若者が夢を描ける
ライフステージプラン

平成２６年９月１９日

向井建設 株式会社

1

１．会社概要

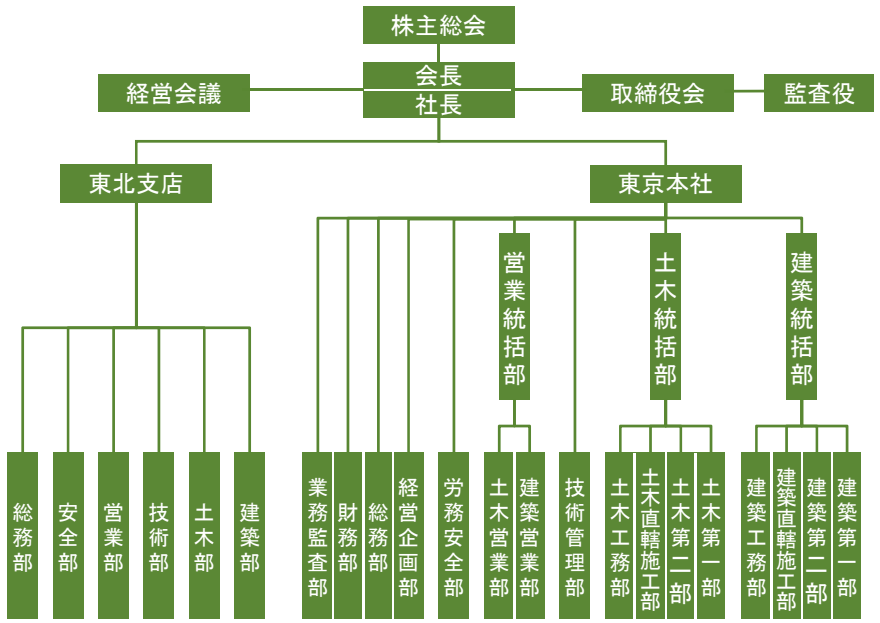
2

会社概要

創　業	1908年8月　1日（創業106年）
設　立	1951年1月25日
資 本 金	1億円
本社所在地	東京都千代田区神田須田町二丁目8番地1
従 業 員	727名
売 上 高	263億1,330万円（2013年9月期）
事業内容	建築一式工事・土木一式工事 とび土工・コンクリート工事、型枠工事、鉄筋工事 鍛冶工事、家屋解体工事、杭打ち抜き工事 その他建設業許可による各種工事、産業廃棄物処理業
支　店	東北支店
営業所・出張所	青森営業所・秋田営業所・岩手営業所・山形営業所 宮城営業所・福島営業所・北関東営業所・東関東営業所 横浜営業所・名古屋営業所・気仙沼出張所・いわき出張所
関連会社	（株）稲田組、（株）トータルオフィスムカイ エス・ティ・ムカイ（株）、MKエコプラント（株） 向井総業（株）、目黒ターミナルビル（株）

3

組　織



4

従業員数

計 727 名

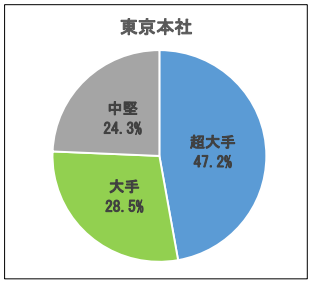
5

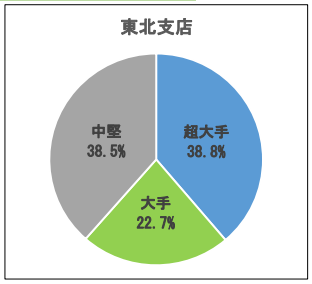
1－2. 弊社の特徴

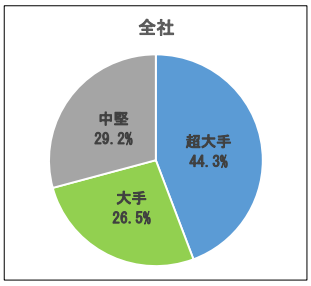
6

1．得意先からの安定受注

超大手・大手・中堅ゼネコン　シェア







■主な得意先　（64社）

浅沼組　阿部和工務店　新井組　安藤･間　市村工務店　伊藤組土建　岩田地崎工業　大林組　大本組　奥村組　加賀田組
鹿島建設　鹿島道路兼子組　金田建設　栗本建設工業　黒沢建設　京王建設　鴻池組　ｺｰﾅﾝ建設　小坂工務店　後藤組
五洋建設　斎藤工務店　佐藤工業(福島県)　三機工業　清水建設　新日鉄住金ｴﾝｼﾞﾆｱﾘﾝｸﾞ　新日本建設　ｽﾀｰﾂCAM
住金ｼｽﾃﾑ建築　錢高組　仙建工業　大成建設　大日本土木　大豊建設　大和ﾊｳｽ工業　竹中工務店　竹中土木　千歳建設
鉄建建設　東亜建設工業　東急建設　東洋建設　東レ建設　戸田建設　戸田ﾋﾞﾙﾊﾟｰﾄﾅｰｽﾞ　巴ｺｰﾎﾟﾚｰｼｮﾝ　ﾄﾖﾀT&S建設
ﾅｶﾉﾌﾄﾞｰ建設　南海辰村建設　西松建設　日本建設橋本店　平野組　福田組　本間組　前田建設工業　増岡組　升川建設
松井建設　三井住友建設　名工建設　山形建設　山科建設　ﾕﾆｵﾝ建設　　他（敬称略五十音順）

■特徴

当社の受注形態は、多くの得意先から仕事を頂いていることから、季節によっての発注バラツキが少なく安定した受注ができている。誠実に施工していることからリピーター率が高い比率を占めています。

7

2-1．建築部門の特徴

新丸ビル

東京ミッドタウン

読売新聞本社ビル

■特徴

技術･技能への強い思いによって育まれた“施工管理力”と、積極的な施工提案を可能にする“技術力”。そして、永年にわたる技術技能伝承によって組織された、“鉄骨鳶工技能集団”が三位一体となって、強い“現場力”を発揮し、常識値の150%以上を誇る高い生産性を実現できる。特に、高層建築に多くの実績を残し、今後も“鳶の向井”の歴史は続く。

8

2-2. 土木部門の特徴

京急蒲田駅付近連続立体化工事

東京外かく環状道路 田尻工区

東京外かく環状道路 国分工区

■特徴

～常駐社員の配置による高い品質・安全を確保した躯体一式施工～

関東・東北を基点に、都市土木における機械土工・重架設・仮設工・鉄筋工・型枠工・コンクリート工と主な工種を一式で請負、施工を行っています。また、元請の施工計画段階より計画に参画し、無事竣工するまで常駐社員が施工管理に携わり、安全最優先で、高い生産性と高品質施工を実現しています。

9

3. 感動創造企業を目指して

2013年　感動エピソード優秀賞

所長と二人三脚 「オレとお前だから、ここまで来られた」

元請出向社員として、また当社の現場担当も兼ねて、現場所長と2人で都内の地下鉄某駅の工事にあたっていた。度々の異常出水のため、難工事となった。　～中略～
作業員が帰った後、かなりの量の出水があり、所長と2人で対処し、真夜中に事務所に戻ると、**「おう水島、お疲れさん」、しかし疲れたな。でも本当に出向社員がお前で良かったよ。うちの職員ではバックホウもクレーンも乗れない‥‥　お前は何でもできるもんな。はっきり言って、オレとお前だからここまで来れたし、この程度で済んでいるとオレは思っている。正直疲れたが、何よりもありがたい一言だった。**
所長が、「はあ～もう4時か。明日なんか来なければ良いのに‥‥　辛いな～、でも現場を張っているお前の方が、もっと辛いんだよな。もう少しだ。お互い頑張ろう！いつか終わって、うまい酒が飲める日が来るよ。」そう言って毛布にくりまった。

