますが、「自分たちがやらねば」という強い想いで、地元魂を胸に果敢に取り組んでいます。



いわき出張所
所長 高山直行

原発事故復旧と被災者支援

少しでも被災者の役に立ちたいと支援活動

最大の被災地石巻において8日間の炊き出しを実施

震災後10日目、復旧工事に全勢力が振り向けられ、水・食糧、燃料が不足して支店5階の賄いが一番大変な時期に、「避難所での炊き出しをすぐに行う」ことが、経営トップの判断で決定されました。

巨大津波と火災により東北で一番の被害をこうむった宮城県石巻が選ばれました。支店の従業員には石巻出身者も多く、その石巻で両親が行方不明であった本社荒川課長が支援隊隊長に選ばれ、派遣されることになりました。

現地の惨状は言語に絶するもので、炊き出し場所の石巻中央公民館では140名ほどの方が避難されていました。

「石巻地区炊き出し支援隊」として、1パーティ5名が交替で行った3月23日から8日間の炊きだし活動では、震災後まだ温かい食事や野菜、果物が用意出来ない時期に、避難所や近隣の方170名の方々に家庭的な食事を提供でき、本当に喜ばれました。

緊急施工に奔走しながらのボランティア活動でしたが、家や家族を失ったばかりの被災者の方々にとり、癒しの時間となつたことに、社会貢献の大きな意義を感じました。



支店社員が交替で参加し、皆強い意気込みで取り組んだ。



温かな汁物、新鮮な果物や漬物に感激される。



炊き出し情報はラジオで放送され、近隣の方々も大勢集まる。



最終日、寒空に裸足の子供さんから感謝の言葉を頂く。

地域の方々へ携帯電話充電支援



「携帯電話充電できます」という看板を見て集まつた方々

停電、そして電話が不通という時期に、地域の方々や近隣オフィスの方々が携帯電話の充電ができるようにと、支店玄関に発電機を置き、充電支援を行いました。携帯は当時唯一の通信手段だったため、常時行列ができていました。

義援金寄付

向井建設、社員一同が義援金を拠出し、福島、岩手、宮城、千葉、茨城の各県庁、赤十字に直接届けました。

業界の期待に応える企業へ 専門工事業の王道を歩む存在として成長を

理念浸透型経営を強力に推進

社員力を組織一丸力に

2009年11月、社長交代を機に新たな経営理念と5つの経営指針を策定しました。

この理念の下、社員一人ひとりの主体性と創造性を引き出すと共に、進むべき方向性の相互理解から生まれる高い求心力と圧倒的な組織力をもって、抜本的な革新を加速させながら、理想の次世代型サブコンを目指していきます。

この理念を浸透するために、ポスターを社内に掲示とともに、解説付き冊子を配付し、データハンドブックにも載せ、全社員・認定職長に配りました。そして2010年、理念浸透型経営を推進するために、新しい経営ビジョンの策定と経営課題を明らかにし、従業員に向け新経営ビジョンを「中期経営・スマートビジョン61」として2011年度中期経営計画書に盛り込み、キックオフミーティングで発表しました。

毎年9月末に開催されるキックオフミーティングでは、経済状勢や建設業界の展望、会社の経営状況の情報開示と方向性、各部門の指標が発表されています。2012年度は、ものづくりにかけるエネルギーを更にパワーアップすることが表明されました。



キックオフミーティング 2011年

経営理念と経営指針を配布・掲示



毎週朝礼で経営理念を唱和



現場でも経営理念を唱和



理念浸透型経営を
現場定着強化に対する取り込み

明日の経営を考える

クロスファンクショナルチームからの提言

様々な経営課題及び将来発生する可能性の高い重要問題に対し、部門横断的な問題解決チームを有機的に編成し、その多様性を活かしながら協働の力で確実に解決に向けて成果を上げていくことになりました。

次世代を担う若手管理職からメンバーが選ばれ、新経営理念について、最先端の作業員まで想いを共有してもらい、施工に反映させるという課題に取り組みました。

テーマに沿って最適な具体的方策をまとめていく中で、メンバーの経営意識が醸成され、部門を超えたチームワーク、リーダーとしての成長を促しています。

私たちの最大評価は現場にあり
現場実践がすべてです。

クロスファンクショナルチームリーダー
本社建築第2部部長 向井隆晃



お客様から更なる満足を頂くために、経営理念に基づいていかに行動するかが最大の課題であり、従業員・事業主の方々、そして現場で働く職長・作業員など、現場に携わる全ての関係者が考え、意見を出し合い納得し、一致団結して行動するかにかかっています。

そこで、最先端の作業員の方々にも、経営指針の5項目をわかりやすくかみ砕いて、理念にそった目標をもって仕事に臨んでもらえるために、チームメンバーのそれぞれは真剣に討論を重ねましたが、だれもがすぐに理解し共感してくれるような言葉を探すのに、苦心しました。

テーマ達成には、部門の枠を超えて一体となり取り組む、という社長の確たる方針の下、皆が共感できる「感動創造の現場10訓」の言葉を選び抜きました。この10訓を「見える仕組み」としてイラストなどで表現し、ポスターや冊子などで広報しました。そして現場で週毎に取り組む項目を決め、実践して貢うよう、根気よく指導しています。

建設業は現場がすべてです。我々の仲間、他職も含め現場最適を実現して、感動の施工を遂行できれば、お客様の満足を得られるのです。

毎日現場で「感動創造の現場10訓」を実践し、現場感動創造のサイクルを無限に回すことでの日々確実に成果を出していきたいと考えています。

経営指針をわかりやすく置きかえた 『感動創造の現場10訓』

1. ルールを守って正しく施工
2. 力をあわせて社会に貢献
3. 努力を惜しまず技能の向上
4. 創意工夫で明日への挑戦
5. 真心作業で信用獲得
6. お客様満足、自分の幸せ
7. 安全・品質、仕事の基本
8. スクラム組んで全体最適
9. 向き合う仲間を大切に
10. みんなで回そう感動サイクル

