

社員のために社長自ら飛び込み営業。信念が会社の未来を切り拓く

東京スカイツリー、羽田空港、六本木ヒルズ、渋谷ヒカリエ、横浜赤レンガ倉庫など、誰もが知っているであろう有名建築物の数々に携わってきた株式会社吉橋興業。1986年創業の同社が、これほどまでに成長を遂げた背景には社長の一貫した信念があった。それは社員を守りたいという頑なな思いである。



風通しの良い職場は笑顔が絶えない

ゼネコン各社から信頼を得ている、石下地の技術

金属工事全般を請け負う同社は、とりわけ石下地と呼ばれる石壁を造るための下地工事を得意とする。下地といわれても目に見えるものではないので門外漢にはイメージしにくいですが、ビルやホテル、商業施設などでよく見かける大理石や花崗岩といった石壁は、全体が石ではなくて通常、化粧板に加工したものが、下地の金属に取り付けられている。これはまさに縁の下の力持ちといった役割で、仕上げの石組

みを美しく見せるのも、すべて下地工事の精度にかかっている。工法は石の厚みや種類によって色々あるが、耐震性を計算して中重量の鉄骨などで組み立てるのが、石下地工事である。その同社が創業したのは1986年。主にコンクリートに様々なものを固定するために用いられるアンカーを製造するメーカーの協力会社としてのスタートだった。

社員の声を尊重し、営業に奔走する

吉橋厚司社長が会社を興したきっかけ

城南地区

株式会社吉橋興業

設立年:1986年
資本金:3,000万円
代表取締役社長:吉橋厚司
従業員数:33名(2015年7月現在)
〒157-0062
東京都世田谷区南烏山4-18-8
TEL:03-3305-6351
<http://yoshihashi-kogyo.co.jp/>

は、父親から紹介されたアンカーメーカーからの請負工事だった。東京ドームの観客席をアンカーで固定していく仕事をしたことで、続々と仕事が増えるようになり、個人事業主ではなく、社員も雇って会社として仕事を受けるようになったのである。

「当時は主に土木を主とした親会社の下請けの施工専門会社としてやっており、当然、その頃は私も現場で施工をしていました。仕事内容は道路工事や公共工事などの土木と、現在も施工している石下地等の建築の仕事。しかし、バブル崩壊を機に親会社は土木専門でやっていくことに

なったのです。その後、増えてきたのが高速道路のトンネルの内装板交換作業。夜間工事でトンネル内は排気ガスの黒い風が吹きささぐ中、車の暖房で温めた弁当を食べ寒い中作業をしていました。その時に若い職人達から「この仕事をこれからも続けていくんですか?前みたいに建築現場の石下地がやりたい!」と言われてみんなに辛い思いをさせた事に気付かされたんです」

この声をきっかけに新規案件を求めて営業をスタートさせた社長。建築現場やプレハブを見かけては飛び込みで営業をかけ、手作りのパンフレットも作成した。

「とはいえ、名刺の渡し方も知らなくて見様見真似でやっているレベルでしたし、それも目の前で破り捨てられることもありました。しかし何とか仕事を見つけて行かなくてはという気持ちで職人達にも会社の車で都内を走ってもらい、現場を見つけては情報を上げて私が営業に行く日々でした。そうしてついに、大成建設さんから正式に契約を貰えたんです。『やっとゼネコンさんから仕事を直接貰えた!』と感動したことを今でも覚えています」

しかし、なぜそこまでして社員の声に耳を傾け、社員のために奔走するのか、その理由をこう話す。

「独立するときに、父親から『お金儲けのためにはやるな。人に投資するためにやれ。人に支えられて生きていることを、どんなに偉くなっても忘れるな』と言われ、その教えを胸に刻んでいたのです。だから私に

ついてきてくれる社員は、守ってやりたいし、一人前にしてやりたいんです」

そんな社長を大勢の社員が慕っているのはいうまでもない。工事部長の河野雅人さんもそのひとりだ。

職人として、経営者として、社長に一步でも近づきたい

20年ほど現場の職人・職長を務め、現在は内勤の仕事をしているという河野さん。同社に入社したのは16歳の頃。アルバイト情報誌を隔々まで見て、16歳でも働かせてくれるところを探したという。数社見つけり最初に電話をかけたのが、同社だった。

「当時は、会社設立から、まだ数年しか経っていなかったの、土木の仕事が中心でした。体もでき上がっていなかったの、きつい部分はありましたね。でも、社長が誰かの陰口を言ったり、仲間はずれにしたりするのが大嫌いな人なので、人間関係で悩んだり辞めようと思ったことは一度もありません」

進学をせず働きに出た理由を「体がでかかったし、勉強が嫌いだったからね」と明るく話すが、別の理由もあった。中学生の頃に両親が離別し、母親のもとに引き取られた河野さん。母親の負担を減らすためにも働く必要があったのだ。そんな河野さんは、社長のことを年の離れた兄や第二の父親のように思っていると話す。

「若いころは職人として社長にたくさんのことを叩き込まれ、今は経営的な観点で



社長と考え方がよく似ていると社内で言われるほど、吉橋社長から多くのことを学んだ河野雅人さん

色々なことを教えてもらっています。現場が長かったので経営のことも勉強して、一步でも社長に近づきたいと思っています」
同社で3年働いた従業員は、ほぼ転職することなく、その後も働き続けているのだという。人を大切にするという社長の信念とその行動をみれば、当然の結果といえよう。

社員は家族同然。責任をもって一人前にしてあげたい



吉橋厚司社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



社員の結束を図る「からいち会」

同社には、イチゴ狩りやバーベキュー、慰安旅行などの社内イベントを運営する「からいち会」がある。以前は社長の提案で行っていた様々な催しを、社員が主体となって盛り上げていこうという会だ。例



からいち会主催の九州旅行。積立をして旅行の他にもイチゴ狩りや登山なども催している

えば毎年恒例のイチゴ狩りなどは、自由参加に関わらず9割ほどの社員とその家族が出席する上に、協力会社の社員までもが参加させてくれないかと頼みになるというから、同社の結束力の強さがうかがえる。

未経験でも安心。マンツーマンの教育体制

3年前から新入社員を積極的に雇用している同社は、新人教育の体制も整えた。入社してから3年間はマンツーマンで教育担当者がついてくれる。さらに、最初の3カ月間は、社長によるこまめなヒアリングを実施し、ミスマッチがあるようなら教育係の交代があるという。様々な意見を吸収したほうが良いとの考えから、1



マンツーマン制度の先輩後輩ペア。新人にとっては心強い制度だ

年後には必ず担当者の交代がある。世の新入社員の不安のひとつが、何も分からない状態で現場に入ること。その点、同社では、入社したらまずは先輩社員について回って仕事を覚えていく。右も左も分からない新人にとっては心強い教育制度である。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>

