

探訪

経営者

INTERVIEW

KANAI DENSETSU



確かな技術とサービスで 揺るがぬ信頼を獲得 株式会社 金井電設

佐渡市に本社を構え、佐渡島内および新潟県下越地域を中心に電気工事・管工事を行う株式会社金井電設。その技術力と社員の対応の良さは、各方面から高い評価を受けています。

今回は、石井社長から人材育成および今後の事業展開などについてお話をうかがいました。

■ 貴社の事業内容をお聞かせください

当社は、佐渡市と新潟市北区に拠点を置き、電気工事と管工事を主とした総合建設工事業を営んでいます。具体的には、佐渡地域と新潟県下越地域を中心に公共工事のほか、工場や倉庫、住宅や商業施設などの屋内外電気設備、建物内の水回りおよび空調

【会社概要】

会社名 株式会社 金井電設
代表者 代表取締役社長 石井 和弘
所在地 佐渡市金井新保乙1051番地3
設立 1965年
役員・社員数 48人(2025年4月1日現在)
事業内容 電気工事・管工事・電気通信工事・
太陽光発電設備工事・水道施設工事

設備の設計、施工、保守を行っています。これまでの主な実績は、佐渡市庁舎の大規模改修工事、佐渡島内の小学校や保育園の電気工事、トンネルや道路の照明工事などがあります。

また近年では、脱炭素社会を目指して環境負荷が低く、エネルギー効率が高いZEB建築物の重要性が増しています。ZEBとは、「Net Zero Energy Building」の略で、使うエネルギーを減らしつつ(省エネ)、太陽光発電などによりエネルギーを作ること(創エネ)で、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支を実質的にゼロにすることを目指した建物のことです。この省エネ・創エネに向けた取り組みは、なにも大規模な設備に限ったものではありません。



佐渡市金井にある本社



新潟市北区にある新潟支社

せん。例えば、照明ひとつにしてもエネルギー効率の高いLED照明や、人の動きを感知する人感センサーを活用した照明に切り替えることで、エネルギー消費を削減することにつながります。そして、太陽光発電などを組み合わせることで、エネルギー効率を最大化することができます。

当社では、ZEBプランナーとして建築物のZEB化（住宅の場合はZEH）に向けた相談やコンサルティングなども行っており、これまでに佐渡島内の特別養護老人ホームのZEB化に向けた施工にも携わってきました。

■ 貴社の強みをお聞かせください

当社の強みは、技術力とサービスです。当社は、佐渡島内だけでなく、島外および県外のお客さまからも仕事の依頼が来ることが多いです。技術力とはもとよりアフターサービスも徹底しているので、お客さまが新しいお客さまをご紹介してくださるなど良い循環が生まれています。今年で会社設立60年を迎えましたが、業績が順調に増収増益で推移しているのも、ひとえに良いお客さまに恵まれているからと言えます。

そして、こうしたお客さまの期待に応えられる施工とサービスを提供することができるのは、なによりも当社に技術力と対応力の優れた社員が揃っているからです。当社の社員は現在48人（役員含む）ですが、最も多い年代が20代、次いで30代と、比

較的若い社員が多いです。現在、当社には1級電気工事施工管理技士が14人おり、さらに電気工事に携わる者は全員、第1種電気工事士の国家資格を保有しています。社員同士がお互いに良い意味でライバルとなり、技術の習得や高いレベルの資格取得を目指すなど相乗効果を発揮しています。

昨今の建設業界は、人材確保が難しく、かつ離職率が高いことが問題となっています。しかし、当社の場合は定着率が高く、先輩から後輩へ技術の伝承が円滑にできていることが、お客さまへのサービス向上、職場風土の醸成につながっていると思います。

■ 社員育成において大切にしていることは何ですか

私が最も心掛けているのは、職場の環境づくりです。社員が、社長・役員・上司などに相談や要望、意見が言え、若い社員同士で相談し合える風通しの良い環境をつくることが重要だと考えています。もちろん、仕事ですから、楽であったり、単に居心地のいい空間であったりという訳にはいきません。ときには、過酷な作業や厳しい指導が必要なきもあります。それでも、努力した分だけ結果はついてきます。

当社には、「十二ヶ条」の社訓があります。先代の社長が作ったのですが、「会社は遊園地ではない」「働くとは、はたを楽にすることだ」など、当社で働くための心得を記しています。ここに掲げられている言葉そのものが、当社の社風を築き、当社の働き

方の指針であるとも言えます。

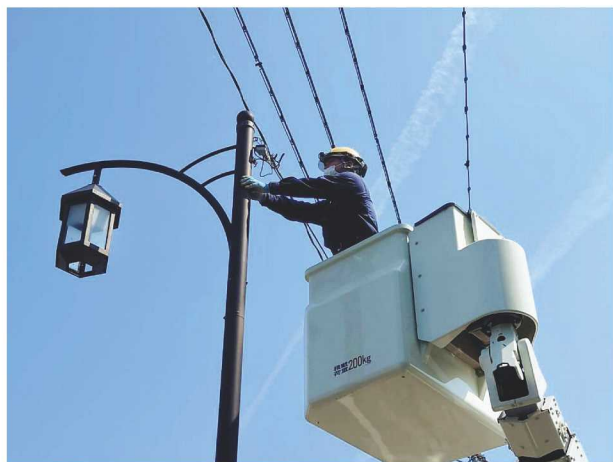
私は、人材育成とは「人を育てることであり、社員が会社の望ましいと考える方向に成長すること」だと考えています。だからこそ、会社が目指すべき方向性や人材像を社員に明確に伝える必要があるし、努力の結果として生み出された会社の利益は、社員に還元するべきだと考えています。それは、給与や賞与の支

