



私たちの働き方改革

～The Next 30 years～



有限会社 藤中電設とは…

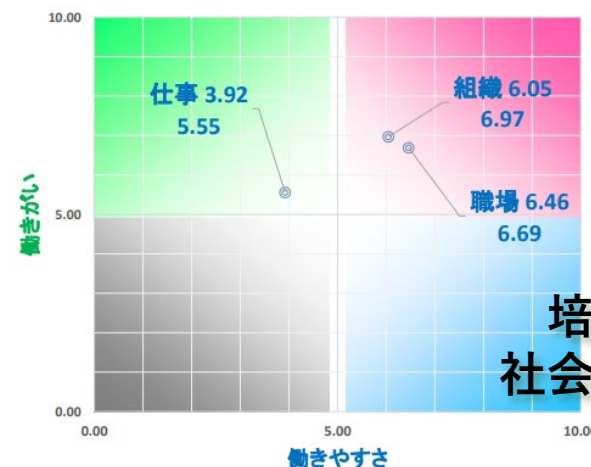
当社は、ライフラインの安全と快適さを支える電気工事業および機械器具設置工事業を専門とするプロフェッショナル集団です。主に変電所や発電所内の工事、防災施設である排水機場の点検・工事、さらにトンネル内換気設備の点検など、社会インフラに直結する分野で幅広く事業を展開しており、公共性の高い工事において高い技術力と確かな施工品質を提供し、同業の県内企業3社と共に、地域社会の安心と安全を守る役割を担っています。また、エコアクション21を取得し、SDGs活動にも積極的に取り組むことで、環境負荷の軽減や持続可能な社会の実現に向けた努力を続けています。資源の効率的な利用やCO₂排出削減に注力し、地球環境への貢献を企業活動の重要な柱としています。



これまでの30年

阪神・淡路大震災
地下鉄サリン事件
ウィンドウズ95の発売

1995年4月創業
電気工事業
機械器具設置工事業取得



培った技術と経験
社会基盤を支える誇り

2025年4月創業30周年



創業時の写真

2017年9月
藤中昭宏 代表取締役就任
高知市長浜新社屋 完成
エコアクション21 認証取得

「個の力」を
「組織の力」へ

2020年
BCP（事業継続計画）策定

2021年
こうちSDGs推進企業 登録

2022年
事業継続力強化計画認定企業取得



これからの30年

有限会社

F	F ujinaka	: 創業者の想い
	F uture	: 未来を見据えた成長
	F oundation	: 社会基盤を支える
E	E lectricity	: 電気工事、電力事業
	E nergy	: エネルギーの安定供給
	E mpowerment	: 社員や地域の成長を支援
C	C reate	: 新しい価値創造と革新
	C ommunity	: つながりを大切に
	C onnection	: 顧客や地域との信頼関係



2045年4月
事業承継？
創業者の想いと共に
三代目へ



2055年4月
「百年企業」を目指す

2035年4月

「働きやすさ」と「働きがい」の両立
若手もベテランもいきいきと働ける職場
自主性や創造性が発揮できる環境

伝統を受け継いで 新しいステップへ

2025年4月

「藤中電設」から「FEC」へ
週休二日制を拡大
新しい企業文化の醸成

2026年4月

完全週休二日制
業務効率改善と成長支援への取り組み





直面した4つの課題



「コミュニケーションは取れてるつもり」でも、肝心な意見や提案になると無口に。社内1on1にも取り組んで見たが・・・。

定着しつつある「褒める」文化。その力をもっと活用していくためには？

コミュニケーションの停滞

評価制度と自己効力感

項目	評価項目	評価	コメント
1	業務の進捗・状況を把握している。		
2	業務の進捗・状況を把握している。		
3	業務の進捗・状況を把握している。		
4	業務の進捗・状況を把握している。		
5	業務の進捗・状況を把握している。		
6	業務の進捗・状況を把握している。		
7	業務の進捗・状況を把握している。		
8	業務の進捗・状況を把握している。		
9	業務の進捗・状況を把握している。		
10	業務の進捗・状況を把握している。		