建設業の持続的発展のために

政府委員会で専門工事業界代表として 業界改善に取組む

1979年(財)建設業振興基金の委員を委嘱されて以来、向井敏雄会長は旧建設省・国土交通省など政府の20以上の専門委員会において委員を務め、行政に対し専門工事業界の近代化、合理化に関する指針や政策の策定に関与し、建設生産性の向上、建設労働者の雇用改善、人材確保育成にも積極的に尽力してきました。



代表取締役会長 向井敏雄

研究会に参加した「21世紀への建設産業ビジョン」(1986年)は建設産業が、次の世紀にも維持発展していく方向性を定めた大事な指針でした。「建設産業構造改善推進プログラム」(1999年)では専門工事業の代表として、率先して建設的な意見具申を行いました。かねてから思考してきた内容が反映され、2000年に「専門工事業イノベーション戦略」が発表され、その後も、人材の確保育成、基幹技能者制度の立案、建設生産システム合理化推進など、意欲的に取り組みました。

専門工事業イノベーション戦略を先取りし 意欲的に自社変革を推進

専門工事業イノベーション戦略研究会に参画する前から、経営の合理化、管理業務・現業業務のIT化を進め、技術提案型企業として計画・施工管理・施工のレベルアップを図り、ISO9002に則った品質確保、IT処理・ネットワーク確立、人材の育成強化、雇用改善・福利厚生の充実など専門工事業イノベーション戦略を先取りした企業変革を進めています。



情報化月間国土交通大臣賞受賞
2001年



躯体工事業初のCOHSMS評価証
認証 2008年

業界団体トップとして行政へ課題解決の働きかけ

(社)建設産業専門団体関東地区連合会会長(2003年就任)(社)日本機械土木協会会长(2009年就任)として、深刻な経営環境に直面している専門工事業界、機械土工事業者が抱える様々な諸問題の解決に向けて、関東整備局や国土交通省との意見交換会を積極的に行っています。その中で、工事債権や前払い費用を公的機関が買い取ることによって必要資金が確保できるような制度が必要であると提案し、「下請債権保全支援事業」の創設に結びつきました。



関東整備局での意見交換会

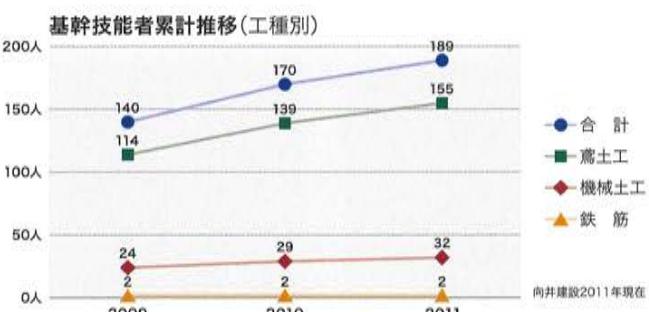
現場力の基盤は職長の能力向上

統括職長養成から基幹技能者育成へ

技術提案型企業を目指し、事前の施工計画や施工管理のレベルアップを追求していますが、最終的に現場のS・Q・C・D・M・Eを左右する職長の采配は大きいことから、職長の能力向上、育成を重要戦略の一つに位置づけています。1985年から職長能力研修を始め、1989年認定職長制度の開始、1994年技能士資格取得講習開催と育成強化を図ってきました。2000年から、鉄筋・大工を包括して現場をまとめる統括職長育成に力を注ぎ、6期生まで計72名の統括職長が誕生しました。2002年に始まった優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)にも、2010年までに14名が選ばれています。

現在、基幹技能者制度推進協議会会長である向井敏雄会長は「技能と技術の間を埋める役割を担う」基幹技能者制度の普及に取り組んでおり、職人のシンボル的なステータスへの位置付けによる技能者の地位の向上と若い人材の業界入職者の増加と定着を推進しています。基幹技能者は、熟練の技に加えて、施工管理、品質管理、原価管理、安全管理等のマネジメントができる技能的能力も保有し、現場の責任施工を担える優れた技能者とのことで、現場の配置に欠かせない存在です。協議会会長として、2005年に登録基幹技能者共通テキストを改訂するべく、ワーキンググループを設置して検討を進めています。

当社も、とび土工・機械土工基幹技能者の育成に力を注ぎ、社員や職長、協力会社の従業員に取得指導、奨励を行っています。



本社と東北支店に職長会を設立し、20年以上活動を支援

職長認定制度を定め、認定職長を組織化して1990年に東京職長会、東北職長会を発足させました。能力向上、情報交換、労働環境の整備など雇用条件の改善、社会的地位を目標とし、研修会の開催、工法改善研究、現場見学会、分科会活動などを行っています。



第19回 東京職長会総会2010年



総会で紹介される新会員・認定職長

国際化への対応と海外工事の取り組み

海外進出の歴史

向井建設の戦後の海外工事の実績は、1970年南極昭和基地施設建設へ築工を派遣したことから始まり、1979年ゼネコンの要請に応えてサウジアラビア・リヤドに築工、1983年スリランカ・マハベリ実験農場に型枠工を派遣しています。1988年創業80周年を機に、新たな目標「チャレンジ21基本構想」を策定しました。その一つに「国際化」が掲げられ、①外国人研修生の受け入れ ②外国ゼネコンへの対応 ③国外建設業への参入、この3つの方策が立てられ、具体的な実施に向けて活動が開始されました。その後2000年に台湾台北国際金融センター工事の施工管理、現地作業員指導に技術社員が派遣されました。