10

４．月次決算処理

昭和48年、年度予算策定開始に伴い責任予算制度の基、**月次決算制度**を導入し経営の透明化を図り、全社員に経営状況の公開を実施した。同時に現場で発生している種々の問題を互いに共有化し、タイムリーに解決するため現場毎の**個別原価管理システム**を構築した。

昭和54年、月次決算・個別原価管理の迅速化と精度向上を図るため富士通のオフィス

コンピューターを導入し、現場・経営状況を締日より10日以内で把握可能とした。

11

５．そして、BCP訓練による東日本大震災の対応

平成１９年から

ＢＣＰ（事業継続計画）を実施

第１回BCP実施

同時にAED訓練、怪我人搬送訓練など実施

平成２３年３月１１日　１４：４６

東日本大震災発生

発生直後に東京本社BCP会議招集

支店では直ちに従業員安否確認

平成２３年３月１３日　早朝４時

東京本社から救援物資を東北支店へ

本社救援物資第１陣積込み

東北支店　救援物資受け取り

平成２３年３月２３日

会長、炊き出し物品を携行して東北へ

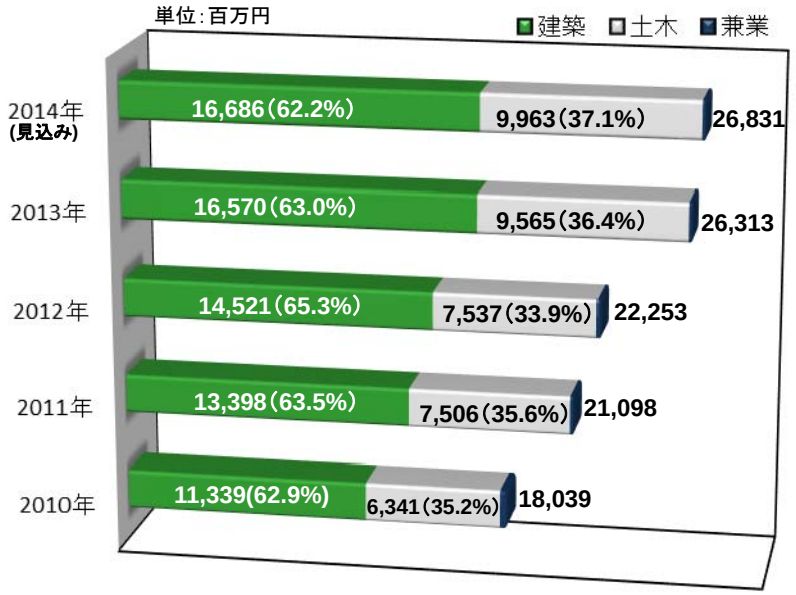
会長　仙台駅復旧工事を視察

石巻中央公民館での温かい食物提供、新鮮な果物と野菜喜ばれる

東日本大震災では、今までのＢＣＰ訓練を発揮して、関東・福島・東北において、震災対応に人力した。1日１，０００人以上の作業員を動員し、お得意先からの要請は全て要請に応え、便乗値上げは一切しませんでした。

12

売上高推移



13

2. 経営理念

14

経営理念

「私た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」

15

経営指針

1 私たちは公的使命と社会的責任を果たすため、
法令遵守のもと、透明性の高い経営と財務体質の健全化を図り、
魅力ある企業として発展する。

2 **社会のニーズと変化に適応して、**
組織と人が成長と革新を続ける挑戦的な企業風土を創る。

3 私たちは常に顧客に聞き、顧客を理解し、
顧客の満足と信用獲得を最優先に、事業の方向性を定める。

4 **現場第一線において、**
競争力ある高い生産性と絶対安全・絶対品質を追求し、
総力を結集して全体最適に貢献する。

5 **企業存続の基盤は「人」であり、**
個人の強みと協働による力が最大発揮される
人材マネジメントシステムを確立する。

16

3. 経営の仕組み

17

経営戦略策定の概要

1) ・事業環境分析
2) ・環境変化に対するSWOT分析
3) ・環境変化が与える経営インパクト分析
4) ・顧客分析
5) ・経営分析･目標予算検討
6) ・人事戦略の検討
7) ・前期方針推進に対する課題の明確化
8) ・経営課題の検討
9) ・目標予算の決定
10) ・新経営課題の決定
11) ・部門別中期経営計画
12) ・部門別単年度計画
13) ・予算の最終決定
14) ・社長方針発表

18

第６４期全社経営戦略

Ⅰ ・安全は全てに優先する

Ⅱ ・課題解決力の高い組織運営

Ⅲ ・人材マネージメントシステムのブラッシュアップ

Ⅳ ・存在感の高い総合躯体工事業

19

経営計画書

第64期　経営計画書

自　平成25年10月

至　平成26年９月

向井建設株式会社

第６４期　経営計画書　目次

【経営計画の基本】
・経　営　理　念 …… 1
・経　営　方　針 …… 1

【経営計画の具体策】
1．第６４期予算内訳 …… 4
2．予算編成主要事項 …… 4
3．資金運用計画 …… 7
4．目標貸借対照表 …… 8
5．設備計画表 …… 9
6．財務分析表 …… 10
7．全社損益予算 …… 11
8．東京本社部門別予算 …… 12

【予 実 対 比 表】
・全　　社 …… 16
・東京本社 …… 17
・東京本社建築統括部　計 …… 18
・建築第一部　計 …… 19
・　　工事一課 …… 20
・　　東関東営業所 …… 21
・　　北関東営業所 …… 22
・建築第二部　計 …… 23
・　　工事二課 …… 24
・　　工事三課 …… 25
・　　横浜営業所 …… 26
・建築統括部　名古屋営業所 …… 27
・東京本社土木統括部　計 …… 28
・土木第一部　工事一課 …… 29
・土木第二部　工事二課 …… 30
・東北支店 …… 31

20

キックオフミーティング

キックオフミーティング　第一部

次　　第

10：30　開会

10：35　社長経営方針発表

11：05　目標達成ＰＣ表彰
及び優秀・優良コードマン表彰

11：30　第６４期目標授与

11：50　閉会

平成 25 年 10 月 12 日（土）
於：本社　７階
向 井 建 設 株 式 会 社

21

キックオフミーティング　第二部

キックオフミーティング第二部
向井建設株式会社　全社アンケートフィードバック研修

次　　第

１３:００	会長ご挨拶（10 分）
１３:１０	社長ご挨拶（10 分）
１３:２０	アンケートまとめの紹介と 価値観講義・前半（100 分）
１５:００	休　憩　（15 分）
１５:１５	アンケートまとめの紹介と 価値観講義・後半（45 分）
１６:００	抜本革新の９つのステップ説明（60 分）
１７:００	研修終了

平成２５年１０月１２日（土）
於：本社　７階
向 井 建 設 株 式 会 社

社外秘

向井建設株式会社　抜本革新研修会

第１回

「全社アンケート」に基づく
「問題のまとめ」フィードバック研修

全社大会の当日参加者	369 人
記名によるアンケート提出者	76 人（20.6%）
無記名によるアンケート提出者	172 人（46.6%）
アンケート未提出者	121 人（32.8%）

