



今月号では、創業80周年を迎えられた株式会社技工団の代表取締役社長 作間悦次氏にお話を伺いました。



株式会社技工団

所在地	山口市緑町6-13
連絡先	TEL 083-922-2626
H P	https://www.gikodan.co.jp/
代表	作間 悦次



ホームページ

●沿革

昭和21年5月	創業
昭和23年3月	会社設立
平成20年5月	作間悦次氏が代表取締役社長に就任
令和8年5月	創業80周年を迎える



代表取締役社長 作間悦次氏

● 80年の歩み、鉄道建設でスタートし、現在では土木・建築・鉱山が三本柱

技工団の原点は、創業者の作間正朝が昭和7年に旧満州である中国東北地区に渡ったことに遡ります。南満州鉄道株式会社に鉄道建設の技術者・管理者として従事していたのですが、第二次世界大戦敗戦で状況が大きく変わり、終戦直後の混乱の中で「日本に帰っても分散することなく団結し、我々の技術で戦後日本の復興に尽くそう」と仲間たちと誓い合ったそうです。これが『技工団の芽生え』。引揚げ船に乗って帰国した際、博多港から見た焼け野原の光景がその決意をさらに強固にし、『合作社技工団』が誕生しました。鳥根県での道路工事を皮切りに、鉄道・炭坑・工場など参入できるものには何でも取り組んでいたようです。その後、様々な変遷を経て、現在は土木・建築・鉱山の三つの事業が柱となり、令和8年5月に80周年を迎えました。

土木事業では道路・トンネル・橋梁などのインフラ整備・維持管理に取り組んでおり、これまで周防大橋や山口宇部道路、鋳鉄司団地造成など、最近では山陰道の建設に携わっています。建築事業では山口情報芸術センター（YCAM）やスターバックスコーヒー山口市中央公園店など、直近ではサンヨー宇部本社山口工場や平川地域交流センターの建設に取り組みました。鉱山事業は美祢市の石灰石鉱山での採掘・積込・運搬業務などに従事しています。地域の皆さんに必要とされる企業でいることができるかどうか、いつもこのモノサシに照らして取り組んできました。

当然、良いことばかりではなく、失敗も撤退もあります。しかし、その時々『自然体』で、気負わず、素直に、やわらかに、時代とともに移り変わる人々が求めるものに応えて変化を繰り返してきましたし、これからもサステナブル企業を目指して変革していきます。



2017年に新築したスターバックスコーヒー山口市中央公園店



2026年に大規模リニューアルしたサンヨー宇部株山口工場・本社

● CSR活動・well-beingへの取り組み

夫々の建設事業を生産統括することは担当セクションに任せて、全体の仕組みづくりと運営が私の役割だと思っています。そういう意味で、近年力を入れているのが会社のガバナンス強化です。

ありがたい姿の頂上“みんながhappy!”であるには、夫々のWell-beingをインスピレーションすることが肝要と考えます。そして、それを『CSR』の実践により実現していこうと取り組んでいます。同時に、何事にも『自分ごと』と捉えること、自分の頭で『考える力』、そして変わらない本質と時代の変化に合わせて変えていく『不易流行』の姿勢が大事だと感じています。

Well-beingは、身体的・精神的・社会的に持続的に満たされたバランスの取れた状態を示し、自分らしく生きがいを感じて幸せに過ごしているような広義で持続的な幸福を意味します。みんなのWell-beingの先に“みんながhappy!”があります。

CSRは、企業が社会や環境などに配慮しながら持続可能な社会に貢献し責任ある行動を行うことを指します。私たちが世の中にどうお役に立っているかと言う事もできます。CSR活動を通じて、すべてのステークホルダーからの信頼、企業価値の向上や社会との信頼関係構築に加え、働



技工団のCSR「7つの視点」

く人たちのモチベーションやエンゲージメント向上など、持続可能な事業運営にも寄与します。組織としてこのCSR活動に取り組む先に“みんながhappy!”がありそうです。