事業承継時に取り組んだ評価制度
その中で実感した矛盾、理想と現実との差。

「社員の成長を支援したい」
「社員の自己効力感を高めたい」

職人 気質

「いつまでたっても仕事に自信が持てない」
「慢性的な人手不足で仕事量が多い」

「週休二日制を導入してほしい」
建設業の週休二日制導入のハードル

若手育成と働きやすい職場づくり

業務の属人化による生産性悪化

「任せるより自分がやった方が早い」
結果、ノウハウ引き継ぎが出来ず、属人化が加速し一部の社員に業務が集中する。
「仕事の抱え込み」による休日出勤。
技術継承の遅れなど



課題解決のためのファーストステップ

社員 ファースト

①「歩き回りマネジメント」の展開

コミュニケーションの停滞防止のため
積極的に出て現場を歩き回る
「歩き回りマネジメント」で現場の声を聞く
(月2回)

そのために必要な時間を生み出すために
社長業務の棚卸しを行い業務改善を実施。

比較的業務負担が少ない第3土曜日を休日化
するために、工事工程の先取りや業務の効率化を推進

年間12日の休日増加で、家族との時
間や趣味や娯楽の時間を増やし、働き
やすい職場を作る。

②第3土曜日の休日化



③評価から成長支援へ

評価だけでなく、長所を拡大化できるように
上司からのフォローやコメントを活用する。

週報を活用した「褒めあう仕組み」を
社内表彰や社内会に展開して自己効力感を高める。

評価制度については今後の課題。
経営の透明化
利益分配としての期末賞与支給

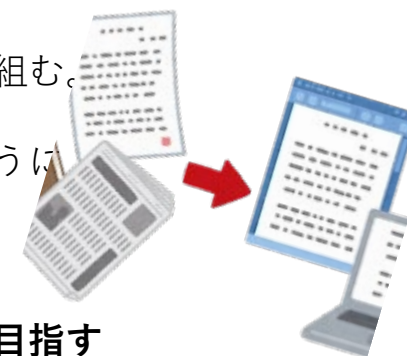
④業務の棚卸しと見える化

見えづらい現場業務を、リストやデジタル化も含
めて

「見える化」できるように取り組む。

一人だけに負担が掛からないように
安心して仕事を頼めるように
従業員同士の連携強化を図る。

トータル残業時間の2割削減を目指す



今後は社内課題として推進チームへ

①歩き回りマネジメントの展開

今までの問題点

1. 独学で1on1や個人面談を取り入れたが定着しなかった。
2. 現場で閃いたヒントや提案も社内会までに忘れてしまう。
3. 現場の声を取り入れて、「褒める文化」をもっと拡大していきたい。



経営者自身が現場を歩き回る

「歩き回りマネジメント」をやろう！

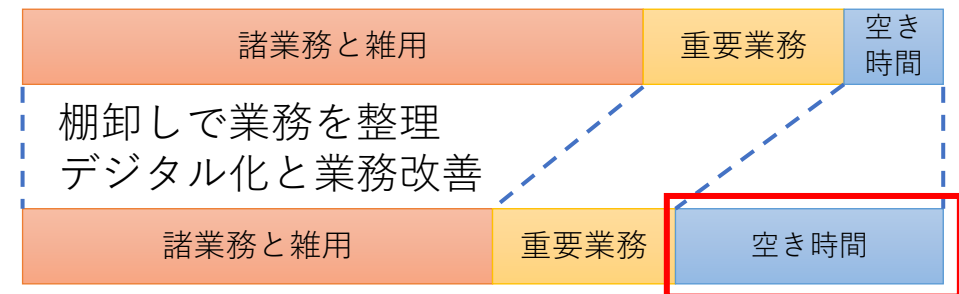
1. 現場の状況や仕事ぶりを直接見て、コミュニケーションに活かす。
2. 差し入れや現場での雑談を活用して、小さなヒントや提案を拾い上げる。
3. 経営者自身が見て回る事で現場を感じ、適切なマネジメントができる。

しかし・・・

1. さまざまな業務により現場を見に行ける時間が取れない時がある。
2. 工事のキーポイントの時に、スケジュール的に現場に行けない。

社長業務の棚卸しを実施！

- ✓ 日々の業務の書き出し
- ✓ 業務ごとの時間を算出
- ✓ Todoリストを活用
- ✓ 資料やデータのデジタル化
- ✓ 任せられる仕事の配分
- ✓ 外注の検討



