柏葉 **斎久工業**

氏

やりがいを持てる会社にして クが大前提であり、より風通 るプロジェクトはチームワー いきたい。われわれが手掛け る風土がある。それを大切に ともに、社員第一も常に考え 震災の復旧に携わり、水の大 しの良い会社も目指す」 しながら、働く社員が誇りと 「阪神・淡路や東日本の大 「当社にはお客さま第一と Interview

> 衛生設備を中心に事業を展開 倍強い。 "水の斎久" として ら、水に対する気持ちは人 切さを思い知らされた経験か しつつも現状に満足せず、常

> > らも、 欠かせない

を計画的に維持するため、民 登録した有資格者という財産 も受注する。CORINS リニューアル工事につなが 成するため、大型以外の案件 た仕事は将来、利益率の高い る案件を狙う。当社が手掛け る。財産である若手社員を育 (工事実績情報システム) に 将来的に当社の財産にな

を将来、どのような会社に成長させていくのか、柏葉社長に聞いた。

就任の抱負を

う会社を運営していきたい」と意気込みを語る。101年目を歩み出す斎久工業 任され、非常に重責を感じている。先人が築いてきた100年の歴史に恥じぬよ 斎久』を次の100年へと導く大役を任された柏葉新社長は「経営のかじ取りを 業。その社長に、技術畑を長く歩んだ柏葉浩一氏が4月1日付で就いた。 "水の

給排水衛生設備を主軸とし、2023年7月に創業100周年を迎えた斎久工

意識改革も進めている」 ョン、バックオフィスの活用 保、長時間労働抑制に向けた などを推進している。同時に 上司・部下のコミュニケーシ

(かしわば・こういち) 198

に延長する。教育では、 リファラル採用で雇用できた だ。確保に向けては出張授業 のほかに、カムバック採用や へもいる。来年は定年を65歳

役技術本部長兼生産管理部長を経

て、24年4月から現職。

「ものをつくること」。北海道出

誇りとやりがい大

生じた。それを教訓に、需要 保も重視し、利益が出た場合 追わず、質、を求め、利益確 が旺盛であっても安易に量を 消化能力のバランスに問題が を進めた結果、手持ち工事と に進化する会社にしていく」 過去に受注ありきで経営 経営方針は

> 閉所を確保できる点も魅力 間だけでなく公共工事の受注 も進める。公共工事は4週8

打ち出した。例えば、人材確 改革を推進する七つの施策を 保や採用に向けた大学などで るため、1月1日付で働き方 現場の残業時間を削減す 働き方改革の取り組

れは誇りややりがいの観点か

の出張授業、受注量の安定確

受検対策も講じている」

った分を社員に還元する。こ

は社員第一の考えの下、頑張

Bの先生を技術顧問に迎え、 できるようになったため、今 19歳以上であれば誰でも受検 目指している。国が4月に技 研修に力を入れており、 を確認し、それに応じた個別 年の新入社員研修に大学の日 的に現場代理人になることを チェックシートで本人の技量 次検定では学歴に関係なく、 術検定を見直し、1級の第1

番は人材の確保と教育 経営課題は 2年3月九州学院大工学部航空工 役員技術本部生産管理部長、21年 3月東関東支店長、17年3月技術 2012年3月東北支店長、15年 学科卒後、同年4月斎久工業入社。 長兼生産管理部長、21年6月取締 4月上席執行役員技術本部副本部 本部生産管理部長、19年6月執行

身。60年2月11日生まれ、64歳。 記者 あ 目

その思いとともに、社員がやりが いくことが何よりも大切という。 採用して教育し、技術を伝承して は重要だが、会社経営では人材を 利益を生み会社を発展させること されど、財なさずんば事業保ち難 を遺すは中、 良い会社を目指す決意も揺るがな いや誇りを持てる会社、風通しの く、事業なくんば人育ち難し』。 の『財を遺(のこ)すは下、事業 京の礎を築いた政治家・後藤新平 う環境で働ける社員は幸せ者以外 い。将来、それを実現するであろ 座右の銘は、関東大震災後に東 人を遺すは上なり。



さを再確認した。「水の斎久 に携わり、水回り設備の大切 術を受け継ぎ、社員が働きや 0 周年を迎え、新たな成長に の看板をより強固にする。 や東日本大震災の復旧・復興 術畑が長く、阪神淡路大震災 すい環境整備に力を注ぐ。技 水衛生設備の分野で培った技 向けてかじ取りを担う。 2023年7月に創業10 給排

就任の抱負を。

やりがいと誇りを持て、 きた家庭的な会社だ。社員が 先人が築いた100年の歴史 常に進化する会社を目指す。 承しながら、現状に満足せず までの事業基盤をしっかり継 しの良い職場にしたい。これ に恥じない運営を心がける」 常に社員を第一に考えて 経営方針について。 風通

をはじめ、首都圏を中心に需 れている状況だ。再開発案件 手持ち工事とのバランスが崩 んだ結果、工事の消化能力と 「受注規模の拡大に取り組

要は旺盛だが、

安易に量を追

こういち **浩**—

かしわば
柏葉

「本年度は3カ年の中期経

凝った時期もある。期からものづくりが 長。仕事ではチームワークを重視。術本部副本部長、同6月取締役技術 19年執行役員、21年4月上席執行役員技東支店長、17年技術本部生産管理部長、学科卒、斎久工業入社。2015年東関1982年九州学院大学工学部航空工 ぬった時期もある。北海道出身、64歳。からものづくりが好きでプラモデルにぬ。仕事ではチームワークを重視。幼少 同6月取締役技術本部

した規模感の工事も受注して げたい。若手社員の育成に適 件の工事実績は着実に積み上 将来的にリニューアル工事に わず質を重視する。民間では つながる物件を狙う。官庁案 ンも示したい」 を検討している。数値目標と 完了を待たずに新計画の策定 となどを踏まえ、現行計画の 昨年度に受注量を抑制したこ 営計画の最終年度となる。 今の社会情勢の変化のほか、 共に5年後、10年後のビジョ 阼

要だ。DXによる生産性向上 開する。 ど、七つの施策を打ち出した。 を一段と推進するため、社員 理し、原因を明らかにした上 残業時間は経営会議で一元管 クオフィスによる現場支援な 施工管理手当ての新設やバッ を始動し、役員が先頭に立っ で人手の融通など具体策を展 て取り組んでいる。1月には 一した。データの電子化や作 ブルの『iPhone』に統 に支給する通信端末も米アッ 「残業削減のプロジェクト 働き方改革の進捗は。 社員の意識改革も重

要だ。 業の自動化を進めたい」 材の確保・育成も重

伝統を受け継ぎ常に進

() りを深め、当社に関心を持つ も取り組んでいる」。 携わる現場に直結したカリキ 見直し、技術社員は技量チェ 義や共同研究を通じてつなが 工管理技術検定の試験対策に 術顧問に迎え、1級管工事施 現場代理人を増やすため、 修により力を入れる。優秀な ックシートに基づいた個別研 定年も65歳まで延長する」 ラル採用にも注力している。 ック制度や社員紹介のリファ ュラムで習熟効果を高めた 人の特性や現場経験に応じ、 きっかけを広げたい。カムバ 「人材育成では集合研修を 今期から大学関係者を技 教員を対象にした出張講 高等専門学校や大学の学

(4月1日就任