



【会社概要】

- ・本 社—札幌市豊平区月寒東4条8丁目6番5号
- ・設 立—1970年10月19日
- ・資 本 金—3,000万円
- ・従業員数—113名(2020年4月1日現在)
- ・株 主—日本信号株式会社
- ・取引銀行—北海道銀行、北洋銀行、三菱UFJ銀行
- ・主な取引先—北海道、北海道警察、札幌市、札幌市交通局、札幌市水道局、札幌市住宅管理公社、札幌総合情報センター(株)、(株)北海道ジーエス・ユアササービス、パナソニックLSエンジニアリング(株)、(株)東芝、三菱電機(株)、(株)荏原製作所、新晃工業(株)、(株)フジクラ、住電日立ケーブル(株)、北日本電線(株)(順不同)

【事業の概要】

- ・信号機器、情報制御機器の製造、販売、設置ならびに保守
- ・電子制御機器の製造・販売・保守
- ・信号装置、情報制御機器の設計ならびに技術者派遣
- ・電気設備工事・管工事・電気通信工事・消防施設工事の設計ならびに施工
- ・交通信号機設置工事ならびに設備保守
- ・通信機器、事務機器および空調機器の販売、施工ならびに保守
- ・土木、建築、配管、換気および電気工事事用資材の販売
- ・住宅建築およびリフォーム工事の設計・施工
- ・前各号に付帯する一切の事業

今回の会員企業トップインタビューは、札幌日信電子株式会社の若林社長に伺いました。同社は都市交通インフラである札幌市営地下鉄の信号及び情報制御装置のメンテナンスを中心に、高度な技術によるトータル的なシステムのサポートを通じて、快適で安全な運行を確保するとともに地域に密着したサービスを提供し、国際都市札幌の発展に大きく貢献しており、引き続き、地球や人に優しい環境づくりを目指して取り組むこととしています。

Q. 貴社の沿革をお聞かせください。

A. 当社は、日本信号株式会社が札幌市営地下鉄に納入した信号及び情報制御装置の保守業務を担うことを目的に1970年10月、資本金300万円で設立されました。その後、地下鉄とともに発展をし、その保守部門を核として営業、設計、工事部門を拡大発展させてきました。1979年には一般建設業(電気工事業)を、1994年には特定建設業(同)の許可を取得。2002年にISO9001を認証取得し、品質管理の強化を図りました。一方、1992年に豊平区に本社を移転新築したことを縁として、豊平区とアダプト制度(地域貢献活動)を締結、2017年には「とよひらまちづくりパートナー」に登録、地域との共存を図っています。

Q. 貴社の経営方針についてお聞かせください。

A. 当社では2019～21年度までの中期経営計画を策定し、サブタイトルが「組織力を高め、100年企業を目指す」です。今期経営方針のスローガンでも「100年企業を目指し、変革に挑戦！」としています。

当社は今年50周年を迎えます。無論それは到達点ではなく、更に持続可能な100年企業を目指していきます。そのためには設立当時とは事業内容も大きく変わっているように、時代の変化に合わせて組織も事業も変革していく必要があります。一方どんなに時代が変わっても札幌日信として守り続けなければならないものもあります。その第一はやはり「安全と信頼」ということです。別の視点では、「培った技術を活用して地域に密着したサービスで社会に貢献する」ということです。当社の確かな技術で地下鉄の快適で安全な運行確保は勿論のこと、高度情報化、国際化、高齢化社会の到来と都市構造の急激な変化にも即座に対応していけるように、これまで蓄積されたノウハウを十分活用する

とともに様々な新技術の修得、更なる技術の研鑽に努め、お客様そして地域社会に貢献する企業として取り組んでいきます。

Q. 貴社の社風、社員の気質・個性などお聞かせください。

A. 「安全と信頼」を第一にするという社風は確立されていると思います。社員もまじめで安心して仕事を任せられます。時代を展望したり、新しいことにチャレンジする気風がもう少しあってもいいかもしれません。若くて優秀な社員が多いので期待をしています。

Q. 貴社の地域貢献、CSRの取り組みについてお聞かせください。

A. 当社はCSR活動にも力を入れています。当初はイメージや知名度アップが目的でした。地域を支えその発展に貢献するのも企業の役割だとすれば、社業だけでなくこうしたCSR活動を通じて果たせるとしています。社屋周辺の清掃活動や子供の職業体験イベント「ミニさっぽろ」への出展、交通安全啓発などは社員に根付いています。これらの取り組みは、地域と共に発展する企業としてSDGs(持続可能な開発目標)にも繋がっていきます。



社屋周辺清掃活動(左)



職業体験イベント「ミニさっぽろ」への出展(右)

Q. 採用環境が厳しいとの報道もありますが、貴社社員の採用に向けた取り組みをお聞かせください。

A. 毎年5人程採用しており、当社の社員定着率はかなり高いと思っています。給与や労働条件は同業種の中でも恵まれていること、社会・交通インフラを支えるというやりがいや誇りを持てることも要因だと思います。採用環境は時代によって変化しますが、当社の利点を分かってもらうために、もっと募集の幅を広げたりインターンシップの活用などその手法も工夫していきたいです。

