

## 未来の元気を創造する 「リボーン200」でたゆまぬ成長

塩谷建設株式会社  
代表取締役社長

塩谷 洋平 氏



**建設会社の枠にとらわれない取り組みに次々着手されています。**

祖父が土木請負から始めた会社は、私が入社した当時、売上高は約100億円ありましたが、競争入札で設計事務所の図面通りに造るだけ。この延長線上に社員の幸せはあるだろうかと感じていました。

それから間もなくリーマンショックが起き、高岡市内で施工していたマンションはデベロッパーも販売会社も経営が行き詰まってし

まい、残った26戸を弊社で売りました。これまで値段を下げるばかり考えていましたが、値決めできることが面白く、マンション事業に乗り出しました。土地を買い、設計、施工、販売と、一つずつ自社で手がけるようになって、気づいたのは「町を見渡すと、ほとんどのものに建設会社関わっている」また、「長年やってきた強みを活かせば、その周辺事業を新たに展開していくことは可能

だ」ということです。言われたものを造るだけではなく、もっと色々なことができるのではないかと思いました。

**環境事業をはじめ多様な展開をされています。**

コケの屋上緑化事業は、リーマン後に売上がどんどん下がる中、当時の建築部長が「建設投資で環境対策の緑化事業が唯一伸びている」と言うので、山形県の企業の先進事例を学び、コケの屋上緑化を事業化しました。

他にもシェアハウスや宿泊事業を立ち上げましたし、本社をリノベーションしたのを機に、会社内の柔道場や空きスペースを学童保育のNPOや障がいのある子どもたち向けの介護事業をされている人に活用してもらっています。

**新たな事業化のコツは何でしょうか。**

どの事業も事業化しようと思って始めたわけではありません。ですが、「本業しかできない建設会社に未来はあるのか」と常に自分の中で考えてきました。その結果が今の事業展開につながりました。ただ、僕が全力で事業化したボタンを、新たな担当者へ渡すと急に失速してしまう。僕が何か月も温めた思いまでは伝わらないし、また周りからも「何をしているの」と冷めた目で見られると、僕も担当社員もつらい。

そんな失敗がいくつかあり、今は社員から意見が出るような流れを作りにしています。若い社員を一緒に出張に連れて行き、展示会で「これ面白そうじゃない」と言っているうちに、社員から「これやりましょう」と。

**海外から技能実習生も受け入れていらっしゃる。**

2018年から技能実習生を迎え、昨年はベトナムの大学の卒業生を社員に迎えました。当初は職人の人手不足対策もありましたが、せっかく身につけた技術を母国で生かしてもらえたら、海外進出ができると思っています。

## — 動画で学べるアカデミー —

社員教育はどうされていますか。

リーマンで落ち込んだ売上を90億円台まで戻しましたが、そこで伸び悩みました。理由は簡単で、新卒採用していない時期があったからです。現場を管理できる人間が育っていないと、どんなに立派な成長戦略を立てても机上の空論です。

新卒採用を再開した当初は、入社してもほとんどが辞めてしまい、理由を聞くと「上司にこんなことを言われた」や、上司は「今の若者は甘い」などと言う。「分からないことは人に聞け」と言っても、教え方も人によって違う。

平準化しないといけないと思い、若い社員は何が分からないのか、ベテランは新人にどこまで求めるのかをアンケートで聞きました。そして、1、2年の間は多少過保護に仕事を覚えてもらおうということで、昨年「塩谷アカデミー」を開校し、仕事の手順や資格取得、ビジネスマナーや朝礼のや

り方まで、動画でいつでも学べる仕組みを作りました。

ここ数年は辞める新人が減り、離職率も1割に満たない状況です。「最近の若い人はおとなしい」と言っていた塩谷建設ですが、今は若い人が集まって賑やかになり、YouTubeチャンネルを始めたりして盛り上がっています。また、同じ高校の後輩が入ってくると、先輩がしっかりしてくる効果も出ています。社員の平均年齢は、僕が入社した頃は50代だったのが、今は39歳です。

## — 資質を尊重し経験させる —

女性活躍も含めて、人材登用はどうされていますか。

アカデミーで学びの仕組みを作りましたが、それでも現場を経験しながら資格を取って、現場所長になるのが早くて30歳、いくつかの現場を管理して40歳で一人前です。それから東京に行かせたり、将来は海外にも…と考えると遅いです。ですので、これからはリーダー向きの性格、資質のある人は早めに色々経験させて登用していこうと考えています。

一方で、そうではないタイプの人を無理にリーダーにして自信をなくしてもかわいそうだと思います。大きな現場や、経験の浅いリーダーの現場では補佐をする人も重要

となってくるので、サブのポジションを育てることも必要かなと考えています。「女性活躍」といってもまだまだ男性社会の業界です。男女を問わず、その人の資質を見極めないといけないと思います。今後の展望を教えてください。

バブル期の売上高190億円を超えようと6カ年計画「リボン200」を掲げています。若い人に夢のある会社じゃないといけないと思い、過去最高額超えに挑戦しています。

ただ、人口減少の中で工事量も減るのに、単体で増え続けるのは無理なこと。グループで色々なことに取り組み、それぞれが伸びたり縮んだりの中で、成長していかないといけません。

経営理念も変えて「未来の元気を創造する」としました。構造物を造るといふ枠にとらわれず、自分の回りを元気に、ひいては町が元気になることをやっていこうという思いです。

## 座右の銘をお伺いします。

祖父も父も「企業は人なり」を座右の銘にしていたので、私はあえて使わないようにしていましたが、今は私自身この言葉を大切にしています。やはり人です。

## 会社概要

### 塩谷建設株式会社

創業：1954(昭和29)年9月  
所在地：高岡市石瀬6番地の1  
資本金：1億円  
事業内容：土木建築工事、建設工事の設計・監理、宅地建物取引業、一級建築士事務所、環境事業  
従業員数：184名(2021年10月現在)  
売上高：90億1,100万円(2020年3月期)  
事業所：富山支店、東京支店、新潟支店、長野支店、関東営業所、金沢営業所、いみず営業所  
関連会社：マツナガ建設㈱、大成ハウジング加越㈱、塩谷商事㈱  
URL：www.shiotani.co.jp



ガラス張りワンフロアのオフィス一角にあるカフェコーナーで

## 略歴

1979(昭和54)年4月、高岡市生まれ。中央大学商学部卒業後、2002年大成建設㈱入社。2006年塩谷建設㈱入社、2009年常務、2012年専務を経て、2016年4月から代表取締役社長。