



【会社概要】

- ・本社 一函館市東雲町19番13号
- ・設立 1942(昭和17)年12月 高木組、黒田組が企業合同し、株式会社 高木組を設立
- ・資本金 9,900万円
- ・完工高 約45億円
(2005年以降 過去10年間の平均)
- ・総社員数 54名 (2022年2月現在)

【事業内容等】

- 建築工事の設計・施工及び土木工事の施工
- ・技術者数 1級建築士6名、
1級建築施工管理技士23名、
1級土木施工管理技士27名、
JR工事管理者12名

今回の会員企業トップインタビューは、株式会社 高木組 中田 俊一郎社長に伺いました。同社は、1902(明治 35)年に創業し、1942年に株式会社 高木組の設立を経て、120年の歴史を刻んでいます。構造物の建設事業のみならず、近年多発している自然災害の迅速な復旧に取り組むほか、環境への配慮やお客様への安全・安心を継続的に提供していく事によって、地域社会に貢献し、信頼に応えられる企業を目指しています。また、2002年より故黒田前社長に函館地区支部長をお引き受けいただき、2015年より中田社長にご就任いただき、現在に至っております。

Q. 貴社の沿革をお聞かせください。

A. 当社は1902年1月の創業後、太平洋戦争中の1942年、当時の建設業界の状況をいち早く捉え、企業効率の向上を図る為、高木組と黒田組の2社による企業合同を果たし、歴代社長の血のにじむような努力によって、今の当社の礎を築いております。1949年10月には北海道建設業許可を取得し、北海道開発局に代表される多くのインフラ整備事業に携わり、現在に至っております。地元函館では、当社が官庁・地方自治体の集合住宅や日本郵便株式会社、北海道電力株式会社など生活に密着する施設を多く手掛けた事が「高木組は建築が強い」という印象を持たれている方が多いと思います。今では、公共土木工事も多数手掛けており総合建設業者として、日々努力しているところであり、直近5年間で見ると建築と土木の受注対比は65:35で推移しております。

Q. 貴社の経営理念についてお聞かせください。

A. 当社の経営理念は『最良の製品をお客様に提供し、社会にも貢献する。』となっております。活動の指針は、お客様の目線に立った技術提供や品質の向上を目指すことです。また、当社は、環境に配慮した取組を自主的に行っている事業所等として「北海道グリーン・ビズ認定制度」に登録しており、最近の工事現場では環境性能の高い作業船(国際大気汚染防止原動機付き作業船)や環境保護ベース一体型発電機(万一発電機内で燃料漏れ等が発生した場合でも発電機下部の発電機台床(ベース)で受け止め、自然環境を保護する構造を持つ発電機台)を活用した事例もありました。その他にも函館市で行っている環境活動の「函館港まつり翌朝清掃ボランティア」や「道道函館空港線(函館ウエ

ルカムロード)植栽美化活動」にも積極的に参加し、地域と共に歩み皆様の信頼に応えられる企業として今後も成長したいと考えております。

Q. 貴社は、国や自治体から表彰されていますね。内容をお聞かせください。

A. 2021年1月北海道知事感謝状(建築工事部門)、同年6月漁港漁場関係事業優良請負者水産庁長官表彰、同年10月令和3年度北海道開発局優良工事等表彰、同年10月令和3年度北海道開発局i-Con 奨励賞※砂原漁港外2港東防波堤改良その他工事。

Q. 貴社の社会貢献活動の中から何点かお聞かせください。

A. 道南地域においても活動を実施しています。2021年2月福島町地域貢献活動感謝状※公共施設の屋根雪下ろし、同年9月知内町地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)活用感謝状※寄付金は「町立知内高等学校魅力化プロジェクト」に活用され、明日を担う知内町の高校生を応援する一助になるとの事です。同年11月 森町ボランティア功労感謝状※森港・砂原漁港環境整備ボランティア表彰。



道道函館空港線
(函館ウェルカムロード)
植栽美化活動



函館港まつり
翌朝清掃ボランティア

Q. 貴社の社風、個性、社員気質などお聞かせください。

A. 現在、54名の社員が在籍しております。年齢層は40代～60代のベテラン技術職員が多く、各々がお客様と向き合い、より良い製品を提供する努力をしております。高木組はいままでの歴史の中で、本業以外に脇目も振らず、真摯にお客様と向き合っておりました。これを個性・気質で表すと『真面目』の一言に尽きるかと思えます。