棚卸しで生まれた時間で
「歩き回りマネジメント」を実施

①歩き回りマネジメントの結果

「社長業務の棚卸し」によって、現場を見ながら社員と情報交換できる機会が増えた。また、社内での雑談ではなかなか聞き出せなかった、若手社員の頑張りや苦労をその目で見ることで、社内の「褒める文化」にもつながることができる。

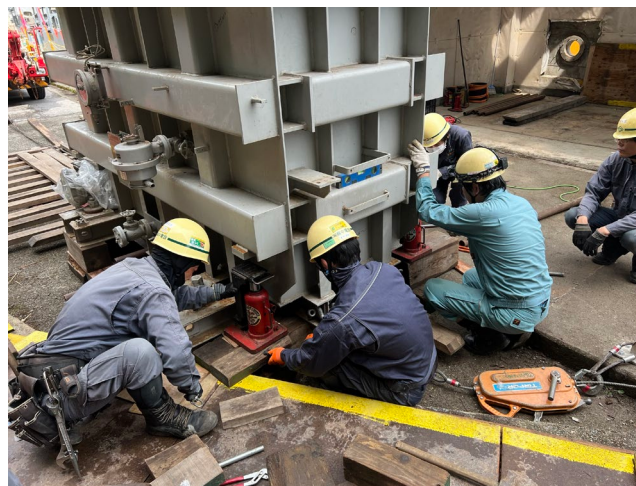


ポイント

- ☒ 「受ける」報連相から「聞き出す」報連相へ
- ☒ 現場で生まれたヒントや急所を見つけられる
- ☒ 休憩を活用してコミュニケーション活性化



現場の進捗確認



生の課題やヒントの発見



社員とのコミュニケーション

②第3土曜日の休日化

サーベイの結果 週休二日制を望む声が多かった

【週休2日制等休みに対する要望が高いようです】

- ・社内規則が文章化して、規則・規定がその都度確認出来るようになれ
- ・前職よりも恵まれている環境にあるため、特に思い浮かばない。
- ・もしもの時の交代要員
- ・若い人の考え方に週休二日制は導入すべきだと思います。
- ・夏場等の忙しく無い時期には、完全週休二日制を導入して欲しい。

✓ 作業工程の平準化

✓ 計画段階で休日化

✓ 顧客との事前調整

業務改善

最初の一步 第3土曜日の休日化に成功

平日に無理なく作業を取り込むことで比較的楽に第3土曜日の休日化に成功
(最繁忙期の対応に課題)