外国人研修生については、旧建設省の支援があったのを契機に、1989年から中国の研修生の受け入れを開始し、ベトナムからも実習生を受け入れてきました。国内建設需要が縮小傾向にあり、日本の建設会社の新たな成長市場開拓の方向性として、技術力を活かした海外展開を一層促進するという民主党政権の政策が2010年に打ち出されました。この国策を受けて専門工事業者として、国内にとどまらず海外で積極的に躯体工事を展開すべく、2008年の施工実績を足がかりに、ベトナムなど東南アジアでの施工に向けて、実習生の受け入れなど準備を進めています。

海外での施工を模索するべく、1988年50,220m²という広大なシカゴ郊外の都市ダイナーズグループ開発に参加し、オフィスビル・ホテル併設のエスプラナード開発グループナーツタワー建設に技術社員を派遣しました。1年間にわたり施工管理に参加して、現地の技術・技能者と共に働き、ビジネスチャンスの可能性について研究しました。

これから東南アジアへ海外進出にあたり、当時の経験を活かして専門工事業として技術支援をしていきます。



グローブナーズタワー竣工 1990年



向井会長 UAE ラスアルコール道路工事視察 2008年

昭和基地の施設を建設するため、1971年11月第14次南極観測隊夏隊に築工が参加してから、第41次まで数回技能社員を派遣しました。3ヶ月程度の短い工期に、完成させねばならないという条件に応えるために、高い技能レベルと強い精神力を持った人材を選定して、業務を遂行しました。



第39次南極観測隊に2名派遣



第41次南極観測隊に1名派遣

得意先ニーズに応えて



フィリピン ニノイ・アキノ国際空港
新築工事施工計画業務・築工事を行う
2000年



ベトナムホーチミン市 タンソンニヤット国際空港新築工事
現地作業員技術指導 2005年



オリンパス ベトナム工場新築工事
鉄骨建て方に築工25名を派遣 2008年



ドバイUAE アブダビ ラスアルコール道路工事、ヤス島高速道路整備工事
土木技術指導、全体管理、技能指導6名派遣 2008年



海外工事進出の今後の戦略

2010年民主党政権は、国内建設需要が縮小傾向にあり、日本の建設会社の新たな成長市場開拓の方向性として、技術力を活かした海外展開の一層の促進という政策を打ち出しました。

専門工事業者である当社が自主的に海外工事に進出する場合、各国の行政事情、現地資機材や労務状況の調査を事前に把握し、設計内容の理解、正確な積算などを密に行わなければ様々なビジネスリスクに見舞われる傾向があります。向井建設の進出のキーワードは、官民提携、現地技術者の育成と戦略化、リスク管理の強化など図る必要があり、今後ベトナムを中心とした東南アジアでの電源開発を含めたインフラ整備などの施工機会を直視し、ビジネスモデルを検討しつつ進出に向けたアクションをとっていきます。

海外研修生の育成・支援から海外施工へ

1989年から海外研修生を受け入れ

国際化への対応と民間外交という意義もあり、旧建設省支援の下、技能実習生の受け入れを1989年より実施してきました。中国と折衝を重ね、1988年中国人研修生の受け入れが決まり、翌年、四川省などから大卒の建設技術者4名が1年間建築施工管理・土木現場での研修を行いました。その後22年間にわたり、旧建設省支援、(財)建設業振興基金、(社)日本機械土工協会、(財)建設産業教育センター経由などで受け入れてきた中国人およびベトナム人の研修生は、延べ100人弱にのぼります。

当社は研修生に対して、1年から5年の研修期間に、日本語学習から施工管理技術、土木・鉄筋・型枠技能習得を指導し、帰国後自国の建設企業で活躍できるように支援してきました。



営団地下鉄工事に従事する
ベトナム人研修生 1995年



型枠製作実習中の中国人研修生
2006年

外国人研修生受入実績

西暦	国名	人数	職種	研修項目
1989	中国	4	建築・土木技術者	建設機械施工管理
				シールド施工管理
1991	中国	4	建築・土木技術者	建築施工管理
				土木施工管理
1993	中国	5	土木技能職	鉄筋技能
1995	中国	5	土木技能職	鉄筋技能
1995	中国	1	建築技術者	建築施工管理
1995	ベトナム	9	土木技能職	土木施工
1996	中国	2	建築技術者	CAD技術
1997	中国	1	土木技術者	土木施工管理
1997	ベトナム	2	建築・土木技術者	CAD技術
				土木技能
1998	中国	3	土木技術者	土木施工管理
1998	中国	1	建築技術者	CAD技術
1998	中国	2	建築技術者	建築施工管理
1998	中国	1	土木技術者	土木施工管理
1998	中国	5	建築・土木技術者	鉄筋技能
2000	中国	5	建築・土木技術者	鉄筋技能
2001	中国	11	型枠施工	型枠技能
2001	中国	2	建築技能職	鉄筋技能
2002	中国	2	建築技術者	CAD技術
2003	中国	11	型枠施工者	型枠技能
2004	中国	5	型枠施工者	型枠技能
2005	中国	5	型枠施工者	型枠技能
2006	中国	2	型枠施工者	型枠技能
2009	ベトナム	10	型枠施工者	型枠技能
計		98	中国77名 ベトナム21名	

2011年外国人実習生モデル事業に選定される

2011年11月(社)海外建設業協会からベトナムなどの技能実習に関する日本企業海外進出支援モデル事業に選定された三者のうち、向井建設(株)、日本機械土工協会(会長向井敏雄)が選ばれました。3年間で、社会インフラの構築に寄与するため、技能実習で型枠大工のサブ職長レベルに到達することを目指して、本国での事前教育を実施します。今後の教育はチーム制を取り入れ、同地域から4名を1チームとして実習生を受け入れていきます。