22

実施計画進捗状況報告会（社長ヒアリング）

23

4. 人材マネージメントシステム

24

人材ﾏﾈｰｼﾞﾒﾝﾄｼｽﾃﾑのﾌﾞﾗｯｼｭｱｯﾌﾟ（第64期）

1 ・人を採用する

2 ・人を育てる

3 ・人を公平に評価する

4 ・人を適材適所に配置する

5 ・人を大切にする

25

《 1、人を採用する 》　新卒採用活動

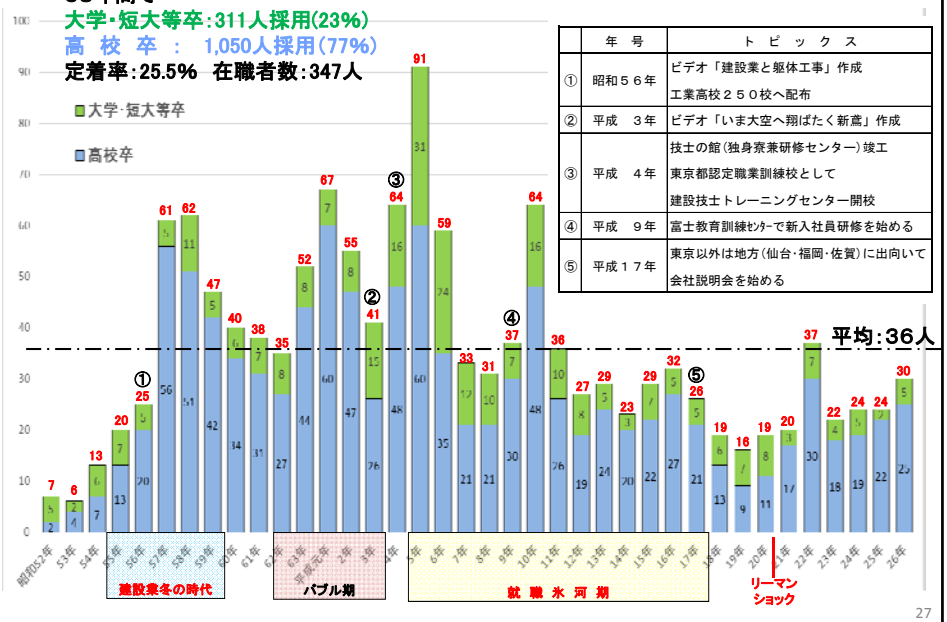
高校採用活動スケジュール

日程	内容
5月上旬～6月下旬	工業高校29校の教員来社（東北9・四国5・九州15）
6月下旬～7月下旬	工業高校206校訪問 （東北107・関東33・北陸12・中国7・四国13・九州34）
7月 2日	求人票を377校郵送（全国の公立工業高校･普通高校 等）
7月下旬～8月下旬	会社説明会9回開催（東京6回・仙台1回・九州2回）
9月16日	一次選考　福岡市
9月17日･18日	一次選考　東北支店（仙台市）
9月19日	一次選考　東京本社
9月30日・ 10月 7日予定	最終選考（会長面接）東京本社

26

《 1、人を採用する 》　新卒採用状況

38年間で
大学・短大等卒：311人採用(23%)
高　校　卒　：　1,050人採用(77%)
定着率：25.5%　在職者数：347人

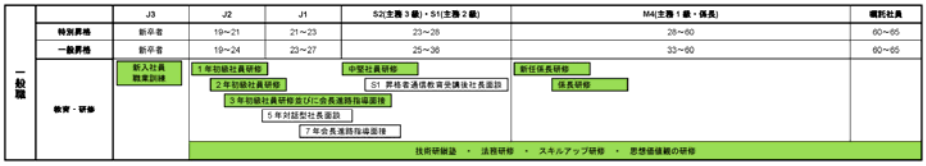


	年　号	トピックス
①	昭和５６年	ビデオ「建設業と躯体工事」作成 工業高校２５０校へ配布
②	平成　３年	ビデオ「いま大空へ翔ばたく新鳶」作成
③	平成　４年	技士の館（独身寮兼研修センター）竣工 東京都認定職業訓練校として 建設技士トレーニングセンター開校
④	平成　９年	富士教育訓練センターで新入社員研修を始める
⑤	平成１７年	東京以外は地方（仙台・福岡・佐賀）に出向いて 会社説明会を始める

27

《 2、人を育てる 》教育・研修

職業能力開発体系図



28

《２、人を育てる》　新入社員研修

富士教育訓練センター

入校式

朝礼

座学

修了式

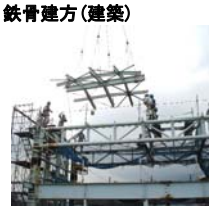
29

《２、人を育てる》　新入社員研修

建築系・土木系・建設機械の運転等　実習

足場組立（建築）

鉄骨建方（建築）



型枠組立（土木）

鉄筋組立（土木）

ｺﾝｸﾘｰﾄ打設（共通）

測　　量（共通）

建設機械運転（共通）

ｱｰｸ溶接（共通）

30

《2、人を育てる》初級社員研修（1年目～3年目）

入社1年目研修

ﾃｰﾏ：経営理念の理解

1. 経営理念と指針の唱和
2. 経営理念の解説
3. 感謝・感激・感動の意識
4. 感動ｴﾋﾟｿｰﾄﾞDVDの視聴

入社2年目研修

ﾃｰﾏ：経営理念と5つの指針

1. 経営理念と指針の唱和
2. 経営理念の理解
3. 5つの指針と実務の関連性を確認
4. 個別発表とコメント指導

入社3年目研修

ﾃｰﾏ：経営理念と実務

1. 経営理念と指針の唱和
2. 5つの指針と実務の関連性を確認
3. 指針に基づいた3分間スピーチ
4. 個別発表とコメント指導

31

《2、人を育てる》各種教育・研修など

法 務 研 修

技 術 研 鑽 塾

スキルアップ研修（ＣＡＤ教育）

施工管理技士受験　事前講習

技能士受験　事前講習（実技）

各種　法定教育

32

《２、人を育てる》資格取得

職業能力開発体系図

一般職	J3	J2	J1	S2(主務１級)・S1(主務２級)	M4(主務１級・係長)	嘱託社員
特別昇格	新卒者	19～21	21～23	23～28	28～60	60～65
一般昇格	新卒者	19～24	23～27	25～36	33～60	60～65
取得資格	＜管理系＞4級建設業経理事務士 ＜管理系＞簿記４級			＜管理系＞3級建設業経理事務士 ＜管理系＞簿記３級	＜管理系＞2級建設業経理事務士	

専門職(技能)	J3	J2	J1	S2(職長３級)・S1(職長２級)	M4(職長１級)・M3(職長・係長)	M2(職長・課長)	嘱託社員
特別昇格	新卒者	19～21	21～23	23～28	28～36	33～60	60～65
一般昇格	新卒者	19～24	23～27	25～36	33～44	45～60	60～65
取得資格	＜技能系＞玉掛け・アーク溶接・ガス溶接 ウィンチ・丸鋸・高所作業車 小型移動式クレーン・低電圧 自由研削といし・はい作業 フォークリフト・鍛冶・ローラ			＜技能系＞職長・安全衛生責任者教育 足場作業主任者・地山作業主任者 土止作業主任者・車輌系(整地) 鉄骨作業主任者・型枠作業主任者	＜技術系＞2級施工管理技士(M3) ＜技能系＞1級技能士(M4・M3) 基幹技能者	＜技術系＞1級施工管理技士	

総合職(総合・技術)	J3	J2	J1	S2・S1(主任)	M4・M3(係長)	M2(課長)	M1(部長)	嘱託社員
特別昇格	新卒者	19～21	21～23	23～28	28～36	33～60		60～65
一般昇格	新卒者	19～24	23～27	25～36	33～44	45～50	51～60	60～65
取得資格	＜技能系＞玉掛け・アーク溶接・ガス溶接 ウィンチ・丸鋸・高所作業車 小型移動式クレーン・低電圧 自由研削といし・はい作業 フォークリフト・鍛冶・ローラ ＜管理系＞4級建設経理事務士・簿記４級			＜技能系＞職長・安全衛生責任者教育 足場作業主任者・地山作業主任者 土止作業主任者・車輌系(整地) 鉄骨作業主任者・型枠作業主任者 ＜管理系＞3級建設経理事務士・簿記３級	＜技術系＞2級施工管理技士 ＜技能系＞基幹技能者 ＜管理系＞2級建設経理事務士	＜技術系＞1級施工管理技士		

