



有限会社 吉田工業

vol.37

2026年1月15日発行





**YOSHIDA TADAKATSU**

代表取締役  
吉田 忠克

社員の皆さん、明けましておめでとうございます。2025年は大きな変化と成長を実感できる1年でした。これも日々の業務に真摯に向き合う皆さんのおかげです。その成果を自信に替え、2026年をさらなる飛躍の年とするため、会社の現状とこれからの展望についてお話し申します。

## システム導入と 意識変革が生んだ飛躍

2025年は、新システムの導入が大きなテーマでした。原価管理をはじめ、勤怠や残業等の情報を可視化・共有する基盤づくりは平坦な道ではありませんでした

が、皆さんが変化を受け入れ活用してくれたことで、業務のあり方は確実に改善されました。

特に原価管理への取り組みは3年目を迎え、幹部社員を中心に意識が深く浸透しました。「自分で稼ぐ」という気概を持ち、見積も

り作成や追加工事対応など、各担当者が率先して利益を追求する姿勢が定着したと感じています。その結果は数字にも明白に表れています。以前は15パーセントから20パーセント程度だった粗利率が、今期は30パーセント、高いものでは37パーセントに達しました。当初目標を大きく上回ることの実績は、皆さんのコスト意識の高まりと努力の賜物です。会社全体の成長を数字で証明できたことは、私たちにとって大きな自信となりました。

## 言葉遣いを変え、 互いに尊重し合う

働きやすい環境づくりも進めています。目指すのは誰もが安心して能力を発揮できる職場であり、そのためにもハラスメントのない組織づくりは避けて通れません。そのため、発生件数は減少傾向にあります。が、事案の多くは言葉遣いや伝え

方の問題に起因しています。

たとえ相手を思う指導であっても、言葉の選び方一つで意欲を奪うことがあります。だからこそ、普段から優しい言葉遣いや態度を取ることが重要でしょう。社内には部下と信頼関係を築いている良き手本となる社員もいます。そうした例に学び、敬意と思いやりのあるコミュニケーションを心がけてください。会社としても新たな人事評価制度も含め、互いに認め合い尊重し合う風土を全員で育てていきたいと考えています。

普段から優しい言葉遣いや態度を取ることが重要でしょう。社内には部下と信頼関係を築いている良き手本となる社員もいます。そうした例に学び、敬意と思いやりのあるコミュニケーションを心がけてください。会社としても新たな人事評価制度も含め、互いに認め合い尊重し合う風土を全員で育てていきたいと考えています。

を見張るものがあります。

だからこそ、学ぶ側の皆さんには今以上に積極的な姿勢を期待しています。「このがわからない」という声は、遠慮なく上げてください。経験が浅くても質問を躊躇する必要はありません。素直に聞き、吸収しようとする姿勢こそが成長への最短ルートです。

先輩たちが用意してくれた学びの場を活かし、自ら能動的にスキルを身につけてください。双方の熱量が噛み合ったとき、組織全体の力はさらに高まると確信しています。

また、若手・中堅の皆さんには、年に1つ資格取得を目指してほしいと思います。今後は「この資格に挑戦してほしい」と勧める形も取り入れていく予定です。一步踏み出す背中を押すことで、仕事の面白さに気づくきっかけになれば幸いです。資格取得は自信につながるだけでなく、個人の成長がそのまま会社の強さにもなります。

その好循環を、ここから一緒に作り上げていきましょう。

仕事を通じて得られる成長は、

2027年からは発電所の建設

ラッシュなど、大規模なプロジェクトが控えています。この好機を捉えるためには、個々のスキルアップが不可欠。幹部の皆さんには、現場管理や交渉、収支管理など、あらゆる業務を自らの判断で完遂できる「自立したプロフェッショナル」へのステップアップを

期待しています。私がいなくとも現場が回る、それこそが真の成長です。

027年の大きな波に乗るための準備期間として、2026年を実りある1年にしていきましょう。一人ひとりが課題に向き合い、技術と心を磨き、次のステージへと進んでいく。そうした皆さん姿を楽しみにしています。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