次期技能実習候補生の16名の選抜が終了し、1月9日入校式を挙行し翌日より日本語・安全衛生・型枠知識・基礎技能実技・応用技能実技などの研修を行います。現在受入れている技能実習生は、帰国後、この候補生に対する講師としてベトナムで雇用することになっています。当初の1年間は日本人社員が常駐し、その後も1年間に3回、当社社員がベトナムに赴き、研修の進捗確認と指導を行うと共に、将来有望な候補生を厳選し、技能実習生として日本に派遣、3年間でサブ職長の能力を身につけるよう育成していく予定です。将来的には、日系ゼネコンのODA案件や、ベトナムへ進出する日系企業から工事を受注する場合、当社が躯体工事を請負い、安全・原価・品質・工程を遵守して工事が施工できるよう体制を構築していく所存です。



型枠製作実習中のベトナム人技能実習生 2011年

多くの技術・技能を習得しベトナムでの仕事に活かしたい

ベトナムで向井建設の職長として 働くよう頑張っています。

研修生として日本へ行くことが決まり、日本の優れた技術・技能の習得と日本文化(習慣)を理解したいと思っていました。ベトナムで基礎的な日本語を学びましたが、漢字・ひらがな・カタカナと3つの表現があり、また文法もベトナム語と違うので覚えるのが難しいと感じました。技能実習では、手ノコの扱いが、ベトナムでは押して切りますが、日本のやり方は引いて切るなど、ベトナムで普通にやっていたことに様々違います。3年間の技能実習制度で来日して研修が始まると、やはり日本語の習得が難しく、少しでも上達しようと研修中もできるだけ日本人と話すように努め、現場実習に出てから他職の人とも会話して勉強しました。今は、残された実習期間中に多くの技術・技能を習得し、図面も書けるようになり、ベトナムに帰ってからの仕事に活かしたいと考えています。向井建設がベトナムへ進出したときに、現場の一員として仕事をしたい、そして現場の職長として部下に作業方法を指示し、作業の段取りを担えるようになりたいと目標を持って努力しています。



技能実習生
ファム・タン・バン

現場の全体最適に貢献する現場力

営業線近接土木工事の活動事例

京王調布駅付近連続立体工事3工区施工においてリード工程表を活用し先読みの管理を実践

大規模現場の特性から広範囲の一斉施工と多種チーム・人員の稼働で連携不足、情報伝達の不徹底が生じ、施工管理、コミュニケーションの改善が求められました。

まず施工管理面では現在本社で進めている現場支援スマートシステム、リード工程表を活用することとなりました。営業、施工準備、施工段階、施工後の全ての段階において、業務フロー上、先取り実施事項をリード工程表に落とし込み、業務プロセスの最適化を図るというシステムです。

一目で分かる絵工程を作成し、関係者へ配付し、事前確認も徹底して行うという、質の高いリスクアセスメントを実践しました。また職長周知会を立ちあげ、毎日10時に全業種の職長が一同に会し、情報伝達と改善提案など意見を出し合う風土をつくりました。事業主安全管理委員会を発足させ、1年間毎日パトロールを実施し、不安全行動などの是正と指導を強力に推進しました。



『段取りの見える化』を行い、各自の役割と責任を明確化

2010年 8月度 調布駅付近立体交差工事 第3工区 作業所工事工程表（7月リード工程）									
半工期別		月別	週別	日別	時別	分別	秒別	分類別	工程別
半期	月別	週別	日別	時別	分別	秒別	分類別	工程別	
半期	月別	週別	日別	時別	分別	秒別	分類別	工程別	
半期	月別	週別	日別	時別	分別	秒別	分類別	工程別	

なにを いつまでに だれが

リード工程表の導入

リード工程表									
1ヶ月前		工程化		全員で		段取り共有			
半期	月別	週別	日別	時別	分別	秒別	分類別	工程別	
半期	月別	週別	日別	時別	分別	秒別	分類別	工程別	
半期	月別	週別	日別	時別	分別	秒別	分類別	工程別	

リード工程表活用による成果

現場全体がまとまってコミュニケーションも良くなり、型枠目違いによる躯体補修費80%削減、資材のムダ75%減少、マスター工程1ヶ月の短縮、そして労働時間42万時間休業災害ゼロ達成という大きな成果に結びつきました。

リード工程表は技脳伝達です。

リード工程表を活用するようになり、工程を含め現場に必要なことが全て記載されているため、多くの工程の進捗が時系列で動きが分かり、先をしっかり読み込んで最善の管理ができるので段取りが良くなり、資機材の手配ミスが無くなりました。安全面なども、パトロール実施日を工程に落とし込んで、当日の施工内容を調整できます。蓄積された技術・技能・計画提案力のハーダパワーに、現場管理者の経験を加えて、組織的、かつタイムリーに活用することができました。



本社土木1部
課長 霧 浩徳

大型病院建築工事の活動事例

精神医療センター松沢病院新築工事で連帯感と全員参加による絶対品質・絶対安全を追求

都立の大病院、RC7階建、建築面積14,400m²、延面積55,100m²、コンクリート総打設量53,400m³という現場では、最盛期は当社だけで毎日とび土工80~100名が稼働していました。安全・品質の確保、生産性向上において事前の段取り、連絡調整が一番の課題でした。



朝礼、昼礼の充実、新規入場者教育の徹底と新規入場1週間後のフォロー教育、2人KYの実践など、「決めたルールは必ず守る、守らせる」ことを方針として、施工管理を進めました。この現場では、ゼネコンの方針で「完全安全」IIF活動といって「安全はやらされるのではなく、自ら取り組むもの」という指導が強化されていました。施工チームの一体感を出すために、グループKY時の最後にゼネコン社員を交え円陣を組みました。肩を組んで輪の中の皆の顔を見合わせ、声を掛け合った時、「仲間」という意識がより強く感じられ、施工面でも安全・品質、そして生産性の向上という目標達成に向けて一体感をもって取り組みました。