33

《２、人を育てる》資格取得奨励（国家資格）

登録番号　Ａ－３－１８

資格取得奨励に関する内規

昭和６１年９月２９日施行

立案責任者	主管部門
総務部長	総務部

［別　表］

対象資格一覧（別表１）

資格名	祝金	備考
１級建築士	50,000円	
２級建築士	30,000円	
１級土木施工管理技士	50,000円	
２級土木施工管理技士	10,000円	
１級建築施工管理技士	50,000円	
２級建築施工管理技士	10,000円	
１級技能士	30,000円	
２級技能士	10,000円	
１級建設機械施工技士	50,000円	
２級建設機械施工技士	10,000円	
測量士	30,000円	
コンクリート診断士	50,000円	登録料・研修受講料は会社負担
コンクリート技士	10,000円	登録料・研修受講料は会社負担
建設業経理士（１級：3科目全取得）	50,000円	
建設業経理士（２級）	10,000円	
危険物取扱者（甲種）	20,000円	
危険物取扱者（乙種）	10,000円	
衛生管理者	30,000円	
電気主任技術者（１種）	70,000円	
電気主任技術者（２種）	50,000円	
電気主任技術者（３種）	30,000円	
１種電気工事士	10,000円	
技術士	70,000円	
技術士補	50,000円	
情報処理技術者（システム監査）	50,000円	
情報処理技術者（１種）	30,000円	
情報処理技術者（２種）	10,000円	
宅地建物取引主任者	20,000円	
基礎施工士	30,000円	
税理士	50,000円	

改　定　平成13年12月20日

1. 本内規に定めのない資格について、本内規の適用および表彰の可否は、その都度決定する。
2. 祝い金改定に伴う差額支給は行わない。

34

《２、人を育てる》資格取得状況（国家資格）

一級建築士	9
二級建築士	17
技術士補	1
一級建築施工管理技士	56
二級建築施工管理技士	84
一級土木施工管理技士	51
二級土木施工管理技士	87
一級建設機械施工技士	2
二級建設機械施工技士	8
一級技能士	106
二級技能士	90
測量士	1
測量士補	14
機械土工基幹技能者	72
鳶土工基幹技能者	90
鉄筋基幹技能者	3

35

《３、人を公平に評価する》　成績評価制度

目的

１．評価者による評価のばらつきをなくし、社員が公平感を得られるようにするため、公平性を確保する制度運用を行うこと。

２．会社が大切にしている価値（経営理念の実践）や期待する成果と、現状とのギャップを明らかにし、そのギャップを埋めるための人材育成を行うこと。

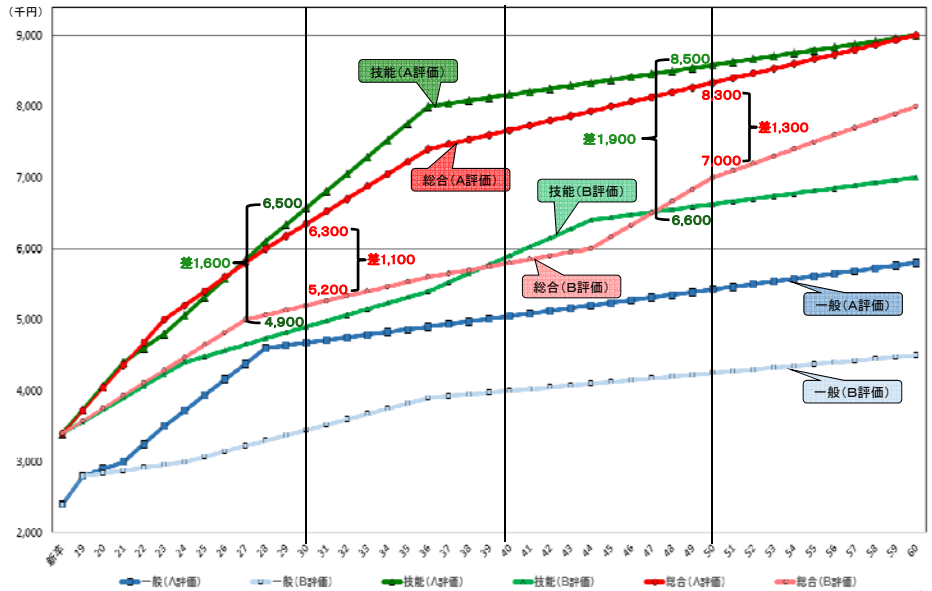
公平性

複数による評価

直接の上司による一次評価と、部門長又は課長による二次評価を行い複数の目で評価することで、正確性を高める。

36

《３、人を公平に評価する》モデル賃金体系



37

《４、人を適材適所に配置する》進路指導面接

目的

個人の強みが発揮できる職務に適合した人材を、「希望する仕事をやりたい」という従業員の視点とバランスが保てる、戦略的配置のできる仕組みを作り実践する。

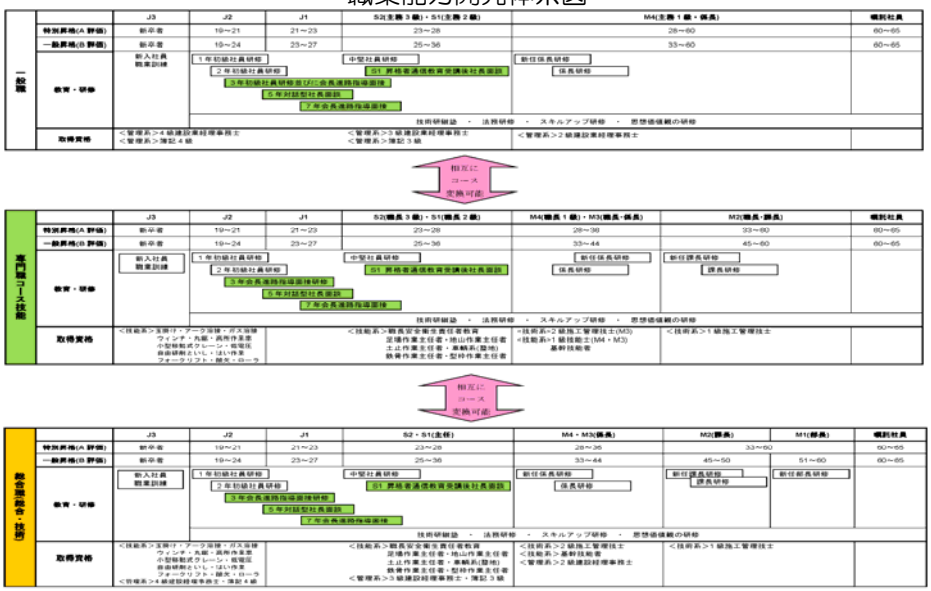
（１）従業員のキャリヤ開発を人材としての価値を高めていくという視点で重視して行い、そのキャリヤ情報を効果的に活用できる社内人事システムを構築し、定着させる。

（２）人事異動の納得性を高める個別面談制度を定着させ、個々人が業務に意欲を持って取り組める環境を整備する。
　例えば、戦略的に強化が必要な部門への異動、若手社員の能力開発を目的とした積極的な異動、昇進・昇格に伴う異動、長期に同一部門に留まっている人材の異動、より能力を発揮できる適正部門への異動などが、理由としてあげられる。