## 教える熱意に応え、 自ら学ぶ姿勢を

## 技術を磨き、 個の力で未来を拓く

人材育成の面でも嬉しい変化が見られています。月に1回行っている「リスキリング（学び直し）」の場では、幹部や先輩社員が一生懸命資料を作り、指導にあたる姿が見られます。教える側の「成長してほしい」という熱意には、目

2026年、新たに掲げたい挑戦のテーマは「技術力の向上」です。皆さんの仕事に対する真面目な姿勢という土台の上に、確かな技術という実績を積み上げていた

2026年、新たに掲げたい挑戦のテーマは「技術力の向上」です。皆さんの仕事に対する真面目な姿勢という土台の上に、確かな技術という実績を積み上げていた



教えて!

あなたの

# お正月とおせち事情



建設部  
あいかさ  
相笠 風雅さん

皆さんは毎年お正月をどのように過ごされていますか？家族で団らんを楽しむ方、旅行へ出かける方など、過ごし方は人それぞれなはず。今回は「お正月」と「おせち」をテーマに、建設部の相笠さんと工事部の豊岡さんにお話を伺いました。定番のメニューから、意外な新年のルーティンまで、お二人のプライベートをご紹介します。

## お正月の定番の過ごし方

親戚が集まり旅行に行くこともあります、実家が書道教室のため、御札書きで忙しくなることがほとんどです。

これだけは外せない！

おせちメニュー

伊達巻、かまぼこ

お正月は、日本の行事の中でも特に意義深く感じています。お祝いの意味が込められたかまぼこが定番です。

## おせちは甘い派？しゃっぽい派？

甘い派です。甘党だからという理由もありますが、なかなか食べない珍しいものが多いからです。



## 食事と一緒に楽しむもの

録画したまま溜まっている『世界の果てまでイッテQ!』を観ながら楽しみます。



## クイズ！

### 第1問

2025年11月、新潟県の花角英世知事は、東京電力○○○○原子力発電所の再稼働を事実上容認する意向を表明しました。これにより、同原発は2025年度内にも再稼働する見通しとなり、東日本エリアでの電力安定供給への寄与が期待されています。

#### 問題

○○○○に当てはまるものを  
(1)～(4)から選べ。

- (1) 福島第二 (3) 浜岡  
(2) 柏崎刈羽 (4) 志賀

#### ▼参考

新潟県が柏崎刈羽原発6号機の再稼働容認—  
福島第1の事故以来15年ぶり:nippon.com  
<https://www.nippon.com/ja/japan-data/h02619/>

正解(2)柏崎刈羽

### 第2問

政府は2025年2月、国のエネルギー政策の指針となる「第7次エネルギー基本計画」を閣議決定しました。AIの普及やデータセンターの増設による電力需要の急増を見据え、新計画では原子力発電について、これまでの「可能な限り依存度を低減する」から方針を転換し、「再生可能エネルギーとともに○○○○する」と明記されました。

#### 問題

○○○○に当てはまるものを  
(1)～(4)から選べ。

- (1) 現状維持 (3) 最大限活用  
(2) 段階的縮小 (4) 国有化

#### ▼参考

原子力発電所マップ2025:nippon.com  
<https://www.nippon.com/ja/japan-data/h02619/>

正解(3)最大限活用

社会情勢や政策の変化は、私たちの保守・点検・建設業務に直結します。再稼働や新計画といった動きは、日々の仕事に関わる重要事項です。変化に対応できるよう、引き続き経済ニュースへの感度を高めていきましょう。

# 現場カイヤン!! 若手発アイデア

日々の業務で発生するちょっとした「待ち時間」。新入社員の視点から見つめ直すと、その解消につながる新たな道が見つかるかもしれません。工事一課の佐々木さんが抱く、スムーズな現場連携を実現するためのアイデアをお届けします。皆さんも是非、「よりよくできないか」という視点を持って、日々の業務に臨みましょう!



## 業務の中で 「ここがスムーズになれば」と感じる瞬間



### 作業の合間に発生する「待機」の時間

図面確認や取引先からの連絡待ちの時間です。現場では上司が関係各所へ確認を行う間、次の指示を待って作業を中断せざるを得ません。1回に要する時間は15~20分ですが、頻度としては2日に1回程度発生。必要な過程ではあるものの、何もできずに待機するのは少しもったいない時間だと感じます。この時間を短縮できれば、業務が円滑に進み、より早く完遂できるのではないかと考えています!