安全確保は、声掛け運動が仲間の絆を深める

他の職種の一般作業員の方にも「気をつけて！」と声を掛けることが励行されました。安全帯を使用していない人がいたら必ず注意すること、そして一緒に働いて安全帯未使用を見過ごしていた職人にも「仲間の安全を守っていない。安全帯を使えよ。」の一言がなぜ言えない」と注意し、同じ責任があることを理解してもらいました。700人規模の朝礼では、職長会幹部が壇上に上がり肩を組み、参加者全員も肩を組み、一つになって作業に取り組む、こうした仲間意識を醸成する日々の活動が、コミュニケーションを深めて絆の結びつきを強くし、現場の全体最適に貢献していくのです。

人を大切に、これが施工管理の要です。

日本の現場では法令遵守が重視され、ハートが感じられないというイメージですが、仲間が一番大切なことは、だれもが感じていることです。複数の協力会社が施工に当たる現場では、相互に思い遣り、スキンシップをとる作業環境を作り、目標を一つに全体最適につなげていく、こうした気持ちで施工管理に当たりました。

熱中症予防でも「暑いから仕方ない」というのは通用しません。2010年の夏は非常に暑く、仲間の中から熱中症を絶対に出さないという強い意志を持ち、元請と一緒に、サマータイムを導入しました。コンクリート打設でメンバーが確実に休憩をとれるよう休憩の時間:順番をあらかじめ計画したタイムスケジュールを作成し、それを確実に守ることを現場全体で実践しました。



本社建築2部
係長 土井 憲

コンクリート絶対品質の確保を心がけました。

私が特に気を遣ったのはコンクリート工事です。1日最大ポンプ車6台打ちがあり、日々の労務手配、工程管理に追われる中で、品質確保は絶対であり、打ち継ぎ面の処理などに苦労しました。

700人規模が働くこの現場の職長会活動では、安全にペクトルを合わせ、全体最適に貢献するという熱意をもって、職長同士が活発に仕事を進めていました。



本社建築2部
阿部 豊

協働の力を發揮し 顧客満足の最大化に近づける職長会のリーダー育成強化

2011年10月いきいき職長会ガイドブックを発行

現場の安全・品質確保、生産性の向上において、ゼネコンの管理のもと各職種が効率よくリレー式に仕事をすることで、大きな成果が得られます。円滑な作業環境の維持を含めて全体最適を実現する上で、職長の役割は大きく、その集合体として職長会組織の重要性は年々高まっています。

現場をリードする要であるとび土工事業の当社は、発注者や利用者がこだわりを持って注目するS・Q・C・D・M・Eに関し、職長会が強いリーダーシップを発揮しながら管理運営を行い、顧客満足の最大化を目指すことができるよう、組織を挙げて支援しています。

順調な職長会組織運営のためのマニュアル作成の必要性から、「いきいき職長会プロジェクト」が組織され、職長会のリーダー育成を目的に編集を進めました。

職長会会長経験者の体験を元に、職長の立場になって、「組織」として何ができるのか、活動方法についてわかりやすい記述、表現に努めました。

この冊子を活用すれば、職長としての意識の向上が図られ、職長会活動の具体的項目や事例が一目瞭然、参加への自信に繋がります。

このガイドブックは、職長教育の教材として全職長に配付しました。



内 容

1. ガイドブックの使い方

2. いきいき度調査に見る職長会運営

3. 職長会の立ち上げ

- 1.まずは立ちあげて前進
- 2.活動方針を明確にしペクトルを合わせる
- 3.会の規約をつくり運営をやりやすくする
- 4.会の運営資金の会計と管理

4. 生産性の向上活動の推進

- 1.生産性を支えるのは職長の力
- 2.職長会がリードする生産性向上
- 3.生産性向上に対する職長会の役割
- 4.生産性向上の引き出し方
- 5.品質向上と安全管理への取り組み

5. 目で見る「いきいき職長会」

- 活動事例
- 1.職長会の立ちあげ・組織
 - 2.生産性向上運動
 - 3.安全施工サイクル
 - 4.作業環境改善活動
 - 5.さまざまな研修の企画・開催
 - 6.コミュニケーション
 - 7.職長会の社会的貢献



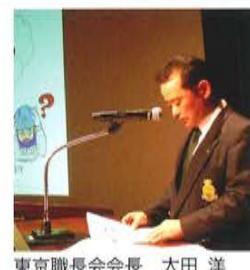
CD添付

- 「そのまま使えるサンプル資料」
- 1.職長会会則
 - 2.組織表
 - 3.職長会活動内容と活動選択シート・予算化すべき項目
 - 4.収支報告書
 - 5.金銭出納帳
 - 6.作業員の移動・休憩時間を短縮するための事例
 - 7.朝礼・休憩時間の現状
 - 8.いきいき職長会ガイドブックデータ
 - 9.職長会活動マニュアル

ガイドブックの広報活動と現場への展開

いきいき職長会ガイドブック内容を2011年秋安全大会で発表

現場第一線で活かしてこそその「いきいき職長会ガイドブック」について、ゼネコンの方々、社員、工事長・事業主・多くの職長が一同に会する安全大会で、大田東京職長会会長が、内容をわかりやすく発表しました。



東京職長会会長 大田 洋

職長会の円滑な運営に役立つマニュアルの作成

いきいき職長会ガイドブックは理想的です。

ガイドブックの通りでなければ、職長会の運営はうまくいくと思います。他職との協力関係がキーポイントになります。職長会は職人全体で運営していく会なので、下部委員会が活発に活動していくようになることが大事です。

目的意識を揃える意識付けにも、ガイドブックは大きいに役立ちます。ただ職長にもいろいろなタイプの人々がいてコミュニケーションを取るのが苦手な人もいるので、社員やゼネコンのサポートが必要です。

