

日本興業株式会社

社員ひとり一人の力を原動力に、防災・減災、脱炭素などの社会課題の解決に貢献する企業を目指す



代表取締役
山口芳美社長

企業プロフィール

- 創　　立：1956年
- 本社所在地：香川県さぬき市
- 事 業 内 容：建設用コンクリート製品の製造及び施工、エクステリア用製品の製造販売、パブリックスペース用製品の製造販売
- 従 業 員 数：398名

特徴的な制度・取組など

- 2019年くるみん認定
- 令和５年、令和７～８年に経済産業省「健康経営優良法人」認定。
- 「イクボス賞」表彰、早期からの業務引継ぎ、多能工化により育児休業取得を促進。
- 「能力や実績を評価した結果としての登用」を徹底し、定期的な個人面談と登用後の継続的面談を実施。
- 健康診断と連携した「野菜摂取度測定器」による健康意識向上、休憩室増設や冷房設備、熱中症対策飲料自販機の設置など。
- 採用向けインスタグラムを立ち上げ、企業の魅力を発信。

●取組のきっかけ、経緯

日本興業株式会社では、「美しく豊かな環境づくりに貢献する」を企業理念に掲げ、土木、景観、エクステリアの3分野にまたがるコンクリート製品メーカーとして事業展開を行っており、2026年に創業70周年を迎えました。
近年の自然災害の増加、激甚化により、防災・減災への社会的ニーズが高まる中、「安心・安全な社会基盤づくり」を重要課題として捉え、防災関連製品の開発・供給にも取り組んでいます。
当社は、「社員一人ひとりが心身ともに健康に働き、その能力を最大限に発揮することが、会社の成長を持続させる」との思いから、すべての社員が仕事とプライベートを両立しながら継続的に活躍できる職場環境の構築を推進しています。
ウェルビーイングの実現を目指して、健康経営、人材育成、ワークライフバランスの推進などに取り組んでいます。

●具体的な取組の内容

仕事と家庭の両立支援と男性育児休業取得促進

社内のグループウエアに育児・介護休業等に関する社内ルールや諸手続きに関する情報を掲載し、WEB社内報やインスタグラムで「育休取得社員の声」を紹介するなど、制度を利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。
また、育休取得を当たり前の文化として根付かせるため、社員表彰制度には「イクボス賞」を設け、部下の育児や家庭生活への理解を示し、育休取得や働き方改革を積極的に支援する管理職を評価・表彰する仕組みも導入しました。
「育休を取得すると周囲に迷惑をかける」という心理的負担を軽減するため、早期から業務引継ぎや多能工化を進め、複数人が同じ業務を担える体制を整備しています。実際に長期の育休取得者については、取得の1か月以上前から引継ぎを開始し、現場全体でカバーする体制を構築しました。
男性育児休業の取得促進については、制度の整備化だけでなく職場風土の改革に重点を置いて取り組んできました。建設資材業界は男性中心の職場文化が強く、当初は「男性が育休を取得する」という考え方自体が十分に浸透していなかったため、社長自ら全国の工場や拠点を訪問し、制度の説明や意識改革を地道に続けました。
育児休業を取得する社員が安心して休めるよう、早い段階から業務の引継ぎを行い、部署内でフォローできる体制を整えるなど、それぞれの職場に応じた対応を進め、より柔軟に支え合える体制づくりに取り組んできた結果、2025年度には、男女とも育児休業取得率100％を達成できました。
男性育休を取得する社員は徐々に増え、先輩社員の取得が後輩社員の取得意欲につながり、連鎖的に広がる好循環が生まれ、「育休は特別なものではなく自然に取得するもの」という認識が社内に浸透し始めています。

女性活躍促進と管理職登用の取組

従来から男性中心の業界でしたが、将来的な人材不足への対応と組織の活性化を目的として、女性活躍推進を経営課題の一つに位置付け、2027年には女性管理職比率8％を目標として、女性社員の採用を積極化し、営業職や管理職への登用を進めてきました。
女性が活躍する職種も拡がっており、営業職は2016年の5名から2025年に12名へと増加しました。
「女性だから登用する」のではなく、「能力や実績を評価した結果として登用する」という考え方を徹底し、女性管理職候補者については、本人と上司との面談を実施し、会社がなぜ登用を進めるのかを丁寧に説明するとともに登用後も継続的に面談やフォローを行い、本人が孤立しないよう支援しています。
こうした取組の成果として、女性管理職比率も計画より1年早く目標の8％を達成しましたが、女性社員の比率が低いという課題もありますので、さらに取組を進めていきたいと考えています。

