

商工とやま

The Toyama Chamber of Commerce & Industry



特集 社員のみんなが、健康でいきいきと
やりがいをもっていい仕事をするために
「働きやすい職場づくり」④ 構造物検査・補修コンサルタントの株式会社アイベック



社員のみんなが、健康でいきいきと やりがいをもつていい仕事をするために

構造物検査・補修コンサルタントの株式会社アイベック

構造物検査・補修コンサルタントの株式会社アイベックは、社内のコミュニケーション強化や福利厚生の実践に力を入れるなど、働きやすい職場づくりの取り組みを進めています。また、その取り組みが認められ、当所と富山市が主催し、人材確保や社会課題の解決に向けた模範的な取り組みを行う企業を顕彰する「富山市グッドアクトシヨンカンパニー大賞」の令和7年度の「働きやすい職場づくり賞」にも選ばれました。取締役総務部長の荒木和（むつみ）さんに話を伺いました。

■社会インフラ整備と社員のために

アイベックは、機械設計の仕事をしてきた高見貞徳さん（現、相談役）が1976年に創業しました。岡山県内で製油所のタンクが破損して重油が流出した事故を知り、「非破壊検査」という技術の重要性から独学でX線検査装置のオペレーター資格を取得、タンクの漏洩を検査する装置などを開発してきました。今年ちょうど50周年を迎え、社員は現在78人になりました。「高見相談役が掲げるアイベックの

経営理念は「100年の大計 人と公」です。社員が健康で、いきいきとやりがいを持って働くことよって一人ひとりが成長し、より良いサービスをお客様に提供できると考えています」

近年、国内では「社会インフラの老朽化」による事故が相次いでおり、橋や道路など、コンクリート構造物の診断・調査などを行うアイベックへのニーズは高まっています。高見相談役の長女で3代目社長の東出悦子さんは2015年の社長就任以降、本業の拡充とともに、働きやすい職場づくりへの取り組みを進めてきました。



▲「企業は人なり」の考えのもと、「自分らしく仕事ができる環境作り」に力を入れている

■資格取得の学習へ手当て

アイベックの職場環境改善には、主には次の6つの取り組みがあります。

- ①自己啓発支援制度、②スマートムーブ制度、③声掛け運動・改善提案制度、④メンター制度・コーチング、⑤フリーアドレスとテレワーク、⑥柔軟な働き方、です。

アイベックは、東海北陸地区で唯一の「CIW・A種認定事業者」です。これは、日本溶接協会（JWES）が認定する「溶接構造物非破壊検査事業者」の中で、全検査部門（6部門）の認定を取得する最高レベルの非破壊検査会社であり、認定された企業は全国で16社のみです。また、JWESが定める資格を取得する社員が多いほど会社の信頼は増します。そこで資格取得促進のため導入したのが「自己啓発支援制度」です。

資格取得に向けた学習を2人以上のグループで1時間以上行う場合、指導する社員・学習する社員の双方を対象に1回2000円の自己啓発手当が支給されます。また、毎週水曜日のノー



▲2019年に移転した新社屋／本社・分室でわかれていた拠点を一つに集約し、生産性を高めた

■記名・無記名で改善提案

2つ目の「スマートムーブ制度」は、いわゆる「直行直帰」を奨励する制度です。営業先から自宅への直帰を認めている企業は少なくありませんが、アイベックは、さらに手当を出しています。移動距離が25キロ未満であれば1800円、75キロ以上は3000円などです。これにより社員は削減した移動時間を家族との時間などのほか、資格取得の学習時間にも充てること

できます。

3つ目は「声かけ運動・改善提案制度」です。「声かけ」は目安箱のような仕組みです。総務部のメンバーが月に1回、社員にヒアリングし、聞き取った内容を匿名でグループウェアに投稿、役員が回答します。10年間で約1600件の声をヒアリングしました。「2016年ごろは不満やクレームのような内容が多かったですが、最近具体的な対策も含めて『こうしてほしい』と提案する声が増えました。声の匿名性を担保することで、誰かに注意を促す要望であってもギスギスせず改善を提案することができました」

「改善提案制度」では、社員は記名で業務改善アイデアをグループウェアに提案します。優れた提案は表彰や褒賞の対象としており、2024年は年間215件の提案が寄せられました。このほか、「プラスワン活動」として、お客様のニーズを把握してサービスをプラスで提供するアイデアも求めています。これは年間176件、事故や不具合につながる「ヒヤリハット報告」は年間30件の報告を受けています。「提案」は社員全員がグループウェアに投稿できるようにしてあり、スピード感を持って横展開を進めています。



▲建造物の安全を守るべく検査する社員



▲コミュニケーションの活性化と業務効率化にもつながっている当社のフリーアドレスオフィス

■メンターは2人体制で

4つ目の「メンター制度・コーチング」は人材を育てる仕組みです。「メンター制度」は、新人1人に対してメンターを同じ部署から1人、他の部署から1人の計2人付け、それぞれが月に1度、面談をします。複数の人が関わることで、新人や若手が抱える不安を解消し、成長の手助けをします。また、メンターとなる社員の成長も図ります。管理職候補は外部から「コーチング」を受けることもできます。

5つ目の「フリーアドレスとテレワーク」はコロナ禍前から始めていました。新社屋への移転を機に、社員の席を固定しない「フリーアドレス」を導入しました。社員全員にモバイルPCとスマートフォンを貸与し、データはクラウドや外部レンタルサーバーに格納しました。ペーパーレス化や電子決済も進めました。「社員の席を定めないことで、いつ

■過去3年の離職者ゼロ

6つ目の「柔軟な働き方」は、進めてきた制度を補完し、勤務体系に落とし込む仕組みです。前述したテレワーク制度のほか、コアタイムを設けず始業・終業時間を柔軟に調整できる「フレックスタイム制度」、過重労働を防ぐために勤務終了から次の勤務開始まで一定時間の休息を確保する「勤務間インターバル制度」、「有給休暇を時間単位で取得できる制度」です。荒木さんには、深い後悔がありません。

「長年、一緒に働いてきた社員の1人が介護離職しました。仕事を続けられるようにいろいろ検討しましたが、ダメでした。2017年に北國銀行（金沢市）がフリーアドレスを実現し残業

をゼロにした働き方改革の話聞き、「銀行ができるならうちの社でも可能」と思い、3度見学させてもらいました。また、社員を連れていろいろな会社を見に行くことで職場環境改善の意義が浸透していききました」

新社屋への移転に先立ちYahoo!の本社なども見学し、プロジェクトチームを立ち上げました。現在では年間10社以上が全国からアイベックを見学しにこられます。働きやすい職場づくりの取り組みにより、過去3年の離職者は0人、パパ育休の取得率100%、有給取得率は2024年度で83・1%。年間休日は2019年が111日だったのが2026年には120日になりました。社員の満足度も向上し業績も向上、ベースアップ、賞与アップも実現しました。荒木さんは「働きやすい職場づくりへ、当社への見学を歓迎します」と話します。

株式会社 アイベック
IPEC

○事業内容
建物を破壊せずに
構造物を検査する
非破壊検査、計測及び
診断・調査・補修設計・
IoT開発

富山市中田1-113-1
TEL 076-438-0808

アイベックキャラクター あいべんくん

★アイベック
クサリのアオキ ● 中田一丁目
無印良品 ● 中田