職長会運営で大事なことは、職方同士のコミュニケーションを取り、職方との緩衝役(潤滑油)になること。現場では大工、鉄筋、仕上げ業者といろいろな業種が集合して、それ各自の会社の利益を上げるために仕事をしていますが、自分の会社の利益だけに目を奪われると効率が悪くなり、却って利益を下げる結果になります。現場全体を考え、日頃からコミュニケーションを取っておくと、相手も事前に相談に来てくれるようになり、早期に問題が発見でき、職長会活動もスムーズに運営できるという気がします。

そうなると、他業種間の隙間を効率よく埋める予定が組めるので、生産性が上がります。危険に対して他業種同士でもお互い声を掛け合うようになり、危険の芽をつぶせるなど、良い効果がでてくるのです。ただ、一人ひとり性格も違うし、意気込みも違うので、「ガイドブック通りやれば職人が育つ」ものではなく、永遠に変化し続けていくものだと思います。



東京職長会
副会長
磯崎久雄

業界紙に発表し 職長会活動の重要性をアピール

2011年11月11日業界三紙に「いきいき職長会ガイドブック」の紹介記事が掲載されました。

建設物づくりを支える職長達の存在と職長会活動の重要性を広く認識してもらう上で、大きな励みになります。建設作業者は、明るい働きやすい職場環境で生き甲斐や仕事に対する充実感、誇りを持って施工に取り組んでいます。作業員を束ねる職長で結成される職長会は、良好な労働環境を保ち、プロジェクト全体の生産性向上に貢献する使命を負っています。

彼らの活発な活動を理解し、動きやすく支援することが我々に課された使命です。



建設通信新聞
2011年11月11日

組織と人を成長させる 変化に強い組織づくり、有為な人材が協働の力を發揮

建設業を支える人材づくり

少子高齢化時代、建設業において今日の戦力、明日を担う人材の育成は急務です。

若年層の建設離れの傾向は年々顕著になっていますが、大震災を経験し、「建設ものづくりの担い手」として優秀な技術者や技能者の確保育成は、社会、そして建設業にとって不可欠であり、重要な社会的責任であると改めて認識しました。

そして企業存続の基盤である「人」が、活き活きと個性と能力を発揮し、個人の強みと協働による力を最大発揮できる人材マネジメントシステムの確立を目指していきます。



2011年入社式

経営トップが自ら取り組む人材の確保・育成活動

高い志のもと明確な目標を持ち、自立性のある有能な人材を採用することが、まず最初のステップです。当社では人事課と現業社員が、建設業を理解して入職してもらうよう採用活動に当たっています。

また、向井敏雄会長は、自ら教育現場の声を聞くべく学校訪問を行い、直接生徒と触れ、建設業界について説明する機会を作っています。会社の明日を担う若い人材の最初の3年間の成長について、経営トップとして特に目配りをしています。新卒社員の職場における仕事振りやスキルアップの成果などについて、3年目に行う初級社員研修において、会長が直接要望や意見を聞き、進路指導を行うなど有為な建設マンの育成を図っています。



工業高校訪問
生徒を前に講話



富士教育訓練センターで会長講話

2011年22人の若者を建設業界に迎える

4月に入社した新入社員は、静岡県の富士教育訓練センターにおいて2ヶ月間、建設工事の座学と実技の基礎を学びます。指導員と相談員を会社から派遣し、大学、工業高校での知識に加え、基礎を大事にした実施工のノウハウを懇切に教え、ハード面の研修と企業人・社会人としての心構えなどソフト面のケアを行います。

礼儀礼節も大事な科目、安全作業は更に重要と指導して、今後の長い建設人生活を、この訓練校から始めます。



新入社員教育富士教育訓練センター入校式

2ヶ月間の研修を終えて

4月から研修が始まり、最初はクランプ1つ、資材の名前も分からず、ラチェットの使い方も知りませんでした。仮設の組み立て・解体・高所歩行・小屋組・鉄骨解体・組み立て等、大学では全く経験したことのない実務的なスケジュールで、やっていけるのか不安でしたが何とかやり切ることが出来ました。

毎朝7:40向井朝礼、7:50全体朝礼で、指差し呼称など意味も分からずやらされてる事が、枠組足場等、危険作業が伴ってくるとその重要性を実感できました。

研修中に、玉掛け等、多くの資格を取得することができ、どの授業においても先生方が優しく丁寧に指導してくださいます。小屋組や鉄骨の解体・組立等のやり方や計画性の面でなかなかうまくいかない面もありましたが、自分自身の性格も改めて知ることができました。現場に出ても富士で学んだことを活かしてがんばっていきたいです。



薦基礎科修了
菅原大樹

女性が技術分野でいきいきと働く職場

建築・土木の現場で働く女子社員の採用、CADで施工図を書く技術社員、そして管理部門で持てるスキルを活かし、出産後も継続して働く雇用環境を整備しています。



本社技術部CAD製図で女性が活躍



現場にて施工管理業務を担当

社会とともに 地球環境と地域社会への貢献

グループ全体で資源循環型社会に貢献

東北最大級の処理能力を持つリサイクルセンター

低炭素社会の実現や資源循環型社会の形成など、温暖化防止対策は企業の社会的責任と認識し、向井建設はグループ全体で地球環境問題に積極的に取り組んでいます。

建設廃材の資源化という社会のニーズを受けて、2003年にMKエコプラント株式会社を設立し、2005年リサイクル処理施設を、宮城県黒川郡大郷町に建設しました。

限りある資源を有効に活用し、人と環境に安全なリサイクル技術を確立し、再生利用率の向上に意欲的に取り組んでいます。透明性・公益性に富んだ経営、法規法令を遵守した厳格な検査と適正な廃棄物処理を行い、自然との調和と地域との共生を図っています。