Q. 貴社の人材育成方針をお聞かせください。また、当本部への派遣経過をお聞かせください。

A. 当社にとって人材こそが最大の経営資源です。採用後の人材育成にも力を入れています。ベースとなる事業については「技術の継承」をしっかりやっつけていかなければなりません。

また、今期の経営方針にも掲げていますが、「多様性へのチャレンジ」も必要です。今までも保守の人間が工事でもできるというような多能工化を進めてきました。更に進んで営業や経営のこともわかる、多様性を持った人材を育成していきたい。それがその社員の能力を高め、会社の事業の幅を広げることにもなります。

そのため内部研修はもとより貴本部などの外部研修にも積極的に参加するようにしています。CSR活動や50周年企画プロジェクトなどへの参加も日常業務では体験できない貴重な機会です、それも人材育成に繋がっています。

Q. 人手不足対策の一方策として働き方改革が話題となっています。貴社の取り組みなどをお聞かせください。

A. 業務の効率化と労働時間の削減(残業削減・休暇取得の促進)が取り組みの柱です。PDCAをしっかりと回し、計画的な仕事に努めることで業務能力を上げていきます。多様性を持った人材の育成も働き方改革に繋がります。

課ごとに社員一人当たりの付加価値生産高を算出し、一つの指標としています。ここ2年ほど業績の向上に伴い付加価値生産高も上がってきています。

女性活躍の面ですが、女性社員は少数ではありますが事務作業から現場作業まで、様々な場面で活躍してくれています。結婚・出産を経ても復職しています。

産休期間中に有給扱いとしていることや短時間勤務、育児介護休業制度なども法定以上の内容で導入しており、男女ともに働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

Q. 若林社長のご就任(入社)の経緯をお聞かせください。

A. かつて地下鉄と路面電車に関わる仕事をしていたことがご縁で今の会社から声がけを頂きました。ライフワークといったら大袈裟ですが、まちづくりにおける交通事業は興味のあるテーマだったので、今こうした仕事に関われて幸せだと思っています。

Q. 若林社長の印象に残る仕事、出来事をお聞かせください。

A. やはり2018年の北海道胆振東部地震です。ブラックアウトで地下鉄も路面電車も約1日半にわたって運行が停止しました。我々にとって全く初めての経験でした。担当の社員は当初から現場に張り付き、交通局と綿密に連絡を取り合い復電したらすぐ運行が再開できるよう点検、調整等の作業にあたってくれました。夜勤明けでそのまま作業に従事してくれた社員もいます。次の日路面電車、地下鉄が通常営業を再開した時はほっとしました。あらためて市民のライフラインを守るという当社の社会的使命の重要性を再認識しました。後日社員には交通事業に携わる者として、その日の経験を決して忘れないで欲しいと話をしました。

Q. コロナ禍による事業への影響と対応についてお聞かせください。

A. 当然ですが、手洗いやマスクの着用、3密を避ける等感染防止の取り組みを徹底しています。勤務体制についても時差出勤やローテーション勤務、テレワークの活用を促進しています。毎週月曜日の朝礼もテレビ会議を使ったものに変更しました。これらの取り組みを整理し、コロナ対策に関する「基本方針」「行動計画」「事業継続計画」を制定しました。交通社会インフラを支えるという社会的使命を果たすためにも、地下鉄・路面電車、交通信号の保守は重要業務として何としても継続していかなくてはなりません。業務全体に及ぼす影響は見通せていませんが、必要に応じて今期の計画の見直しを行っていきます。

Q. 会社設立から半世紀を迎え、公共交通を担う貴社の今後の取り組み(事業展開)や課題について、周年事業などのお考えをお聞かせください。

A. 半世紀は決して短い歳月ではありません。しかしその後も継続して100年企業を目指さなければなりません。時代とともに保守の方法も変化します。ICTの活用で精度を高め、効率化を図る必要があります。一方で「安全と信頼」を第一にするということは交通事業を担う事業者として最も重要なことです。

50周年に当たり、若手をメンバーとしたプロジェクトを立ち上げ企画提案をしてもらいました。こうした企画や事業の推進を通じてモチベーションアップや、日常ではできない経験が人材育成にも繋がると思ったからです。

いくつもアイデアが出され、作業服のリニューアル、スローガンの作成、豊平区のリング並木への植樹など一部は実施済みです。しかし10月に予定していた記念式典は残念ながら1年延期の方向です。

記念の年にコロナ禍を迎えるのは大変残念なことです。しかし100年企業となるためには、単に成長を続けることだけが条件ではなく、こうした危機を乗り越えることも必要だと思います。社員が一致団結しこの危機を乗り越え、社会・交通インフラを支えるという当社の使命を果たしていきたいと思っています。