38

《４、人を適材適所に配置する》コース変更

職業能力開発体系図



39

《５、人を大切にする》

目的

従業員が意欲を持って会社に貢献できるよう従業員同士の連帯感を育み、社内で協力し合える組織を作り、快適な職場環境を醸成する。

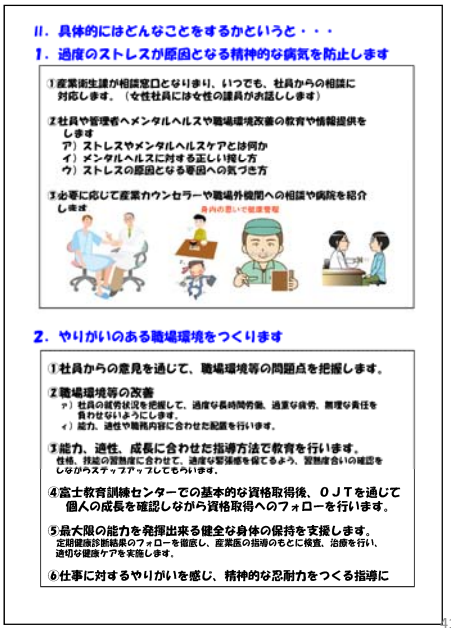
（１）明るく活気のある職場コミュニケーションの重要性を粘り強く浸透させ、信頼・協力し合う社内風土を創造する。（抜本革新）

（２）産業衛生課を中心に会社のメンタルヘルスケア機能を強化し、増加傾向にある社員の職業生活に対する不安・悩み・ストレス等を取り除き、安全で働きやすい職場環境を整える。

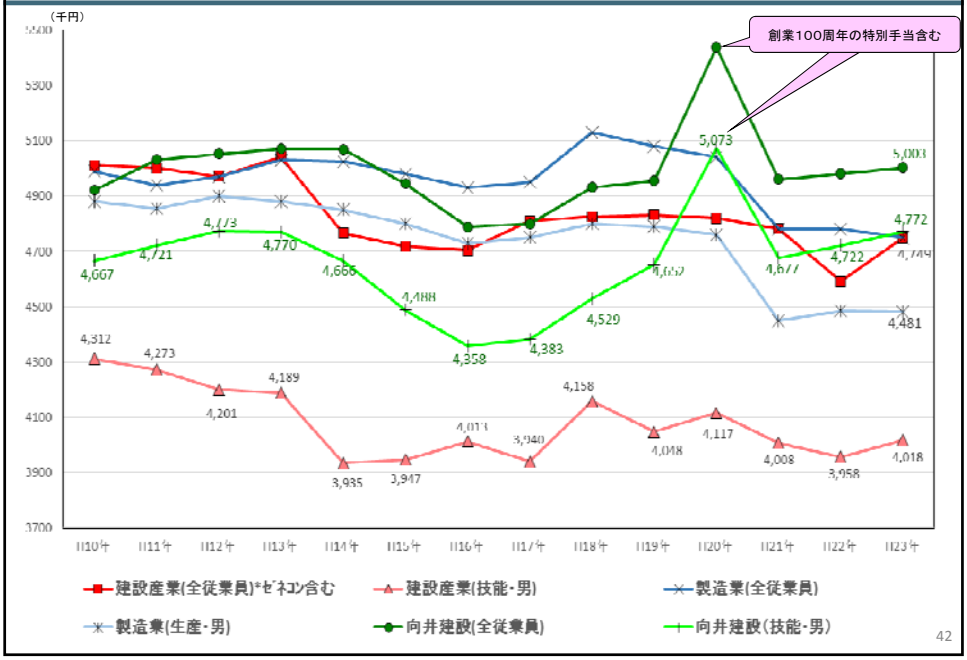
（３）仕事以外の生活も充実させ、従業員が仕事に意欲的に取り組めるようワークライフバランス（仕事と生活の調和）の支援を行う。

40

《５、人を大切にする》産業衛生課の役割



《５、人を大切にする》年収額の推移



5. 施工計画・施工管理の考え方

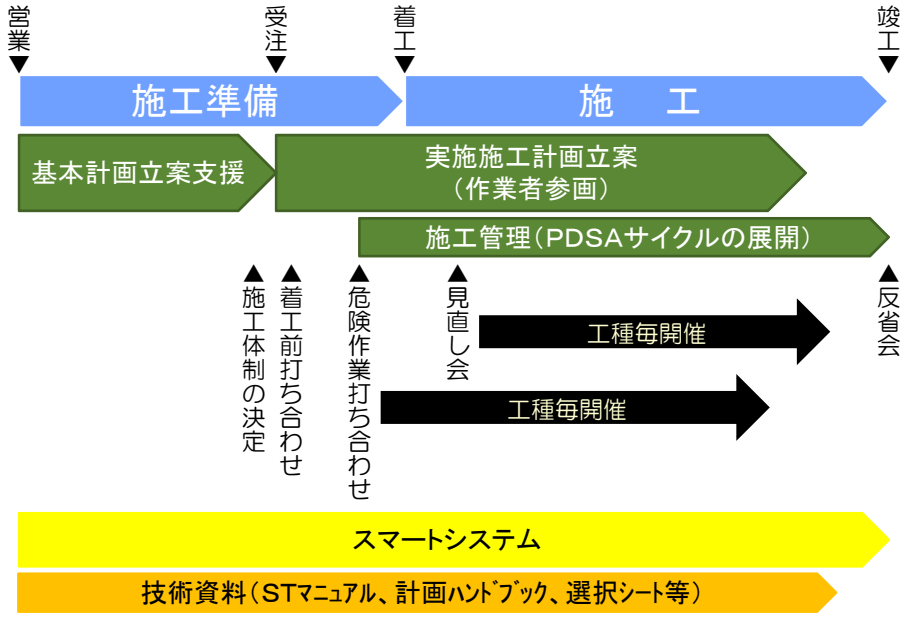
43

労務提供型から技術提案型企業へ

昭和58年	TQC導入 施工管理課新設
昭和61年	CADMで施工図作成開始
昭和63年	**創業80周年** チャレンジ21基本構想を社内外に発表 「責任施工・自主管理能力の向上」 施工管理部昇格
平成4年	鉄骨建方支援システム開発開始
平成8年	計画ハンドブック作成開始
平成10年	**創業90周年** 中国CAD事務所発足
平成12年	ナレッジマネージメントの実施 鉄骨建方支援システム特許申請
平成14年	STマニュアル初版完成
平成20年	**創業100周年** Smart戦略発表