●快適職場を目指し本社リノベーションと広報活動・ブランディング

2023年度には本社オフィスをリノベーションしました。既設建物に築70年を超える古い部分があり、安全面からも撤去したいと考えていたのですが、“みんながhappy!”やCSR、well-beingなどの観点から、少しでも心地よく仕事ができるようにリノベーションを計画しました。創業者が40年少し前に建てた表側の煉瓦調タイル張りになっている象徴的な『会社の顔』の部分は残しつつ、裏手の古い部分は撤去し増築しました。

1階部分はオープンなコミュニケーションフロアとなっており、来訪者との面会や打ち合わせ、イベント会場として使っています。天井に高密度グラスウール100mm厚の吸音材を貼ってスタジオ並みの良い音環境とし、相手の声が聞き取りやすく心地よい空間にすることが出来ました。2階の会議室も同様の吸音壁を施し、コミュニケーションの質を上げる環境となっています。とくにWeb会議などでは効果が顕著です。

また、1階のホールには屏風を設置しました。リノベーションから1年が経った頃、もう少し視線を遮ってくれるものがほしいと思いはじめ、適当なものを物色しているうちに思いついたのが屏風です。CSR活動的にも大事な広報の目的からエントランスやホールにメッセージボードがほしいと考えていたこともあり、間仕切りにもなる屏風に関心が向きました。そこで色々と調べたところ、東京・向島スカイツリー間近に屏風製作専門家の「片岡屏風店」を見つけて、相談にのってもらい製作していただきました。広いスペースの間仕切りとして、時にはバックパネルとして、またメッセージボードとして活躍しています。



毎年発行している『GIKODAN REPORT』

広報活動と言えば、社員間のコミュニケーション活動で『Communication Now』という活動があり、社員皆からCSR活動などの記事投稿をするのですが、現在では一年に250~300件が投稿されるようになりました。本人承諾の上でこれをFacebookに転載し、ここからセレクトした情報でまとめたメールマガジンを毎月15日に9000件配信し、さらにこれらのネタを材料に編集した冊子『GIKODAN REPORT』を毎年5月に発刊・配布しています。CSR活動7つの視点の一つに「ステークホルダーとのコミュニケーションへの取り組み」があるように、オープンな形で情報を届けることで、CSRにも、広報活動・ブランディングにも、well-beingにも繋がっていると思います。



コミュニケーションフロアとなっている1階ホール



本社1階に設置されている幅6mのオリジナル屏風

●人材採用・育成の課題に向き合う

人材育成についても、ガバナンス整備と同様に長期的な視点で取り組んでいます。人を確保し、育てることは各部門に共通した課題です。約10年前には若手社員が枯渇しそうになり、時間も費用もかけて見直しを図りました。キャリア採用を積極的に行っているほか、今年は約25年ぶりに高卒採用も復活させました。おかげで若手層の割合は徐々に回復してきています。33歳以下の社員は全体の約4分の1を占めるようになりました。

年齢層に穴が空いても、無理には欠員を補充する必要はないと話しています。無理に人を採用するのではなく、若手が挑戦できる機会としています。「下の世代がチャレンジして成長する方がいい」という考え方です。2年連続で昇格した若手のケースもあり、組織全体の活性化につながっています。

一方で、人材の育成については少し課題も感じています。標準的なキャリアパスは示しているものの、なかなかその通りにはいきません。どうしても現場経験を積むしかないところもあります。どうすれば理解してもらえるか、教え方など試行錯誤を続けています。

●ありがたい姿「みんながhappy!」を目指して

私は山口県土木工業倶楽部の代表も務めており、山口県内18社の仲間と技術研鑽や新人研修などに取り組んでいます。新人研修は40年以上続けており、今年は62名の参加がありました。他社にも仲間を持つ良い機会になっていると思います。活動するステージを自分たちで良くしていく、企業側も努力していくかわりに意見も要望もする姿勢は大事だと思っています。そういう姿勢をお客様も見てくれていると実感しています。

たくさんの課題や課題を感じておりますし、解決への活動にも取り組んでいます。それに対する成果はまだまだ不十分です。これからも“みんながhappy!”を目指し、『愛され、信頼される地域人気一番の建設企業』であるため、確かな技術で地域の皆さんのお役に立てる仕事をしてまいります。