



専務取締役

## KIMURA YUUJI 木村 雄治

今回は木村雄治専務に、激動の2021年を振り返っていただき、木村建設の2022年への展望を聞きました。

**2021年を振り返り、  
現在のお気持ちを  
お聞かせください。**

木村建設にとつての2021年を一言で表すと、ずばり「活」。売り上げ規模は前年と大差ありませんが、若手社員が増えて社内には活気が出た1年でした。コロナ禍という厳しい状況にあっても、社員の皆さんが活き活きとがんばってくれているのは非常に喜ばしいことです。今後もこの活気を失わないよう、前向きに挑戦していきたいと考えています。

**この1年間で、特に  
困難を感じたのは  
どのような点ですか。**

木村建設では民間建築工事を行っています。他社との価格競争で利益につながらない状況が続いています。利益を生み出すためには、新たな協力会社を見つけない限りはなりません。外部に依頼している

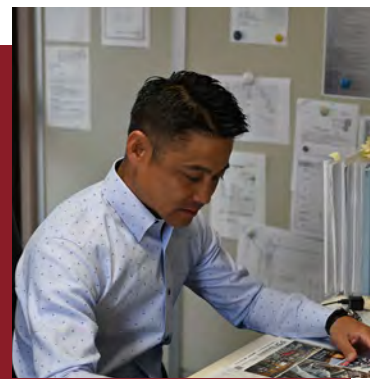


新卒面接に臨む姿

設計のスピードと、私たちが理想とするスピードにギャップがあるのも課題の一つ。よいパートナーを見つけれよう、引き続き取り組んでいく所存です。

熊本県の地方創生事業にも積極的に参加していますが、残念ながら成果はまだ出ていません。お客様としっかりと向き合い、地域に貢献し、貢献し、存在感を発揮していきたいと考えています。必要とされる会社になるために、より強い信頼を勝ち取っていかねばなりません。

2021年前半には、新型コロナウイルス感染症の影響は正直なところあまり感じていませんでした。ところが後半になると建築材料の



業界紙に目を通す

が力をつけていけば組織にも活気が生まれ、会社の成長へとつながっていくはず。新人育成については、今後も改善を図りながら強化していきます。

**2021年の目標に  
対する手ごたえを  
お聞かせください。**

公共工事、ドコモの請け負いに関しては、例年ごとの推移でした。コロナ禍という状況において現状を維持できたのは、ひとえに社員の努力によるものだと思います。地方創生事業に関しては、幹線道

**2022年の  
展望について  
お聞かせください。**

新型コロナウイルス感染症が社会に与える影響は計り知れず、先行きはまだまだ不透明です。材料の価格動向をしっかりと把握し、見積もりをしていくことが大切になってきます。慎重さを忘れずに積極的な姿勢をとり、会社の成長のためにバランスのよい経営をしていければ幸いです。

**最後に、社員の皆さんへ  
向けたメッセージを  
お願いします。**

1年間本当にお疲れ様でした。皆さん一人ひとりのがんばりにより、木村建設は成り立っています。この場をお借りして、心からのお礼を伝えさせていただきます。本当にありがとうございます。

会社がさらなる発展を遂げるためには、個々人のスキルアップが必要不可欠です。業務に必要な資格取得にも、どうか積極的に取り組んでください。今後も全社一丸となり、がんばっていきましょう。よろしくお願いたします。

**会社や社員に起こった  
変化や、成長を感じた  
点について  
教えてください。**

新入社員が仕事を学ぶ場は、基本的に現場が中心。日々の業務が忙しい中、若手教育に力を入れてくれる社員の皆さんには、大変感謝するとともに、成長も感じています。若手



朝礼の言葉

## 企業情報

設立：1956年12月  
売上高：23億円（2021年9月期実績）  
従業員：59名



現場探訪

# 熊本市動植物園 正面ゲート工事

現在、工務部が施工中の現場を広報課の松本さんがレポート！  
大規模な工事を、チョッパーが見守る姿も……？！

## 初企画『現場探訪』を終えて

撮影後記：広報課 松本啓太郎

今回、工務部が現在施工している『熊本市動植物園 正面ゲート』の撮影にお邪魔させて頂きました。

熊本市内で家族や学校の催しがあればココ！というくらい熊本市民にはなじみ深い場所でもあります。

最近では、コロナの影響もあり入場制限があったり休館になったりする施設が多いなかで、

子供たちを連れていくことのできる施設があるありがたさを、私も含めて市民の方々は感じていたかもしれません。

そんな熊本市の顔ともいえる動物園の正面ゲートを『木村建設』が施工していると聞き、

担当者の部長代理 池田さんに確認をし、アポを取って早速現場へ。

多くの職人さんが出入りする現場はとても緊張感があり、仕事の邪魔にならないよう休憩時間に入らせていただきました。

新卒入社の工務部 平岡社員に案内してもらい、

普段は住宅の現場には行っておりますが、

今回工務部の現場は初めてでしたので規模の大きさにかなり圧倒され、いつもと違う現場に高くなるテンションを抑えつつ写真を撮ってまいりました。

熊本県内では郷土出身の漫画家 尾田栄一郎氏（『ONE PIECE』の作者）のキャラクター達が県内各所に設置され、

その仲間の一人（一匹？）『チョッパー』が正面ゲートにいます。

一緒に現場にて堂々と掲げられた木村建設の旗をととても誇らしく感じました！



木村建設の旗が青空に映えています



ゲート裏側



ゲート裏側①



ゲート裏側②



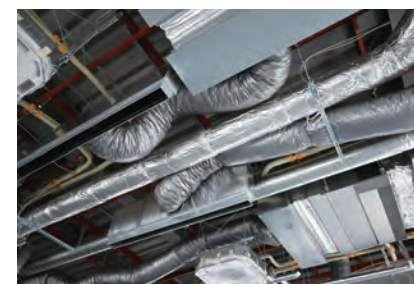
チョッパー像の  
後ろで進む工事



内部の様子



内部の様子①



天井の様子



↑『蘇り、磨かれる。熊本をより豊かな街へ』  
↓事務所



大規模な工事であることがわかります





パパママ社員に聞く!