「庭を愛でました」



「子どもと近所のお散歩」

「孫とゆっくり遊べました」



「趣味の料理」



「ゆっくり映画鑑賞」

③評価から成長支援へ

独学で学んだ評価制度の導入と 運用する中で実際に感じた違和感と挫折

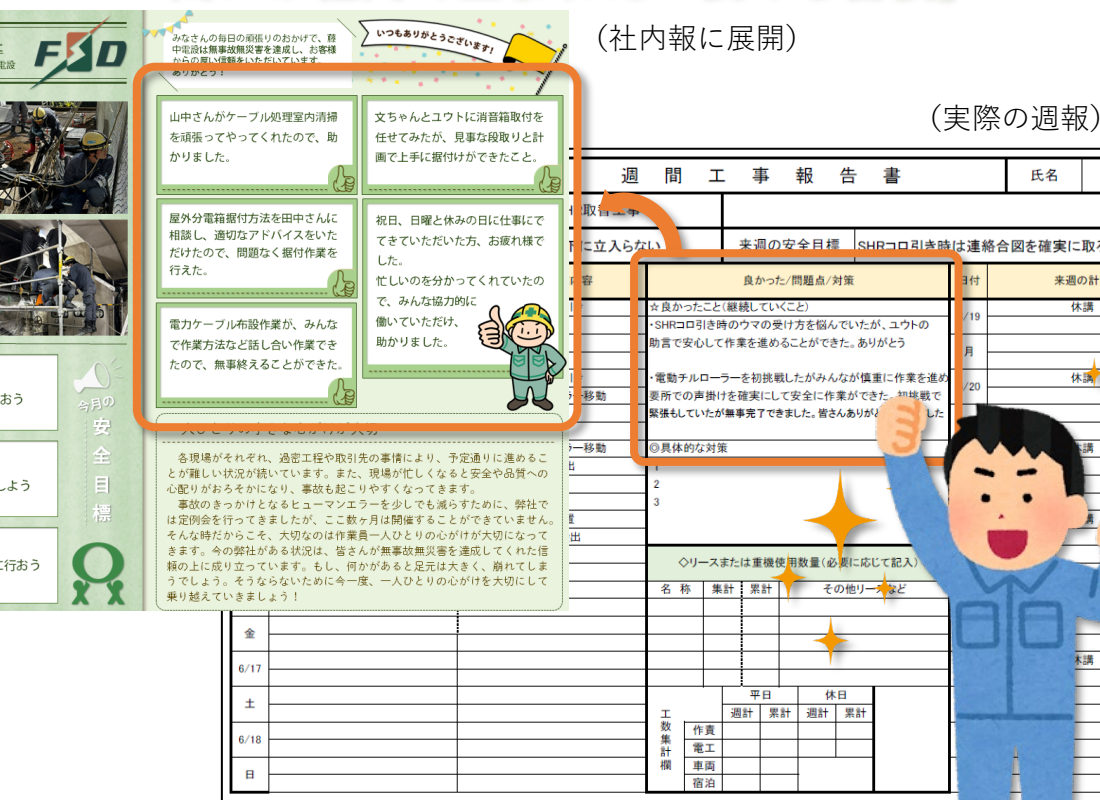
「会社の状況に合っているのか？」
「評価することが目的になってないか」



いつの間にか社内で生まれた「褒める習慣」

(社内報に展開)

(実際の週報)



今月の安全目標

各現場がそれぞれ、過密工程や取引先の事情により、予定通りに進めることが難しい状況が続いています。また、現場が忙しくなると安全や品質への心配りがおろそかになり、事故も起こりやすくなります。事故のきっかけとなるヒューマンエラーを少しでも減らすために、弊社は定例会を行っています。大切なのは作業員一人ひとりの心がけが大切になってきます。今の弊社がある状況は、皆さんが無事故無災害を達成してくれた信頼の上に成り立っています。もし、何かがあると足元は大きく、崩れてしまうでしょう。そうならないために今一度、一人ひとりの心がけを大切に乗り越えていきましょう！

氏名	氏名
山田 太郎	田中 花子
佐藤 一郎	鈴木 健二
高橋 三郎	渡辺 四郎
伊藤 五郎	山本 六郎
中村 七郎	清水 八郎
山口 九郎	佐々木 十郎
木村 十一郎	高木 十二郎
石川 十三郎	森田 十四郎
森田 十五郎	山崎 十六郎
山崎 十七郎	佐藤 十八郎
佐藤 十九郎	鈴木 二十郎
鈴木 二十一郎	高橋 二十二郎
高橋 二十三郎	伊藤 二十四郎
伊藤 二十五郎	中村 二十六郎
中村 二十七郎	山口 二十八郎
山口 二十九郎	木村 三十郎
木村 三十一郎	石川 三十二郎
石川 三十三郎	森田 三十四郎
森田 三十五郎	山崎 三十六郎
山崎 三十七郎	佐藤 三十八郎
佐藤 三十九郎	鈴木 四十郎
鈴木 四十一郎	高橋 四十二郎
高橋 四十三郎	伊藤 四十四郎
伊藤 四十五郎	中村 四十六郎
中村 四十七郎	山口 四十八郎
山口 四十九郎	木村 五十郎
木村 五十一郎	石川 五十二郎
石川 五十三郎	森田 五十四郎
森田 五十五郎	山崎 五十六郎
山崎 五十七郎	佐藤 五十八郎
佐藤 五十九郎	鈴木 六十郎
鈴木 六十一郎	高橋 六十二郎
高橋 六十三郎	伊藤 六十四郎
伊藤 六十五郎	中村 六十六郎
中村 六十七郎	山口 六十八郎
山口 六十九郎	木村 七十郎
木村 七十一郎	石川 七十二郎
石川 七十三郎	森田 七十四郎
森田 七十五郎	山崎 七十六郎
山崎 七十七郎	佐藤 七十八郎
佐藤 七十九郎	鈴木 八十郎
鈴木 八十一郎	高橋 八十二郎
高橋 八十三郎	伊藤 八十四郎
伊藤 八十五郎	中村 八十六郎
中村 八十七郎	山口 八十八郎
山口 八十九郎	木村 九十郎
木村 九十一郎	石川 九十二郎
石川 九十三郎	森田 九十四郎
森田 九十五郎	山崎 九十六郎
山崎 九十七郎	佐藤 九十八郎
佐藤 九十九郎	鈴木 一百郎