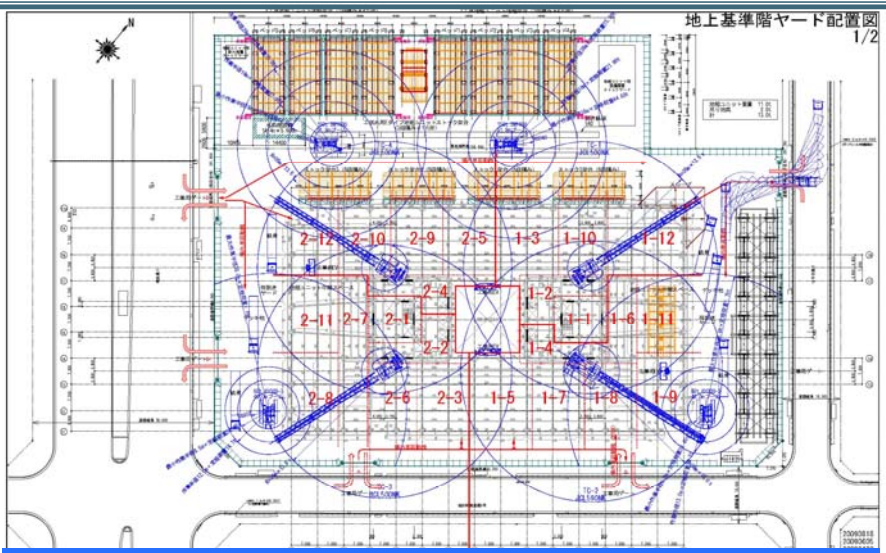
44

施工計画・施工管理



45

施工計画図作図



元請の施工計画立案に早期から参画、着工前に提出する官庁提出用及び着工後の実施工に使用する為の施工計画図作図

46

6. スマートシステム

47

スマートシステム運用の目的

現場力向上

「現場の人が何を考え、何を悩み、何をしようとしているか」を知り、「現場の人と一緒になって悩み、考え方やプロセスを、より良い方向に変える」力を組織的に向上させる。

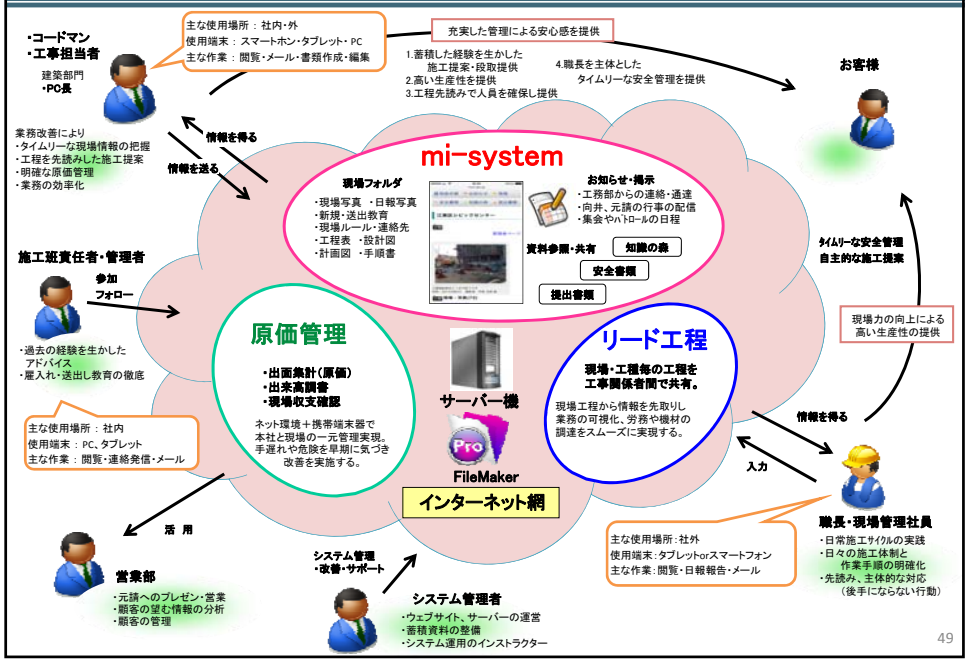
“現場力”＝“組織的現場課題解決力”

事業活動を通じて吸収した社員個人の経験や知識・知恵の暗黙知を形式知化させ、組織的アウトプット機能として共有化を図り、現場の課題解決に貢献することにより、顧客とともに“ものづくり”の喜びを実感するための道具として開発・運用を推進する。

システム構成

48

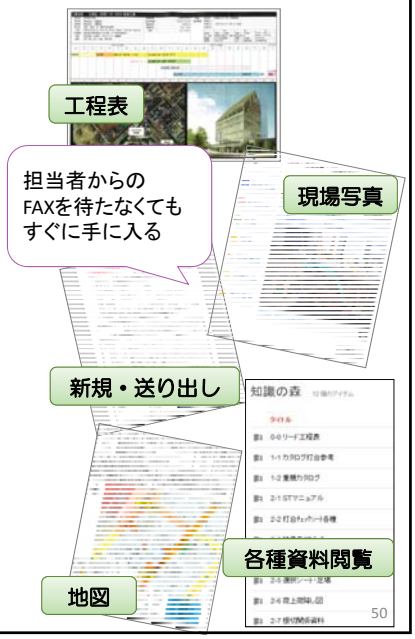
スマートシステムの全体構成



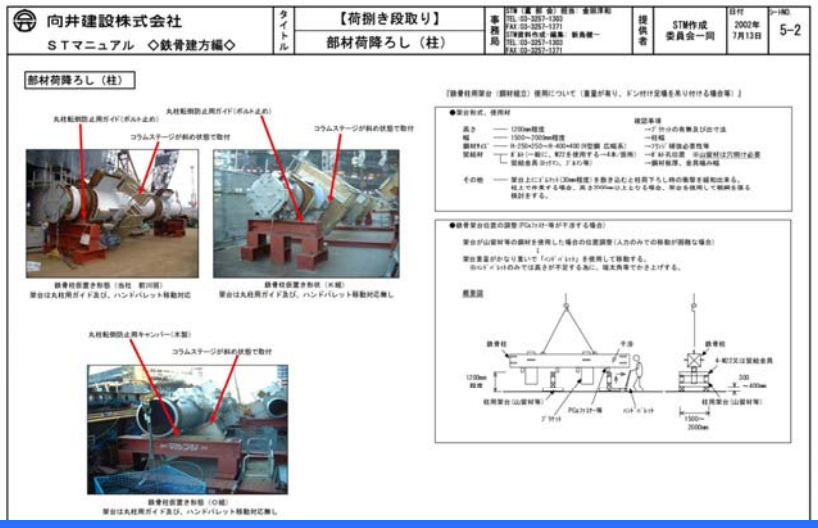
スマートシステム　（開発第一工程）

「mi-system」とは

- **お知らせ**（向井建設から職長会会員の皆様へ）
  （災防協・職長会・研鑽塾などの案内）
- **現場情報の確認**
  （現場地図・工事概要・新規入場者教育・送り出しシート
  現場ルール・連絡先・マスター工程表・設計図・現場写真
  など、現場情報を見ることができます。）
- **日報のアップロード・確認**
  （現場に行く前に、今までどんな作業が行われていたか
  確認することができます。）
- **技術資料（知識の森）**
  （作業手順書・作業標準書・重機や資機材のカタログ・
  技術資料など参照できます）
- **提出書類の様式を手に入れる**
  （安全集会の実施記録用紙・手順書・足場点検表・
  改善提案など参照できます。　）
- **安全書類の確認**
  （向井ルール・元請け別ルール・災害事例の検索できます。）



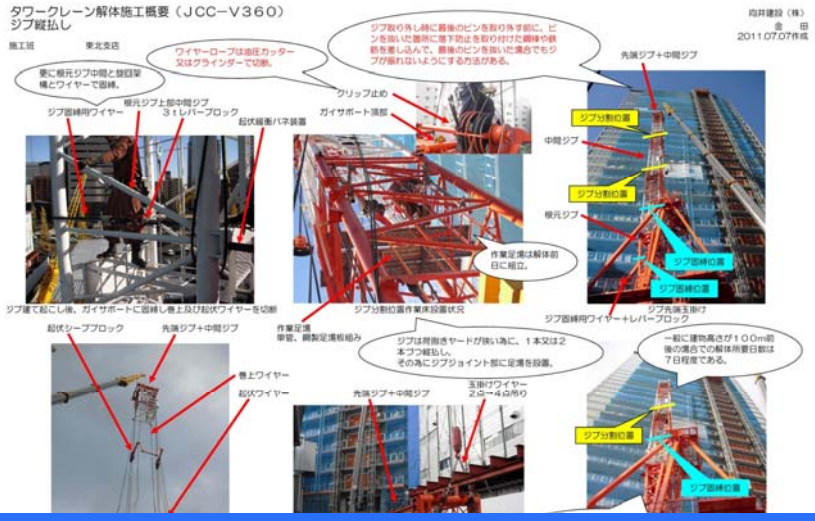
STマニュアル（施工計画・管理支援用技術資料）



S(スキル) T(テクニシャン) マニュアルとは、経験豊かな職長たちが持つ優れた技術・技能のノウハウの暗黙知を形式知に変え、情報の共有化を図り後輩に勘所が教えられる工種別のシート集

51

計画ハンドブック(施工計画･管理支援用技術資料)