健康経営と働きやすい職場環境づくり

健康経営を重要な経営課題と捉え、現場で働く社員の健康維持・増進を目的とした様々な施策を展開しています。
従業員の半数以上を占める製造現場での作業環境改善のため、休憩室の増設や冷房設備の設置を進めるとともに、熱中症対策飲料自販機を設置して社員へ飲料を提供しています。社員からは好評で、「水分補給の意識が高まった」との声が寄せられ、熱中症対策の理解が深まったと感じています。
健康診断の際には、イベント的に指先から野菜摂取度を測ることができる野菜摂取度測定器を設置したところ、多くの社員がセルフチェックに参加し、自身の健康状態を知るきっかけとなりました。野菜摂取を意識する社員も現れ、単なるイベントではなく行動変容につながることを期待しています。
このほか、ストレスチェック、インフルエンザ予防接種補助、健康相談サービスなど多面的な健康支援策も実施するほか、健康経営オフィスづくりの一環としてコミュニケーションスペース設置やビジネスカジュアル導入などにも取り組んでいます。
現場のニーズを丁寧に把握しながら施策を進めたことで、社員からの信頼も高まっており、結果として、健康への意識向上だけでなく、「社員を大切にする会社」という認識が広がり、働きやすい職場づくりや人材定着にも好影響を与えています。

人材確保・育成とSNS活用による採用強化

少子高齢化による採用難に対応するため、新卒採用、キャリア採用、リファラル採用など多様な採用手法を組み合わせながら人材確保を進めています。継続的な賃上げや年間休日125日の確保など効果の高い取組も行いました。
新卒社員の提案から、採用向けインスタグラムを立ち上げ、若手社員が中心となって運営しています。学生が興味を持てるような日常風景や仕事内容を分かりやすく発信し、ホームページや会社説明会へ誘導できるようにしています。
若手社員自身が会社の魅力を再認識し、主体的に発信する好循環が生まれています。



従業員の声



人事担当部長
山崎さん

育児休業を取得する社員が安心して休めるよう、早い段階から業務の引継ぎを行い、部署内でフォローできる体制を整えるなど、それぞれの職場に応じ対応する一方、専門的なスキルや経験が必要な業務もあるため、多能工化などを進めています。
女性活躍も着実に進み、今年7月には新たに2名の女性が管理職に昇格しました。工場では、冷房設備や休憩室の整備、夏場の飲料提供など、健康で安心して働ける環境づくりにも力を入れています。
制度をつくって終わりではなく、社員にとって本当に使いやすく、働きやすさにつながっているかを大切にしながら、「ここで働き続けたい」と思える会社づくりを進めます。



A.Nさん

営業活動を経て、現在はエクステリア事業の企画を担当しています。最初はうまく伝えることができなかったですが、製品について勉強して今では展示会などで積極的にお客様に話しかけることができるようになりました。
SNS運営やプロジェクトへの参画など、若手のうちから様々な経験を積ませていただきやりがいを感じています。社員を大事にしてくれる会社だと感じているので、積極的に知識や経験を増やしてキャリアを積んでいきたいです。
管理職になってから、自分の仕事だけでなく、メンバーがどのような仕事に取り組み、どのように成長しているのかにも目を向けるようになりました。責任は増えましたが、メンバーの仕事や成長をより身近に感じられることも、新たな経験として前向きに捉えています。
女性管理職として山口社長を目標に、周囲と支え合いながら仕事に取り組み、プライベートも大切にしていきたいと感じています。



総務人事部
人事担当課長
N.Oさん



T.Nさん

製造現場で働きながら、子育てに取り組んでいます。子供が生まれた際には約2か月間の育児休業を取得し、子育てや家事に積極的に関わり、貴重な時間を持つことができました。
現在も共働きで子育てをしていますが、上司や同僚が育児への理解を示してくれており、勤務時間の調整や休暇取得にも柔軟に対応してもらえるため、安心して仕事と育児を両立することができており、感謝しています。
今では「育休を取るのが当たり前」という風土が広がり、育児休業を希望する社員が増え、制度を利用しやすい環境になっていると感じています。
育児は大変ですが、一人で抱え込まず、周囲に相談しながら会社の制度を積極的に活用することが大切だと思います。仕事と家庭のバランスを大切にしながら仕事に取り組んでいくとともに、育児を抱える後輩に対してはできる限り支援をしてあげたいと思います。

厚生労働省
香川労働局