評価する事よりも、「褒める」「認める」ことが社員の自己効力感を高め、モチベーション向上や働きがいを感じ、「働く喜び」を知ってもらえる。

資格取得支援として、取得に関わる費用は全額会社負担としているが、今後の課題として資格取得にメリットを持たせる目的で、資格ボーナスの支給を検討する。



ポイント

- ☒ 「褒める」「認める」で自己効力感の向上
- ☒ 社内表彰制度の検討 (課題)
- ☒ 重要資格取得時のボーナス支給 (課題)

④業務の棚卸しと見える化

業務の属人化による生産性悪化 職人氣質から生まれた仕事の囲い込み

「自分でやったほうが早い。ミスがない。」
「工事責任者の負担。古くからの自己犠牲の文化」



創業時からの体質が
そのままに・・・

「いつまでも若手が育たない」
「任さないから技術継承が出来ていない」
「工具の老朽化と故障、紛失」
「作業員の確保や行き先の問題」

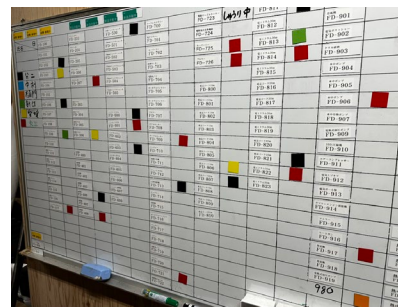


(手書き更新の配員表)

各工事に担当者を複数つけるなど、複数人で情報を共有し、相談しながら進められる体制が必要。
工事データについてはクラウドを活用して電子化。
今後、GoProなどを利用して作業の動画撮影をするなど技術継承を進めていく。

ポイント

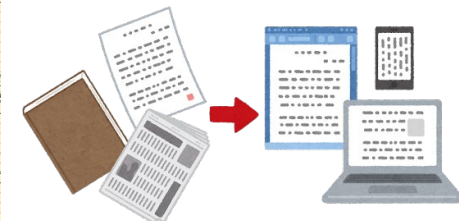
- ☒ 「個人」から「チーム」での施工体制強化
- ☒ 必要な情報の見える化により、生産性の向上
- ☒ 動画活用による技術継承は今後の課題



(工具持ち出し先の見える化)



(工事工程の電子化と共有)



結果・評価

- 「社長業務の棚卸し」で時間確保
- 月2回の「歩き回りマネジメント」でコミュニケーション活性化
- ◆ 社員の声が通りやすく、素早いアクションが可能に！

- 第3土曜日の休日化により年間休日+12日を決定
- 休日が増えることでワークライフバランスの向上
- ◆ 完全週休二日制導入に向けて推進チームで継続して検討する！

- 「褒める」「認める」で社員の自己効力感向上
- ◆ 社内表彰制度や評価制度については今後の課題として、推進チームと協力して展開する！

- チームでの施工によりお互いにサポートできる体制が取れた
- 工事情報の見える化については、今後も推進チームで検討する！
- ◆ DXの積極活用で「働きがい」と「業績向上」を高めていく

感想



今回の取組を通しての感想

【社員の声】

1. 第3土曜日が休みになることで現場への影響が不安だったが、比較的大きな影響はなかった。
2. 若い世代に仕事を積極的に割り振るなど、技術継承を含めた配員計画を検討する。
3. 作業の「見える化」についてはまだまだ不十分なので、今後も引き続き検討していきたい。



【代表取締役 藤中昭宏】

1. 自分の業務を棚卸しすることで、改めてどんな業務が存在するのか明確にできた。
2. 「歩き回りマネジメント」によって、見えづらかった現場の状況を自分の目で見て判断できる。
3. 「完全週休二日制」と「技術継承」は弊社にとって永遠の課題。今後は推進チームと一緒に取り組んでいく。