

リニアを迎える中津川、土木・建築の力で支える

～砂防堰堤から交通インフラ等の土木、企業や公共施設等の建築まで幅広く施工～



株式会社 吉川工務店

代表取締役社長

吉川 幸輝氏

- 住 所：中津川市小川町2-8
- T E L：0573-66-1171
- U R L：<https://www.yoshi-beaver.co.jp/>
- 事業内容：総合建設業(土木事業・建築事業・設計業務等)・生コンクリート製造販売・鋼構造物製作組立・砂利採取販売・その他(関連会社として建設資材販売リース・測量設計業務)
- 従業員数：170人

■ 中津川のまちを支えて88年

聞き手：御社の歴史からぜひお聞かせください。

吉川社長：おかげさまで88周年を迎えることができました。昭和12年に創業したのは三重県出身の祖父で、もともとは長野県に今もある建設会社で土木技術者をやっていたんです。昭和初期にいろいろあって独立することになり、妻の出身地に根を下ろしました。当時は鉄道省の仕事をはじめ、王子製紙(今でいう王子エフテックス(株)中津工場)といったお客様と懇意にさせていただいたそうです。ちょうど建設業は高度経済成長期に差し掛かった頃で、祖父は前職で大きな工事の経験もあったことから、創業間もなくして、いろいろな工事を請け負わせていただけたと聞いています。

聞き手：その歴史の中で転換点もあったのでしょうか。

吉川社長：父が会社の70周年にあたって社史となる記念誌をまとめたのですが、実はそういう認識がないんです。ずっと無我夢中に走り続けてきて今があり、実はここからが過渡期なのではないかと感じています。

建設業は民主党政権下、「コンクリートから人へ」という言葉に翻弄され、厳しい時期がありました。政権が移り変わって業績は回復しつつありますが、今は人手不足が一番大きな問題で、職人さんたちも、3割が一気に引退時期を迎えるような状況です。当社は幸い、若い人も入社してくれていますので、ICTやDX、AIなどの新しい技術を取り入れ、技術を磨けるような環境に転換していかなければいけないと感じています。

■ 終わりのない「災害予防」

聞き手：高度経済成長期に造られた建物等も耐久年数の限界にきているんですよね。中津川では昔、大きな水害があっても恵那山の麓の修繕が行われています。

吉川社長：「四ツ目川災害」は昭和7年8月、当時では他にない激甚災害で、そこから国による直轄砂防事業が始まりました。当社は創業以来ずっと砂防工事にも携わっていますが、古くなり不具合が出た箇所には負荷がかかりやすいため、順番に修繕が必要です。最近はゲリラ豪雨によって、今までの常識では考えられない量の雨が一気に降ることもあります。中には「建設したばかりのダムがあったからこの程度の災害で済んだ」という事例もあり、砂防工事には終わりが無いと言えますね。

聞き手：毎年のように全国で災害がある状況で、予防するのも、何か被害があった時に復旧するのも土木工事会社ですから、必要不可欠な業界だと改めて感じます。

吉川社長：新しいまちづくりと一緒に考えて進めていくのも建設業の役割だと思うんです。そういうことも若い社員たちに話をしながら、働く環境をもっと整えていきたいと考えているところです。

聞き手：社会奉仕活動にも力を入れていらっしゃいます。

吉川社長：我々は公共工事を請け負っていますから、河川清掃などには欠かさず取り組んでいます。ISOの取り組みを始めた頃は9001の品質管理だけでしたが、その後



【写真左】

リニア工事に関わる需要も見越して、2014年に設備投資した生コン工場。建築や土木工事に欠かせない生コンクリートを安定的に供給しています。

【写真右】

中津川市の「おいでん祭」での神輿の様子です。20代、30代の社員を中心に、会社全体で夏祭りを盛り上げます。

14001の環境分野にも取り組むようになり、2000年頃から環境整備にも力を入れるようになりました。

最近、温室効果ガス削減に関わる「SBT認証」を取得しましたが、やっていることは一緒だなと感じています。ですから社員にはあまり負担をかけないために、「時代の要請もあり、営業や広報チームがPRも兼ねていろいろな認証を取得するけれども、理念は変わらず一緒に、皆さんはこれまで通り働いてください」と伝えています。