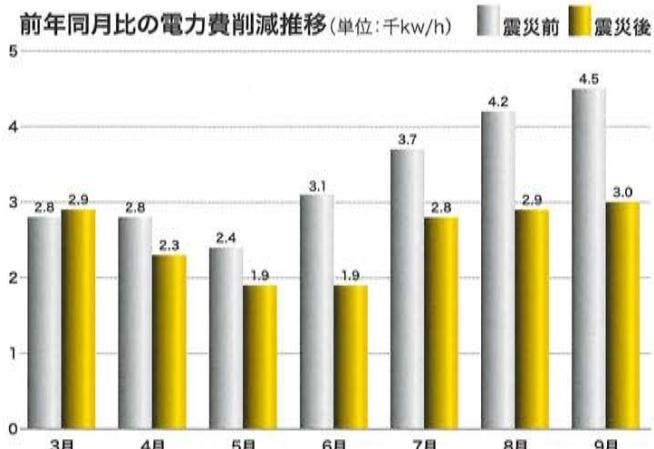
3月の大震災以後、得意先から依頼される建設廃材の量は増加し、従業員達はフル稼働で処理に当たっています。今後は1日も早い復興に向けて、一般廃材である瓦礫の再資源化を推進していきます。



MKエコプラント(株)
おおさとりサイクルセンター

消費電力量削減 エコ意識の浸透

数年前から本社において、電力量削減運動が行われていましたが、大震災以降電力の不足に対応し、各階電灯の間引き、昼休みの消灯、エアコン設定温度管理の徹底、エレベーター1基休止措置、給湯器の使用停止などを行っており、2011年度は30%消費電力を削減することができました。他にエコキヤップ回収運動やペーパーレス運動を展開しています。



地域との共生

所轄警察署・消防署との連携

春と秋の全国交通安全運動期間に開催される警察署の街頭活動や、交通整理に参加しています。交通安全課より講師を招き、社員の交通安全意識向上啓蒙活動も行っています。消防署の講師から、AED講習を受けるなど、従業員が有事の際に役立つ緊急救助の知識を得るよう指導しています。



さわやかOL街頭活動



AED講習会

地域清掃活動

事業活動を支えてくださる地域社会の美化運動のために、週2回雑草の撤去や清掃を行っており、近隣の事業所の方からも感謝されています。



本社周辺清掃活動



東北支店周辺清掃活動

地域とのコミュニケーション強化

神田祭で御神輿を担ぐ

江戸総鎮守であり神田須田町の氏神様の神田明神において、2年毎に開催される神田祭に向祭会メンバーは参加し、町内の皆様と交流を深めると共に、「工事安全」「社運隆昌」の願いを込めて神輿を担いでいます。



お祭り同好会「向祭会」メンバー

秋葉原柳森神社祭にスタッフ参加

毎年10月に開催される江戸城鎮守柳森神社の「たぬき祭り」の運営に協力しています。

今年も模擬店を担当し、地域との円満な交流ができました。



焼きそば作りに奮闘



地域と一緒に活動

たぬき祭りで町内の方々と共に

「たぬき祭り」は想像以上の盛り上がりで驚きました。担当になった焼きそばは、特に人気で行列が絶えず、休む間もありませんでした。気さくで明るい町内会の方々と交流ができ、貴重な体験をすることができました。



本社総務部
大内祐美子

人材の育成を促し、学習する企業風土へ

職長の能力向上と技能の伝承は必須化

2010年金賞受賞 2011年金賞・銀賞受賞

毎年23歳以下の青年技能者が技を競う技能五輪全国大会で、とび競技は2009年から開催され、その年に参加した社員2名のうち一人が敢闘賞を受賞しました。2010年の全国大会でも2名参加、本社建築直轄施工課倉持忠裕(21歳)が金賞を受賞し、厚生労働大臣賞の栄冠にも輝きました。2011年の全国大会で、建築染谷班加藤駿一(20歳)が金賞、建築直轄施工課野中俊宏(20歳)が銀賞を受賞し、連覇を果たしました。



建築直轄
施工課
倉持忠裕

第48回技能五輪全国大会で

金賞を受賞しました。

現場が忙しく大会直前に7回しか練習できなかったが、効率を考え精度よく組むこと、フルハーネス式安全帯の2丁掛けフックをきちんと使い、安全第一を心掛けました。

この大会で金賞を獲得できたことは、自分の人生で良い体験になり、これからもっと腕を上げ、現場を仕切るようなリーダーになりたいです。



野中俊宏(左) 加藤駿一(右)

第49回大会に二人出場し、 金賞・銀賞に輝きました。

建築染谷班 加藤駿一
昨年の大会で金賞を獲得していましたので、今年も!と周囲の期待もあってプレッシャーがぎりつかったです。10回以上練習を繰り返した結果、4時間一杯使い、きっちりと作業ができました。

金賞を頂いて自信がつきました。

課題をしっかりと練習し、銀賞獲得

建築直轄施工課 野中俊宏

会社の技術指導員に細かく指導してもらい練習を重ねたので安心していました。当日はかなり緊張しましたが、できるかぎりのことをしました。今回の経験から一つ一つの作業をしっかりと施工することを身体で覚えたので、今後に活かしたいです。

技術・技能の伝承活動

技能大会開催

技術技能の伝承とともに技能士資格取得支援、安全意識の高揚などを目的に、2002年から技能オリンピック大会を開催しています。

2011年も東京職長会との共同主催により第11回大会が埼玉県三郷市のサンケイスポーツセンターで行われ、98名の競技出場者を含め、総勢350名の関係者の参加があり、1、2級の小屋組、コロ曳き、仮囲いの競技が行われました。



小屋組競技



コロ曳き競技

人づくり 研鑽塾を始める

学習する組織の構築

これまで人材育成は階層別研修に視点を置いていましたが、2010年度から、より社員個人の能力を最大限に伸ばすことに重点を置いた選択型研修を充実することになりました。研鑽塾と名付けられたこの研修では、希望すれば所属部門の区別なく平等に学ぶ機会を得ることができます。自ら学びたいという意欲を高め、社員の成長を支援するとともに、部門間の垣根を越えた融和、コミュニケーションの活性化が自然とできます。



