

先義後利

の精神で 暮らしを守る 100年企業、 進化の足跡

株式会社長野工務店

土木工事を行う長野工務店（神奈川県横浜市）は、大正3年に創業し、今年で112周年を迎えた。自社の施工部隊を擁する強固な体制で、地域の緊急工事や被災地の復旧工事も担う。「会社は社員のものである」という強い信念のもと、時には思い切った改革を実行しながら、「全従業員の幸福」の実現を目指し、風通しの良い職場へとアップデートし続けている。



〔右〕代表取締役
長野真行氏
〔左〕専務取締役
金子洋平氏

自ら社長になることを志願し、社員のための会社実現へ

代表取締役である長野真行氏の曾祖父が「長野組」として創業した当時は、まだ馬車が行き来するような砂利道だった国道の補修を政府から依頼されていた。戦後は壊れた住宅の修復も手がけ、屋号を「長野工務店」へ変更。その後は建築工事から土木工事へと事業を切り替え、現在に至る。

5代目社長である長野氏は、大学卒業後に入社。営業や現場管理を経て、入社から6年ほどで社長になることを自ら志願した。その当時の思いを長野氏は次のように語る。「現場でいろんな人の話を聞くなかで、社員の要望ややりたいことなどに対して会社の動きがあまり良くななく、『やりづらい』『もったいない』と指示してほしい」という声がありました。私自身が思い描く会社の形とも異なり、このままだと良くないと感じていたため、いつそのこと自分が社長をやったほうがいいのかと思っただけです。当時は、親族が会社に入社してしまっているような状態でもあったので、そういった関係性も整理しました。会社は社員のためのものであって、親族のものではありません。

ません。みんなの働きやすい場所をつくるのが経営者としての仕事であり、自分の使命だと思いました」

社長就任後は、それぞれフロアが分かれていた管理部、営業部、工事部の事務所を一箇所に集約。「同じ釜の飯を食う仲間である意識を高めたかった」と長野氏は話す。自然と顔を合わせる機会が増えたことで、すれ違いが減り、風通しが良くなったという。令和元年には、部長・課長陣を一気に世代交代し、体制を一新した。「もつとスピードアップして会社の改革を進めていくためにも、組織の若返りが必要だと考えました」

そのタイミングで新しく理念やビジョンを策定。理念には「全従業員の幸福」を掲げた。「社長に就任した当初から、『会社は社員のものである』という思いが一番強いんです。私がこの会社で育ててもらったように、この会社があればほかの人も育ち、この会社をみんなが大事にしてくれば、みんなが幸せになれると信じています」と長野氏は語る。

自社施工の強みを活かし、緊急の現場や被災地へ出動

同社の強みは、自社に施工管理だけでなく施工部隊があり、緊急工事

にも対応できることだ。以前は、受注後は管理のみを担い、施工は協力業者に依頼していたが、10年ほど前から自社で施工まで完結できるようシフトチェンジしていった。現在、37名いる社員のうち、施工管理が12名で、作業員は15名にのぼる。「昔は自分たちで施工までやっていたので、車両や資材を置く場所もありました。せつかくその環境があるなら、自社でやったほうが利益も出て、良いものをつくれるので、昔に戻したいと考えました」と専務取締役の金子洋平氏は語る。自社で施工まで行うようになってから、「社員が自分たちで現場を最後までやり切れるという自信や誇りを持つようになった」と長野氏は言う。

「施工管理か施工班のどちらかしかない」と緊急の工事にすぐ対応できないので、うちに依頼が来ることが多い」と金子氏が話す通り、横浜市内で下水道管の破裂などが起きた際には、市や水道局などの依頼を受けて出動することも多い。通常の現場も稼働しながらの出動になるが、社員は嫌な顔をせずに積極的に参加するという。「緊急の案件が出たと伝えると、夕方からであっても集まってくる。こういう仕事をしているのだから、誰かのためになるよ

100周年記念イベント



大正3年に「長野組」として創業



110周年イベントで新しいロゴを発表



社員旅行



被災地の復旧工事



横浜市からの感謝状



熱海のマンションの一室を購入し、社員が無料で宿泊できる保養所にした。会員制リゾートホテルと契約し、宿泊時の費用を一部負担するなど、福利厚生にも力を入れている。「長期の現場が終わって、すぐ次の現場が始まってしまったり、フレッシュできません。気軽に行って、ゆっくり休むことができたらい」と思っている、金野氏は「社員には、この会社を使ってくれ、それぞれの願いや夢を叶えてほしいと思っています」と語る。

「全従業員の幸福」を掲げる同社。新しい3Kとして、「給料・休日・希望」を提唱している。「社長は常に給与を見直してアップしてくれていますし、従業員の家族のための福利厚生や、従業員の家族のことまでいろいろと考えてくれています」と金野氏。長野氏は「社員には、この会社を使ってくれ、それぞれの願いや夢を叶えてほしいと思っています」と語る。

100周年を記念したイベントでは、退職した社員も招待して100名近くが集結。110周年では、クルーザーを貸し切った。周年行事の際には、全社員にスーツをプレゼントしている。「パーティーのときに、全員でビシッとスーツを着ていたほうがカッコイイ」と思っている金野氏は「プレゼントしています」と長野氏。