聞き手: 市内ではISOに取り組まれている企業が多いですね。ご就任後に取り組まれたこと等はいかがですか。

吉川社長: 現場監督も今でこそタブレットが当たり前になりましたが、うちは父が新しい技術に敏感で、ノートパソコンの導入も他より早かったんじゃないかと思っています。私は2011年に就任しましたが、新しいものを取り入れるというよりは、持続可能なシステムを作りたいという想いから、人事制度や賃金アップ、旧体質なルールの排除、健康経営等、いろいろと充実させてきたつもりです。一番大切なのは顧客満足度ですが、同様に従業員満足度も大事にしています。

■ 社員一人ひとりが成長できる機会づくり

聞き手: 社員さんとのコミュニケーションで工夫されていることはありますか？

吉川社長: 8月に開催される中津川市の「おいでん祭」には神輿を出しています。20代から30代の社員が中心となって、「若手会」として製作や当日の段取りもやっています。他にも「リレーマラソン」に会社として参加したり、若手でゴルフをする社員も増えてきたので、プライベートコンペがあれば顔を出したりもします。

それから、年に1回はTQC活動で各部門に発表をしてもらっています。日々のちょっとした改善活動を大事にしたいという想いと、取り組みをまとめて発表する経験を若手にもしてほしいという想いから、「なくしちゃいかん」と感じています。毎月実施している「社員会議」では、毎月の担当を各部門に回し、司会も交替でやってもらっています。嫌がる社員もいますが「いい経験になるんだよ」と説得しつつ。

聞き手: 採用活動についてはいかがですか？

吉川社長: おかげさまで現状は若い人も入社してくれていますが、以前のことを考えるとなかなかですね。学生さんが地元を出て都会で進学したい、就職したいと考えるのもすごく分かりますが、それならUターン制度をもっと拡充するのか、何か手を打っていかないと中津川に人が集まらないように感じています。

当社の年間休日は、建設業としては早い時期から土日休みにしており、仕事の性質上休日出勤も多少ある中で、振替休日を推進しながら実質的な休日確保が課題であると考えています。

■ 地域のインフラを支える誇りとやりがい

聞き手: 副業の取扱いはいかがですか？

吉川社長: 公共事業では入札時に「過去に同様の工事の経験がある者が監理技術者として担当します」と約束して応募します。仕事が取れば常駐が絶対で、兼務はできません。国家資格を持った人にはそういう制約があるんです。社内での兼務も難しいので、副業は無理だろうと思います。民間でも大きな工事だと物理的に兼務や副業は難しいですね。現場監督は、お客様とコミュニケーションをとることが一番大事ですが、他にも予算や工程、下請けの管理も担当します。もちろんとても大変ですが、やりがいを求める方には良い仕事だと思います。

聞き手: なるほど、インフラを支える仕事ならではの大変さが伝わってきますね。では最後に、休日の過ごし方についても聞かせてください。

吉川社長: ゴルフに出かけることが多いですね。以前は子どもの少年野球にどっぷりつかってましたが、それぞれが順番に巣立っていっていますので、今後は夫婦での新しい趣味も必要かなと考えているところです。

聞き手: 本日は貴重なお話をありがとうございました。

聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員

中津紙工(株)

代表取締役社長 酒井 敏孝

経協ニュース

Z世代のコミュニケーションセミナーを開催

8月26日(火)と9月2日(火)の2日間、岐阜商工会議所にて開催し、初日には8社(8名)、2日目には7社(7名)が参加しました。岐阜大学 応用生物科学部 特任教授の前澤 重禮氏を講師に迎え、Z世代の特徴や企業運営における接し方について学びました。