計画ﾊﾝﾄﾞﾌﾞｯｸとは、施工方法や作業の流れ毎にポイントや注意点を注釈等で細かく記載した施工計画立案等に活用する資料

52

スマートシステム　（開発第二工程）

「原価管理システム」とは

日々の日報を入力することにより、出面集計表並びに、出来高調査書が作成

され、出来高の対比により

工事収支状況をいつでも確認できるシステムを構築し、

職長や事業主と共に実践することで原価管理意識・生産性の向上を図る。

そのデータを本社と共有することにより、現場との一元管理を実現する。

- 工事長・事業主との実行予算書（施工依頼書）情報共有による
  出来高調書作成機能
- 職長との実行予算書（施工依頼書）情報共有による
  出面集計表作成機能
- **現場収支確認機能**
- 法定福利費の自動計上機能

53

スマートシステム　（開発第三工程）

「リード工程管理システム」とは

機能

元請から提供された工程表をもとに、実施工予定日の入力を行い
工種別の施工準備・施工中・施工後の業務を自動生成し、
現場・工種ごとのスケジュールを工事関係者間で共有する。

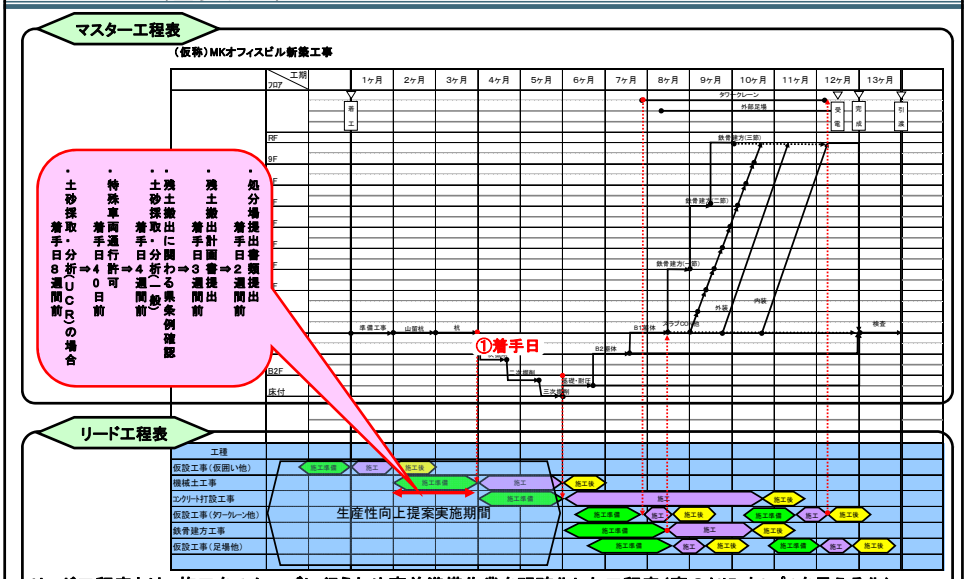
使用方法と期待する効果

1．主体性を持って取り組むべき業務を
スケジュール化（可視化）して
工事関係者間で共有することで現場支援業務を充実させ、
スムーズな仕事を行う。

2．工程の先読みを実施し、労務や資材・機材調達に活かす。
複数現場を並べ、労務や機械の繁忙期・閑散期の波を
先読みし、適正な施工体制を提供する。

54

リード工程表の概念イメージ



リード工程表とは、施工をスムーズに行うため事前準備作業を明確化した工程表（真のｸﾘﾃｨｶﾙﾊﾟｽを見える化）

工事着手前のﾘｰﾄﾞﾀｲﾑ算出必要例

①. 建設発生土の処分先検討→土質分析→許可申請書類（各地方自治体）→承認→建設残土搬出開始

②. 施工図（躯体図）の承認→型枠加工帳作成→型枠加工→現場搬入→型枠建込開始

55

7. 海　外　戦　略

56

外国人技能労働者の受入れ

目的

国内の技能労働者の不足を補うための受入れでは無く、海外から受入れた実習生のスキルを日本人並みに向上させて、母国に帰して、日本のゼネコンが受注した現場に送り出して、施工の安全性、品質の確保、生産性の向上などに寄与して、ゼネコンも我々も利益が確保できるような体制を構築することを目的としている。

３年間の技能実習で、能力がある実習生は２年延長し、職長、スーパーバイザーとして育てて母国に帰す。当然、母国の企業と弊社がタイアップして帰国してくる実習生を雇用して現場に送り出す。

57

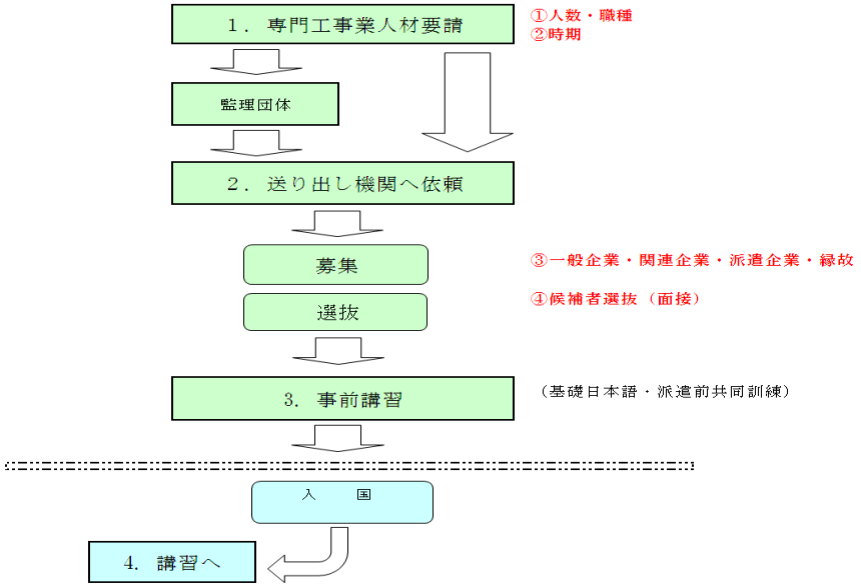
外国人実習生(研修生)の育成・支援から海外施工へ

昭和63年	・中国研修生受入れ開始
平成　7年	・ベトナム研修生受入れ開始
平成23年	・外国人実習生モデル事業に選定
平成24年	・1月、国際職業訓練校(ﾍﾞﾄﾅﾑ)　1期生訓練開始 ・9月、1期生来日 ・10月、ベトナム事業推進室　新設
平成25年	・国際職業訓練校「男子寮」建設開始 ・国際協力機構(JICA)とODAによる「ﾍﾞﾄﾅﾑ国建設専門工事技能のﾍﾞﾄﾅﾑ輸出に関する普及・実証事業」に関わる契約を締結
平成26年	・第4回ベストプラクティス表彰で「日本建設業連合会　国際委員長賞」を受賞 ・9月、第8期生訓練開始