工事一課

ささき ともり

佐々木 智則さん

## もしルールを変えられるチケットを手に入れたら……



### 作業手順と役割を可視化してみる

「作業手順の見える化」と「役割の明確化」を進めると良いかもしれません。現在は1つの作業が終わるたびに次の指示を仰ぐスタイルですが、手順が書面で可視化されれば、各自が自律的に動けます。1日ごとの予定や工事全体の流れを一覧で把握できれば、現場全体の動きもスムーズになるでしょう。また、メンバーの得意不得意に合わせた役割分担も、現場を円滑に進める1つのポイントになると思います。

## アイデア実現後の未来



### 迷いのない、教えやすい現場に向けて

先々の業務まで見通せるようになれば、心に余裕を持って働くことができ、仕事のモチベーションにもつながると考えています。また、将来後輩が入社した際も「この手順に沿えば迷わないよ」と自信を持って教えられます。加えて、教える側の負荷が減れば、より優しく丁寧な対応もできるようになるのではなかろうか。



新評価制度への挑戦

対話を重ねて

# 部下の成長を支える

2025年10月に導入された新評価制度。今回は、現場で評価を担う木村部長にうかがいました。「人を評価する」ことへの戸惑いから、対話を通じて見えてきた部下の可能性まで、現場のリアルな声をお届けします。



「**不安を使命感へ変え  
共に高め合う**」  
きつかけに

統括部 部長  
きむら ひろゆき  
**木村 博幸さん**



## 評価を任せられた際の心境

正直なところ、仲間を評価して点数をつける経験がこれまでになかったため、任命された当初は「自分で務まるだろうか」という強い不安がありました。しかし、制度の目的を深く理解するにつれ、これは一方的な査定ではなく、評価する側もされる側も、共に意識を高く持って成長するための仕組みなのだと気づきました。今は、良い組織にするためにしっかりやり遂げようという前向きな気持ちで取り組んでいます。

## 評価者として意識している変化

評価する立場になって一番変わったのは、部下を見る「角度」です。単に作業の進み具合を見るだけでなく、「本人は何を考えて仕事をしているのか」「どこでつまずいているのか」という内面に目を向けるようになりました。そのために意識しているのは、会話の量を増やすこと。日々の対話から本人の思いを聞き出し、向上心を持ってもらえるような関わり方を心がけています。

「**見る角度**」を変え、  
「**背景にある  
思いに耳を傾ける**」

# 行動と成長意欲 「誰も見ていないとき」の

## 注目している部下の行動やプロセス

私が特に大切にしたいのは、「上司が見ているから真面目にやる」といった姿勢ではなく、誰も見ていないときや、人が嫌がるような作業を率先して行う「陰の努力」です。また、業務の基本である「報告・連絡・相談」も重要な指標。もともとコミュニケーションが苦手な人が懸命に伝えようとする努力や、得意な人がさらに質を高めようとする工夫など、一人ひとりの現状に合わせた成長のステップに注目し、その過程をしっかりと評価していきたいと考えています。



## 部下の輝く瞬間や素晴らしい行動

部下から「自分が代わります」「ぜひやらせてください」といった前向きな言葉を聞けたときは、本当に嬉しく思います。「何でもやってみたい」という意思表示には、強いやる気が感じられるからです。また、わからないことがあっても、まずは自分で考えてから質問に来る人は成長が早いのではないでしょうか。

# 自ら考え抜く姿勢 積極的な挑戦と

## 今後の運用における課題と難しさ

# 評価を目的として 物理的な距離を超える 納得感のある 評価を目指して

課題として感じているのは、同じ現場で作業をしていないメンバーの評価です。普段の働きぶりが見えにくい中で、いかに公平かつ納得感のある評価を行うかは、非常に難しい点だと感じています。直接顔を合わせて面談する時間が取れない場合もありますが、工夫を重ねていきたいですね。試行錯誤しながら、社員全員が納得して成長できる運用を目指していきます。