労務手続き研修

自ら学びたい心を大事にカリキュラム策定

研鑽塾は、現社長の支店長時代から東北支店で行われており、2010年度から本社でも実施されることになりました。事前アンケートにより社員全員から出された受講希望76項目から、26講座が選別されました。

社外での幹部教育経営人間学講座、外部講師による土曜日の1日研修の他、平日18時～20時までの部課長が講師を務める ①マネジメント ②技術・技能 ③仕事に必要な知識 ④IT/PCスキル ⑤財務の5項目について年間カリキュラムが組まれました。原則として予定された研修から自ら学びたいと思うテーマを随意に3講座以上選択して受講することが定められています。

5月のキックオフから受講登録、6月記念講演会に始まり月2回ペースでの研鑽塾が実施されています。



研鑽塾キックオフ記念講演
「職場の活性化と自らの成長」



予想を超えた数の受講者

月2回の研鑽塾参加は当然という雰囲気に

カリキュラムの選択は自主性に任されていますが、毎回30～40名の参加者があり、教える方も教わる方も真剣です。講師はメインとサブの2名体制、事前に通信教育を受けて勉強し、それが本人の能力向上になっています。

カリキュラムは、皆が学習したい内容、法務知識等、即時に役に立つ具体的なテーマであり、終業後2時間の講義は充実しています。

講義の後30分の座談会では社員同士のコミュニケーションが図られています。



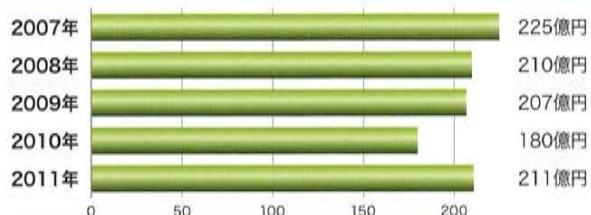
本社総務部
人事課長
小島 公

明治41年創業以来躯体専門工事一筋に

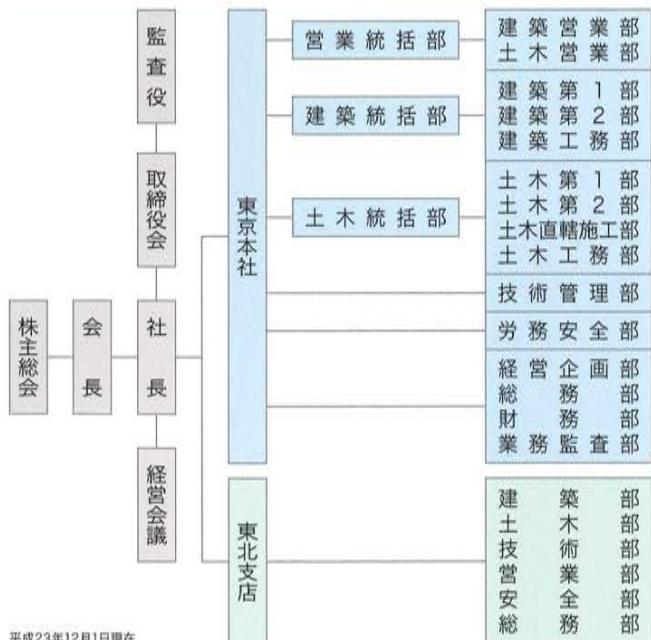
会社概要

社名 向井建設株式会社
代表者 代表取締役会長 向井敏雄
代表取締役社長 遠藤和彦
本社 東京都千代田区神田須田町2-8-1
支店 東北支店
営業所 横浜・名古屋・青森・秋田・岩手・山形・宮城・福島
出張所 東関東・北関東・いわき
創業 明治41年8月1日
設立 昭和26年1月25日
資本金 100,000,000円
従業員 630名
事業内容 建築一式工事・土木一式工事
とびた工・コンクリート工事・型枠工事・他

壳上高



組織図



平成23年12月1日現在

グループ企業

向井総業(株)	東京都千代田区神田須田町2-8-1
(株)トータル・オフィス・ムカイ	東京都千代田区神田須田町2-8-1
エス・ティ・ムカイ(株)	東京都千代田区神田須田町2-8-1
MKエコプラント(株)	宮城県仙台市青葉区一番町2-5-17
(株)稻田組	北海道札幌市豊平区月寒中央通り3-1
目黒ターミナルビル(株)	東京都品川区北品川5-5-27-604

時代に先駆ける向井建設の足跡

1908年

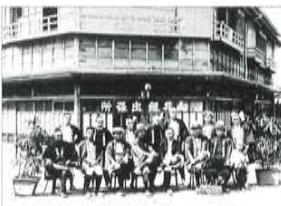


向井組創業

創業者向井徳次郎大阪市布施で建築土木請負業を始める。
大阪を拠点に関西、中部地方で大型工事を施工し、人材を育成して現場力を培う。

1924年 大阪から東京に進出

誠実な施工で、得意先の信用を得て事業を拡大。



昭和5年横浜営業所開設

1950年 株式会社向井組設立

二代目社長に向井市太郎就任

昭和20年代半ばから、いち早く建設機械を導入し、経営の近代化を図り、とび土工事、土木工事の業績を飛躍的にのばす。



昭和26年代(株)向井組設立

1980年 三代目社長に向井敏雄就任

早期にコンピューターを導入して計数管理に基づく経営を進め、技術提案型企業へと方針を定める。超高層ビルの施工実績を重ね、高速道路、鉄道、地下鉄工事など公共土木にも躍進。躯体工事トップ企業として業界改善にも取り組む。特に技術技能社員の育成を積極的に実施する。



2009年 四代目社長に遠藤和彦就任

新経営理念に沿った理念浸透型経営を方針に、高い生産性と絶対安全・絶対品質を追求し、周辺業種を含めた全体最適施工の遂行を目指す。