中国実習生（研修生）	・昭和63年から77名受入れ
ﾍﾞﾄﾅﾑ実習生（研修生）	・平成7年から65人受入れ

58

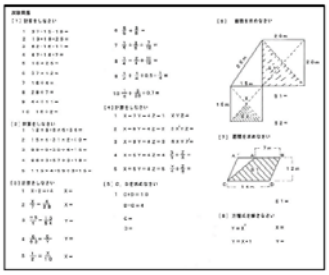
送り出し機関の現状



59

選抜試験

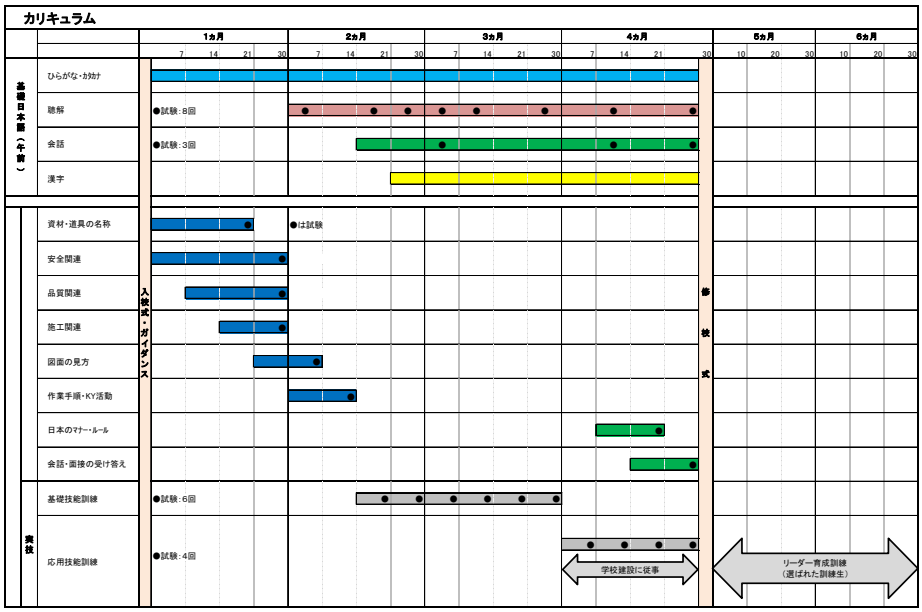
数学・一般常識



工種別課題　・　面接

60

基礎訓練カリキュラム



61

基　礎　訓　練

共通　カリキュラム（抜粋）

日本語

専門語学
- 道具・資材の名前、保護具の脱着練習
- 施工用語、作業手順
- 指さし呼称訓練、KY用紙の書き方と訓練
- 図面の読み方
- 安全用語の理解

共通　カリキュラム（抜粋）

ルール、マナー教育
- 日本のあいさつ
- 社会のルール、マナー
- 交通ルール、マナー
- 共同生活上のルール、マナー

現場の安全訓練
- ラジオ体操（毎日、6時30分から）
- 朝礼、KY活動、ミーティング

62

建設中の男子寮

9月10日撮影（284日目）

63

8. ま と め

64

抜本革新への取り組み

目的

①従業員満足度（Employee Satisfaction）

従業員の「不平・不満・不安・不信」を取り除く事が前提条件。
社員一人ひとりが仕事に対する価値を見出して、お客様に喜んで貰えるような仕事の仕方の仕組みを作っていく事が大切である。
　そのためには従業員が高い思想、価値観をもって、お互いに信頼し合える強固なチームワークを組織して、一枚岩でお客様の要請に応えられる組織を作る。

②取引先満足度（Partners Satisfaction）

協力会社にフアン、信者になってもらう。そういう関係性が大事。
その為には信頼を得られるような企業になるために、常に相手の立場に立って考えること。真に誠実に反する事は絶対にやらないこと。
　そして弊社の従業員と協力会社や協力者が一緒になって、顧客満足度（CS）を高めるための活動をしていく事によって、今以上の顧客満足を得られるように考えている。

65

抜本革新を実現する９つのステップ

S1：ｲﾝﾀﾋﾞｭｰ実施による現状調査と実態の掌握

↓

S2：抜本革新に向けたﾄｯﾌﾟの決意表明を策定

↓

S3：事務局メンバーの選抜と全社員を対象とした「イノベーション研修会」

↓

S4：全社ｱﾝｹｰﾄ実施とCFTﾒﾝﾊﾞｰの最終決定

↓

S5：ｱﾝｹｰﾄ分析による現状把握と全社的問題を現場社員を含めた全社員へﾌｨｰﾄﾞﾊﾞｯｸ

↓

66

抜本革新を実現する９つのステップ

S6：CFTﾁｰﾑ実施体制の確立と、そのﾒﾝﾊﾞｰによる問題解決会議の開催

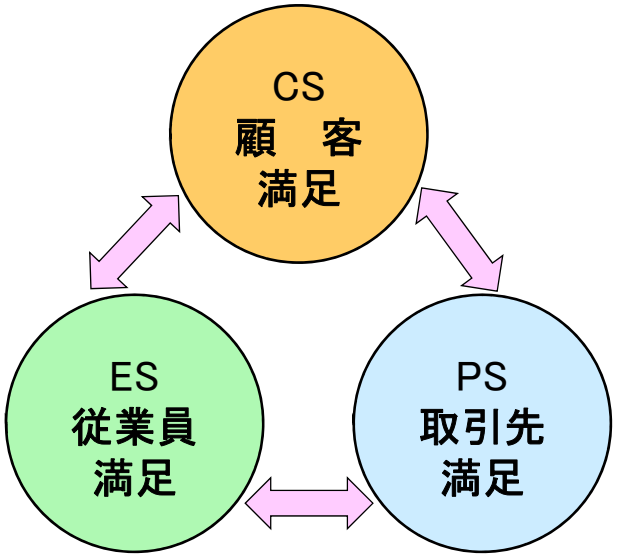
S7：ｺﾝﾋﾟﾃﾝｼｰ（優秀と評価される社員に共通してみられる行動性のこと）を中心とした新戦略の構築と、部署単位における会議運営のしくみ

S8：新戦略を現場で活用するための教育と目標監理のしくみを確立する

S9：抜本革新の検証アンケート実施による新戦略導入の成果検証と見直し

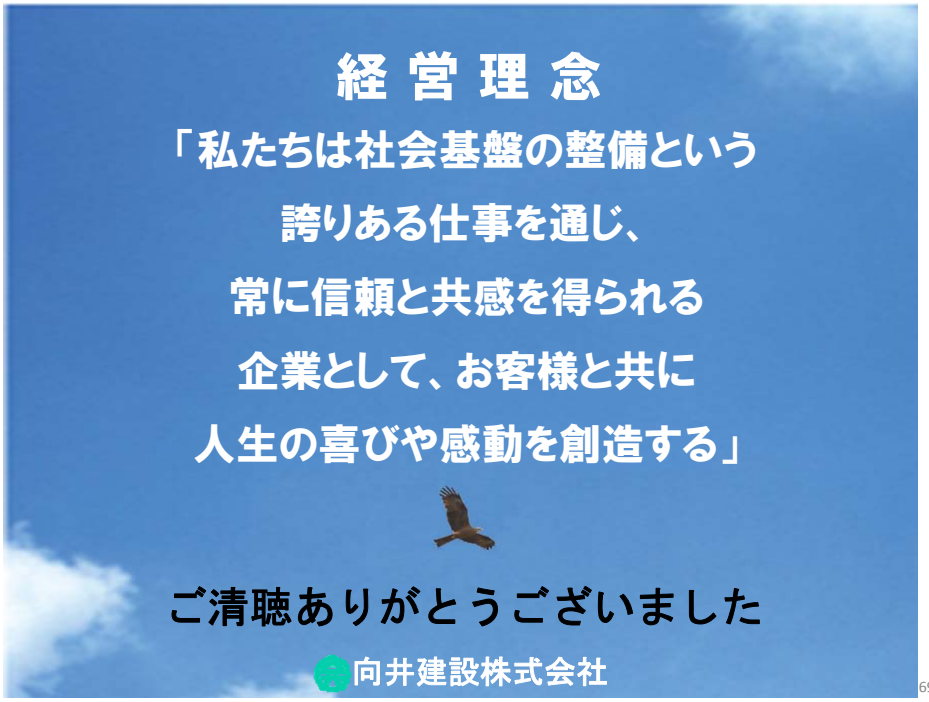
67

三つの満足



経 営 理 念 の 実 現 を 目 指 し て !!

68


経 営 理 念
「私た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」
ご清聴ありがとうございました
向井建設株式会社
69