初日には、Z世代の特徴を理解し、企業の発展にどう寄与するかを学び、参加者同士で情報交換を行いました。

2日目には、上司としての考え方や行動原理を学び、それが企業成長につながるプロセスであることが解説されました。

セミナーを通じて、参加者はZ世代の価値観や働き方に基づいた接し方を学び、企業運営やチームマネジメントに役立つ具体的な知見を得ることができました。また、参加者同士で取り組みや課題を共有し、貴重な交流の機会となりました。



女性のためのキャリアデザインセミナーを開催

8月25日(月)アピセ・関にて開催し、中濃支部の会員企業より8社(17名)が参加しました。

(株)Carritra(キャリトラ)専属講師／キャリアアランプ®資格認定講師 加藤 郁世氏を講師に迎え、ライフイベントとキャリア形成の両立について中長期的な視点で考えていただきました。ワークではキャリアアランプを使って自己理解を深め、未来のために何を大切にし、どのようになりたいかを具体的にイメージした後、グループ毎に意見交換をしていただきました。

参加者からは「管理職になることに不安があったが、自身の強みが分かり、未来にポジティブに向き合うことが出来た」など感想をいただきました。

中濃支部



副業・兼業について深く理解するセミナー

岐阜支部

8月28日(木)岐阜商工会議所とZoomのハイブリッド形式にて開催し、40名(会場8名、オンライン32名)が参加しました。

講師には、伏屋社会保険労務士事務所 副所長 加藤 大輝氏を講師に、副業・兼業に関する最新情報や、実務上の注意点について解説いただきました。

参加者は実務上で判断に迷った際の対処法について、企業の事例紹介・よくあるQ&Aから学んでいただくとともに、今後どのように自社に取り組んでいくか考える機会となりました。



岐阜県の最低賃金は64円増、
10月から1,065円に。

岐阜県 最低賃金

令和7年
10月18日から
時間額

1,065円



■令和7年度 地域別最低賃金 答申状況

(単位:円)

都道府 県名	最低賃金時間額		
	令和7年度	令和8年度	引き上げ額
北海道	1,010	1,075	65
青森	953	1,029	76
岩手	952	1,031	79
宮城	973	1,038	65
秋田	951	1,031	80
山形	955	1,032	77
福島	955	1,033	78
茨城	1,005	1,074	69
栃木	1,004	1,068	64
群馬	985	1,063	78
埼玉	1,078	1,141	63
千葉	1,076	1,140	64
東京	1,163	1,226	63
神奈川	1,162	1,225	63
新潟	985	1,050	65
富山	998	1,062	64
石川	984	1,054	70
福井	984	1,053	69
山梨	988	1,052	64
長野	998	1,061	63
岐阜	1,001	1,065	64
静岡	1,034	1,097	63
愛知	1,077	1,140	63
三重	1,023	1,087	64

都道府 県名	最低賃金時間額		
	令和7年度	令和8年度	引き上げ額
滋賀	1,017	1,080	63
京都	1,058	1,122	64
大阪	1,114	1,177	63
兵庫	1,052	1,116	64
奈良	986	1,051	65
和歌山	980	1,045	65
鳥取	957	1,030	73
島根	962	1,033	71
岡山	982	1,047	65
広島	1,020	1,085	65
山口	979	1,043	64
徳島	980	1,046	66
香川	970	1,036	66
愛媛	956	1,033	77
高知	952	1,023	71
福岡	992	1,057	65
佐賀	956	1,030	74
長崎	953	1,031	78
熊本	952	1,034	82
大分	954	1,035	81
宮崎	952	1,023	71
鹿児島	953	1,026	73
沖縄	952	1,023	71

人と経営 10月号

(第74巻10号通巻577号) (2025年10月1日発行)

