

# Interview

## 技術を「言葉」に、成長を「自信」に。

—— 熟練の技を次世代へ繋ぐ、評価制度のアップデート

舞鶴市を中心に、道路や河川、防水工事などのインフラ整備を一手に担う今村工業株式会社。今回は、舞鶴市副業・兼業人材活用事業補助金を活用して2名の外部専門家を登用し、課題であった「教育・評価制度の刷新」と「採用力の強化」に取り組まれたストーリーをお聞きしました。

### 外部の風が教えてくれた、組織の可能性

今村工業は、社員20名のうち15名が施工管理技士という高い技術力を誇る精鋭集団です。その一方で、若手への技術継承や、ハローワークのみに頼っていた従来の採用手法には限界を感じていました。当初は外部人材の登用に不安もありましたが、京都北都信用金庫の担当者による力強い後押しがあり、変革への第一歩を決断。この信頼できるパートナーの推奨が、組織を大きく動かすきっかけとなりました。

### 2名の専門家が担った、組織改革の両輪

今回のプロジェクトでは、役割の異なる2名の副業人材を登用し、多角的なアプローチを実施しました。

- **教育・評価体制の構築**  
(中小企業診断士)

施工管理職を対象とした、技術習熟度の目安となる評価表を構築しました。2年目、5年目といった段階ごとに習得すべきスキルを可視化したことで、本人と上司の認識のズレ

が明確化され、調整が行われるようになりました。この評価表に基づく1on1面談の導入は、社員が自らの立ち位置を客観的に把握できる安心感を生み始めています。

- **採用戦略・広報の刷新**  
(採用コンサルタント)

入り口となる採用プロセスの見直しを実施しました。民間求人媒体の活用や、若手社員の意見を反映させた面接フローの構築に取り組みました。その結果、短期間で10名弱の応募・面接へと繋がりましたが、まだ課題は残っています。

### 「納得感」こそが、次世代への原動力

「取り組んで良かった」——。プロジェクトを通じて組織の課題が可視化されたことで、経営陣からも前向きな声が上がっています。今後はこの評価制度を事務部門などの管理部門へも順次展開し、将来的には給与体系への直接反映を目指しています。完全週休二日制の導入に続き、今村工業はこれからも、働く人が納得感と成長の実感を持てる環境づくりを追求し続けます。

### 「ファーストペンギン」 として未来を切り拓く

同社の入口に佇むペンギン像は、リスクを恐れず真っ先に荒海へ飛び込む挑戦者の象徴です。新しい当たり前に挑むその姿勢は、まさにこの精神の現れ。誠実に人と向き合う今村工業の挑戦は、地域の未来と働く人の笑顔を守り続けていきます。



### PROFILE



今村工業株式会社

代表取締役社長：今村 恵

創業：昭和25年

本社：舞鶴市上安東町2

副業人材の登用や人事評価制度の抜本的な再構築など、既存の枠組みにとらわれない柔軟な経営改善を推進。地域インフラを支える責務を果たしながら、次世代に向けた新しい建設業の組織体現を模索している。