こうした緊急工事や被災地での復旧工事は「どんなに忙しくても断らない」という長野氏の座右の銘は「先義後利（せんぎこうり）」だ。「お金がどうのこうのではなく、まずは行って、自分たちのできることをしたい」と語る。金野氏は「緊急工事でも『見積もりを出してくれ』と言う会社もありますが、お金は後からつ

く、普段の現場だとかなかないことなので、それも嬉しかったようです」と話す。

被災地の復旧工事にも赴く。「緊急工事に対応すること意識の向上につながっており、能登にも自分たちから行きたいと言ってくれました。1回に行ける人数が限られているので、そこから漏れてしまった人からは『2回目は自分に行かせてください』と志願されたほどです」と長野氏。金子氏は「現地に行くと水道管をつなげて『水が出るようになった』『お風呂に入れるようになった』と直接言ってもらえることは、普段の現場だとかなかないことなので、それも嬉しかったようです」と話す。

「うな仕事をした」という気持ちがあると思います」と金子氏。「そういう現場って臭いんですよ。でも、横浜市の下水道の命になっている部分なので、それを直して感謝状をいただくというのは大きなやりがいになります」と語る。

会社のロゴとインフォグラフィック



創業110周年の2024年には会社のロゴを刷新。ロゴの制作は株式会社ビズアップに依頼。線が重なりつながら「水道管が繋がっている」イメージを抽象的に表現。それぞれのパーツは大地や緑などの環境を表し、太陽や水を表す線を組み合わせることで「並んだ人」のシルエットをつくり、「お客様の暮らし」や「社員同士のつながり」などを大切にする意味合いも込めている。ロゴをベースに長野工務店の歴史を描いたインフォグラフィックも制作し、理念の浸透を図っている。1914年の創業から現在までの街並みの変化を表現、同社を支えるモンゴル人とベトナム人技能実習生への敬意も表し、両国も描かれている。

若手採用に注力し、より強い組織を目指す

現在、同社の現場で監督を務めるのは、20代後半から30代の社員たちだ。社歴10年ほどの若手社員たちが前線で活躍しているが、その後に続く人材の採用・定着につな

がらないことを課題に感じている。「今年30歳になる子を課長に抜擢し、採用を頑張ってもらおうと思っています。我々の考え方には限界があり、今の子どもたちに刺さるやり方は、今の子どもたちが考えたほうがいい。彼に任せて、いろいろと模索していくつもりです」と長野氏は意気込む。

それまで休みがちだった60代の作業員が、毎日楽しそうに出社してくるようになった」と語る。

金子氏は18年前に、同業他社から長野工務店へ転職した。前職に比べて管理体制がしっかりしていることを感じつつも、当時は社内には「ギスギスした雰囲気があった」と振り返る。現在のような団結力が生まれ、和気藹々とした雰囲気に変化した大きなきっかけは、ベトナムから来た技能実習生や就労ビザを取得したモンゴル人スタッフの入社だったという。金子氏は「日本人は仕事があつて当たり前という感覚ですが、彼らは技術を身につけたいという目標があり、一生懸命です。それに影響されて、日本人社員のモチベーションも上がりました。また、外国の人は遠慮せず積極的にコミュニケーションをとってくれるので、現場が明るくなり、笑顔があふれるようになりました」と語る。

「現場が活気づいた。外国人スタッフが入社するようになった時期は、ちょうど自社の作業員を増やしていた時期とも重なり、相乗効果で社内の一体感が増していった。昔ながらの会社なので、以前は施工管理と作業員に立場的な隔たりがあり、それによりギスギスした空気が生まれていたのですが、一緒に現場をやっている仲間だという意識に変わり、壁がなくなりました」（金子氏）

社員の幸福のために 社内行事や福利厚生を充実

10年おきに開催する周年行事や毎年の社員旅行、夏のバーベキュー、泊まりがけの忘年会など、社内イベントも充実している。普段は各現場でそれぞれ独立しているが、こうしたイベントを通して交流が生まれ、現場間での協力もスムーズになっている。「昔は『現場は自分のもの』『自分の現場の数字が一番』という考え方を保持監督もいましたが、今は会社の現場なので、現場同士で協力し合って、みんなで一丸となってやろうというスタイルを実現できています」と金子氏は語る。

外国人スタッフが壊した 社員間の壁

金子氏は18年前に、同業他社から長野工務店へ転職した。前職に比べて管理体制がしっかりしていることを感じつつも、当時は社内には「ギスギスした雰囲気があった」と振り返る。現在のような団結力が生まれ、和気藹々とした雰囲気に変化した大きなきっかけは、ベトナムから来た技能実習生や就労ビザを取得したモンゴル人スタッフの入社だったという。金子氏は「日本人は仕事があつて当たり前という感覚ですが、彼らは技術を身につけたいという目標があり、一生懸命です。それに影響されて、日本人社員のモチベーションも上がりました。また、外国の人は遠慮せず積極的にコミュニケーションをとってくれるので、現場が明るくなり、笑顔があふれるようになりました」と語る。