Q. 貴社社員の採用、人材育成方針をお聞かせください。

A. 従前は、縁故や社員からの紹介を基本として採用をしておりました。しかし現在は、各学校の就職課への訪問やインターシップの受入、合同企業説明会への出席など、積極的に人材確保の活動を行い、単年度で平均2～3名の技術職員を採用し、年齢層に空洞化が起きないように人事計画を進めております。職員は入社後年数に応じて、資格を取得する為に試験を受けますが、現場内で年の近い先輩職員が相談に乗っている事も多いと聞いております。また、当社には資格取得への経済的支援もある事から前向きにチャレンジして欲しいと考えています。人材育成は基本的にいろいろな現場の経験を積んで貰いながら、外部教育としてCPD制度(継続的な教育プログラムや講習会などを提供する制度)を利用し、個々のスキルアップを図っております。

Q. 働き方改革が話題となっています。貴社の取り組みをお知らせください。

A. 当社は、2020年10月に北海道働き方改革推進企業のブロンズ認定を頂き、女性、高齢者、若者など多様な人材の活躍を応援しております。また、「北海道あったかファミリー応援企業認定」、「北海道なでしこ応援企業の認定」も受けており、男女問わず育休の取りやすい職場環境の形成や女性が活躍出来る職場である事をPRするなど、すべての社員が働き易いと感じてもらえるよう注力しているところです。特に女性技術職員にはICT技術(ドローンや施工計画の3D処理化など)を学んで、これからの建設現場で活躍して欲しいと考えております。

Q. 経済界では、人手不足により経済成長に影響をきたすとの声も聞こえます。

A. 技術職員のなり手不足や高齢化、地方企業の後継者不足など、建設業界には経済成長に影響を及ぼす課題が山積していると考えております。現状、北海道開発局や北海道の工事ではICT技術を導入する事により、人手や時間を軽減出来る事例も出て来ております。

今後、他の自治体にもICT技術が普及すると考えており、期待しているところです。また地道ではありますが、将来の担い手育成を目標に、少しでも建設業に興味を持って



ドローン飛行

頂けるよう、合同企業説明会の参加やweb(ホームページ、twitter、YOUTUBE)コンテンツを活用したPR活動を続けて参ります。

Q. コロナ禍による事業への影響や対応等についてお聞かせください。

A. 建設計画の延期や中止、感染症拡大に伴う運輸規制からの納期遅延や物不足からの資材高騰、最近では新型コロナ感染者や濃厚接触者が判明する度に工事の中断を余儀なくされるなど、本当に多くの影響が出ております。コロナ禍での事業活動は約2年続いており、今も予断を許さない状況です。基本的に当社は、手洗い・うがい・マスクの着用、来社(来場者)名簿の記録・非接触型の検温を徹底する事で感染予防に努めております。

Q. 中田社長様の入社のご経緯および、特に印象に残る事柄をお聞かせください。

A. 私は、1967年に日本大学 理工学部経営工学科を卒業し、当時は建設業者にあまり興味はなく、それよりも設計事務所で働きたいと思い、東京四谷にあった日大系の桜樹会設計事務所に就職しました。同事務所は職員45名ほどの規模で、設計技術を身につけるには丁度良い事務所でした。就職して5年が経過し、1級建築士の資格も取得する事ができ、これから一人前として働けると思った矢先に、初代の高木直行社長から、是非、高木組に入社して欲しいと幾度となく連絡があり、やむを得ず入社いたしました。高木組に入社後は札幌支店に配属され、施工の事は何も分からず、いきなり現場を任せられ苦勞しましたが、今となっては懐かしい思い出です。

Q. 2002年から支部長をお願いしています。生産性運動(活動)への取り組みをお聞かせください。

A. 2002年から2015年10月まで黒田前社長が支部長を務めておりました。その後を引き継ぎ現在に至っております。函館支部では例年7月頃の総会、秋に施設見学、2月にセミナーを開催しております。普段見学の機会のない企業の施設を見学させて頂く事で、会員相互の親交と会員各社の業務に少しでもお役に立てればと思い実施しています。2月のセミナーは時節々に適応した講師に講演頂き、見聞を広めております。残念ながら新型コロナ感染症の影響で約2年の間、全ての活動が出来なくなっており、一日も早く以前と同様の活動ができるよう切に願っております。

Q. 貴社の今後の取り組みと課題等についてお聞かせください。

A. 今後も会社を継続し、次の世代に繋いで行く為に、担い手の確保と働き方改革による4週8休を実施します。IT活用によるコミュニケーションの効率化(遠隔会議や遠隔臨場の標準化)や事務作業のデジタル化(会社データのクラウド化や紙媒体からの脱却)を推し進めたいと考えています。また、建設投資額が2019年の65兆円から毎年減少していく事を踏まえ、それを補うために工事エリアを広げて行かなければならないと考えております。