# 家庭と仕事 両立の秘訣



職場での自分、家庭での自分。

どちらも大切で、両立には苦勞も多いことかと思います。

今回は、現在子育て真っ最中の3名に、家庭と仕事のバランスを保つ秘訣や木村建設での子育て事情について伺いました!

住宅事業部  
広報・アシスタント課

きむら まさこ  
木村 雅子さん

## 家庭と仕事のバランスについて

主人と話し合い、家事・育児全般は私が担っています。子どもたちは中学校・小学校・幼稚園とバラバラで大変なことも多いのですが、役割分担の面では今の状態が一番家庭円満だと感じます。仕事のバランスは、子供の将来ややりたいことを考え、成長の時期に合わせて後悔のないように調整しています。

## ずばり...木村建設は子育てしやすい?!

家庭の事情などでお休みしないといけなくても、チーム内でフォローし合える体制ができていると思います。



長女が5歳のときに七五三で撮った記念写真

お子さま

長男 13歳  
次男 10歳  
長女 6歳

縁側で日向ぼっこ



お子さま

長女 6歳  
長男 4歳  
次女 2歳

住宅事業部 工務課

ながた かよ  
永田 佳世さん

## 家庭と仕事のバランスについて

どちらが優先とは考えていません。仕事のとときと家にいるときは、気持ちをきっちり切り替えるようにしています。正直なところ、どちらの時間も足りませんが、子どもたちも朝早くから保育園に行き、頑張ってくれているので、「私も頑張らないと!」と思います。

## ずばり...木村建設は子育てしやすい?!

保育園の行事や健診、子どもの体調不良などでお休みをいただくことも多いのですが、気兼ねなく休ませていただいています。



次男の百日祝いの記念写真

お子さま

長女 11歳  
長男 9歳  
次女 5歳  
次男 1歳

住宅事業部 営業課

ますい あきひろ  
増井 昭浩さん

## 家庭と仕事のバランスについて

仕事も家庭も同じで、仕事がうまくいかないと家庭もうまくいきませんし、家庭円満でないと仕事も上手く進みません。増井家では、コミュニケーションを大切にしているので、家族と今日1日何があったか話す時間を極力取るようにしています。それが家庭円満に繋がると考えています。仕事のモチベーションや効率を上げるには、家族の支えが不可欠。いつも自分を支えてくれる妻には感謝しています。

## ずばり...木村建設は子育てしやすい?!

家にいるときにCMが流れると、子どもに「パパの出るよ!」と言われたり、近所でも「木村建設」の知名度が上がってきていると感じます。会社から差し入れがある際は、子どもの分までいただけることを嬉しく感じます。



# ハラスメント加害者にならないために



自分が加害者になるはずはない……と思っていても、  
実は誰でも起こりうる身近な問題、それが「ハラスメント」。  
今回は、職場で起こりやすいハラスメント実例をご紹介します！  
働きやすい職場環境のために、そして自分自身を守るためにぜひご一読を！



## ハラスメントとは？

相手に対する「嫌がらせ」を指すことが多いものの、発言・行動等が本人の意図には関係なく、他者を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えた場合にもハラスメント行為と見なされます。

## 注意！ ハラスメントになりかねない言動例

### ① パワハラ



- 「君ならできる」と言って能力や実力以上のノルマを課す
- 腹が立ったときに近くのゴミ箱を蹴飛ばす
- 「休日でも上司からの電話は出るべきだ」と叱責する
- 久しぶりに配属された新人に何を任せたら良いかわからず数日間放置する

#### Point

- 親しい間柄で「冗談」のつもりだったとしても、相手の尊厳を傷つける言動は慎みましょう。
- 能力や経験とかけ離れた程度の高い(もしくは低い)仕事を命じることも、状況や期間によってはパワハラに該当することがあります。
- 公私混同、プライバシーを侵害する行為等も、人によっては脅威を与えられたと感ずることがあることを理解しましょう。

### ② セクハラ



- 飲み会で隣の席に座ることを強要する
- 「結婚しないの?」「子供はまだ?」としつこく聞く
- 「男が育休を取るなんておかしい」と公的に認められている権利を否定する
- 「この仕事は女性には無理」と性別を理由に排除する

#### Point

- 異性間に限らず同性同士でも起こりうる問題です。
- 人間関係を考えその場では明確な拒否反応を示せないケースがあります。「相手が拒否しなかったから」としつこく迫ることはやめましょう。
- 近年では「男らしさ」「女らしさ」を過剰に求める風潮も、場合によっては「セクハラ」に該当することがあるため注意しましょう。

## 最後に…



世の中には様々なハラスメントが存在しますが、何でもハラスメントと訴えられるわけではありません。厳しい対応でも業務上の必要性があり、客観的要素によって正当化できる場合は、ハラスメントにはなりません。このような風潮を「窮屈」と考えるのではなく、互いの権利を認め合う時代だと肯定的に捉え、より良い職場環境をみんなで目指していきましょう！



ハラスメント講習の様子



12月6日入社

社長室 秘書長 福井 友輔さん

Happy Birthday!

12月お誕生日の  
皆様です！



工務部  
宮本 政尚さん



住宅事業部 工務課  
永田 佳世さん