■編集発行人

広報部会長 堀 部 友 里

■発行所

一般社団法人 岐阜県経営者協会

〒500-8833 岐阜市神田町2-2 TEL 058-266-1151 URL <https://gifukeikyo.org/>

■印刷・製本

株式会社印刷工房 〒501-0597 岐阜県揖斐郡大野町下磯750-1 TEL 0585-36-0201

発達障害が疑われる従業員への対応

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当弁護士 小森 正悟氏



Q. 当社に最近入社した従業員が、何度も同じミスを繰り返し、かなり指導をしたのですが業務手順を覚えてもらえず、周囲のスタッフの仕事にも大きな支障が出ており、解雇してもやむを得ないレベルと考えています。ただ、その従業員の性格の問題ではなく、いわゆる発達障害の可能性もあると考えているのですが、どのように対応するのがよいのでしょうか。

A. まずは解雇についてのルールの確認です。就業規則において、従業員の能力不足や周囲との協調性不足が普通解雇事由として規定されている会社は多いと思いますが、このような理由による解雇を有効に行うためには、会社が対象となる従業員の成績を正当に評価したうえで、適切な注意や指導を行い、従業員に対して改善の機会を十分に与えたが、今後の改善の見込みがない、という経過を資料で説明できることが必要です。すなわち、単に、対象となる従業員にミスが多いとか、与えられた仕事をこなせないというだけでは、解雇は無効とされるリスクが高いです。

発達障害は、自閉スペクトラム障害(ASD)・注意欠陥・多動性障害(ADHD)・学習障害(LD)が主な特性とされていますが、子どもだけではなく、大人でも該当する方が少なくないと言われています。業務に従事する中で、うっかりミスが目立つ、指導しても聞いていないように見える、同時に複数のタスクができない、作業の段取りに難があるような場合には、発達障害を伴っている可能性があります。

ご質問のような状況において、もしその従業員が発達障害である場合には、会社はそのことを踏まえた対応が必要となりますので、その従業員に対して、専門機関への受診を促すことが考えられます。しかしながら、会社から従業員に対して、「あなたは発達障害の可能性がある」と伝えること自体が、従業員から人格権の侵害だとクレームをつけられる可能性があります(特に、後日、発達障害だと診

断されなかった場合はなおさらです)、慎重な対応が必要です。受診に関しては、その従業員に対して業務改善指導の対応を続けている中で、信頼関係に基づいた親身かつ綿密なコミュニケーションを通じて、本人に問題性の自覚をもってもらい、問題解決のために自ら専門医の診断を受けるような気持ちになるよう促していくのが穏当な対応と考えられます。この点、就業規則に受診命令を出すことが可能との規定があっても、発達障害の場合には、受診命令を出すに足りる合理的な事情の有無の判断が困難な場合が多いように思われます。

さて、その従業員が発達障害と診断された場合には、業務改善指導のアプローチにも慎重な配慮が必要となります。すなわち、従業員が障害者である場合には、障害者雇用促進法36条の3により、使用者は、労働者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならないとされています。したがって、業務改善指導をする際にも、発達障害の特性について十分配慮し、その従業員が問題点を認識し得るように指摘を行うとともに、タスクの内容や与え方の配慮、その従業員の困り感を緩和するためのサポートなどに務める必要があります。発達障害の従業員がその能力を有効に発揮するために求められる合理的配慮の内容は、国が発行している事例集などを参考とするのがいいでしょう。

また、従業員が発達障害の診断を受けたとしても、その症状につき治療・療養により回復する可能性がある場合、私傷病による休職制度が設けられている会社においては、解雇を選択する前に、まず休職制度を利用させる必要があります。

以上のとおり、発達障害を有する従業員に対する解雇は法的リスクが低くないことから、まずは、障害の内容・程度に応じた合理的配慮を十分に行い、それにもかかわらず改善の見込みがない場合に、退職勧奨から行うのが妥当な場合が多いでしょう。