給に限らず、隔年で行う社員旅行、配偶者を含めた健康診断の実施、クリスマスケーキの支給や奨学金補助など、社員同士のコミュニケーション構築の場づくりや健康維持増進に向けた取り組みでもあります。

さらに、目指すべき方向に社員を育成するためには、透明性の高い基準を設け、行動に対しての適正な評価を行うことも重要だと考えています。

■ どのような評価基準を設けていますか

当社の評価項目は独特です。まず、サービス業として、好感度の高い挨拶がしっかりできていることが基本ですから、挨拶の仕方は、人事考課でも重点を置いています。評価点は6段階あり、ゼロ点が「挨拶しない」、最高点が「会話も含めて、全てにおい



安全かつ確かな技術でライフラインを支える

社訓 十二ヶ条

- 社訓十二ヶ条

 - 一、会社は遊園地ではない
 - 一、働くとははたを楽にすることだ
 - 一、イメージは社員がつくる
 - 一、長となったら弱音をはくな
 - 一、部下の長所を探して使え
 - 一、批判が先では創造はできぬ
 - 一、きらいでも背負わにやならぬ
荷物もあるぞ
 - 一、能ある人が報われる
 - 一、数字は命と知れ
 - 一、論じたらすぐ実行
 - 一、二度とやるまい同じ間違い
 - 一、運と努力がトップへの道

てよくできる」です。本人はできていると思っても、客観的にみるとできていないこともあります。自分で評価するだけでなく、客観的な視点で上司や社長である私が評価することで、本人に目指すべき挨拶の仕方を明確に伝えます。

そのほかの項目としては、業務や資格取得に関するものはもちろんのこと、「ボランティア活動をしているか」や「無断遅刻や欠勤はないか」「健康管理をしているか」など社会活動や仕事に対する姿勢なども評価項目に設けています。

■ 評価制度を導入したきっかけはありますか

導入した明確な年は記憶していませんが、きっかけはあります。私が36歳のときに、先代の社長である父が脳梗塞になり、働けなくなりました。当時、私は専務という立場でしたが、実質的には社長業も担わなければいけませんでした。ちょうどバブル経済が崩壊し、幾多の建設業が倒産の危機に瀕していた時代です。その頃、当社は電気工事業のほか土木業も営んでおり、社員は80人ほどいました。しかし、資金繰りが急速に厳しくなる中で、事業を建て直すためには、土木事業から撤退し、事業規模を縮小させていくしかありませんでした。それからの10年間は、正直に言って、会社を存続させることに必死で、社員のことに気を配る余裕はほとんどありません

んでした。80人ほどいた社員は、事業規模の縮小に合わせて、48人までに減りました。そこで改めて、この厳しい期間にしっかりとついてきてくれ、会社を支えてくれていた社員の存在の大きさに気づいたのです。彼らがいたからこそ、今の会社がある、何をおいても社員を大切にしなければいけないと思ったとき、「彼らがずっとここで働いていたい」と思えるような会社を作らなければいけないと決心しました。ですから、利益が出たら何かしらの形で社員に還元したいし、努力してくれる社員の待遇も良くしていきたい。そのためには、終身雇用は守るけれども、年功序列は廃止すると決めました。そこから評価制度を導入したのです。そして、改良に改良を重ねて、現在の仕組みを作り上げました。

この仕組みが浸透してきたことで、社員が積極的に業務に取り組み、その結果、お客さまに良いサービスを提供できる流れができてきました。

■ これからの事業展開についてお聞かせください

当社が取り扱う電気や水道は、日々の生活に欠かせないライフラインです。これからも安全かつ確かな技術力で、地域の人々の生活を守っていきたくと考えています。そのためにも、社員の成長を支え、お客さまに喜ばれるサービスを提供し続けたいと思っています。

また、佐渡に本社を置く企業として考えていかなければいけないことは、地域の活性化です。



創立60周年記念祝賀会での集合写真



「建設業のイメージを明るくしたい」という思いを込めて、全ての社用車に錦鯉のイラストをプリント

2024年に「佐渡島の金山」が世界文化遺産に登録されました。これを一過性の盛り上がりで終わらせることなく、地域全体に広げていくためには、観光産業だけでなく、島内全体への波及が欠かせません。つまり、島内で暮らす地元の人が働く場を確保し、生活の質をより豊かにしていく必要があります。

地域活性化に向けては、これまで当社は収益の一部を学校や福祉施設に寄付してきたほか、佐渡に根差した企業に出資し、成長を支援してきました。その支援先が佐渡にある唯一のスポーツ店「ダグアウト」と、地元の人から愛されている寿司店「長三郎鮓」です。地元の企業が元気になっていくことこそ、地域が持続的に成長していくと言えるのではないのでしょうか。

さらに、不動産賃貸を主体とした当社の関連会社石井商事では、新規事業として遊休地を活用してコインランドリーの運営を行っています。佐渡には官公署や島外資本の企業からの単身者が多いことから、コインランドリーを求める声は以前からありました。また、天候に左右されずに洗濯ができることや家事にかかる時間の削減も、島内に暮らす人々の生活の質向上につながります。現在は、このニーズに応えるために、3店舗目のコインランドリーを開設予定です。

このように本業およびこれらの事業を通じて、佐渡のさらなる活性化を図っていきたくと考えています。（2025年5月7日取材 柴山、長谷川、神保）