

MONTHLY Mitsuwa

2026.1
No.488

丙午（ひのえうま）

「丙」 陽の「火」を表し太陽のよ
うな明るさや情熱、強い意志
を象徴

「午」 陽の「火」に属し、行動力
やスピード、エネルギーを意
味し、勢いがあり勇敢で独立
心が強い

勢いとエネルギーに満ちて活動的になる、
「天も地も火」という、六〇の干支の中
で最も激しいエネルギーが巡る年

目次

『年頭所感』	…庄田	P.1-5
『今こそ凡事徹底』	…梶井	P.5-6
『強く & 正しく & 美しく』	…野佐根	P.6-8
『安全こそ最大の技術』	…菊池	P.9
『強い会社を作っていくために』	…成田	P.9-10
『機械力向上へ挑戦』	…川島	P.10-11
『2026年機械化へ前進』	…石丸	P.11-12
『笑顔をテーマに新年へ』	…齋藤	P.12-13
『過渡期を乗り越えるために！』	…佐藤	P.13-14
『一張一弛(いっちょういつし)の行動を』	…森	P.14-15
『声かけ活気のある現場をつくる』	…荒田	P.16-17
『「おかげさま」の人生を歩む』	…大塚	P.17-18
『風通しの良い事業所の構築』	…大宮	P.18-19
『2026年を迎えて～層の厚い事業所に～』	…大野	P.19
『さらなるデジタル化に向けて』	…人見	P.20
『業務効率化』	…戸塚	P.20

年頭所感

維新建設(株) 代表取締役社長 庄田 雅直

11/12
夜
400
トンクレーンと
「コの字天秤」による桁架設



維新建設社員の皆さん、ならびにミツワグループ社員の皆さん、そして、社員のご家族の皆様、謹んで新年のお慶びを申し上げます。昨年同様に9連休と長めの年末年始休暇では、ご家族様やご友人と共にゆっくりと過ごされたと思います。また、12月30日の夜間において、JR宇都宮駅構内の「分岐器部分交換作業」が特認作業とし

て計画されていましたが、大晦日前夜といった休暇中にもかかわらず参加した宇都宮事業所社員は、緊張感を継続させしっかりと分岐器のメンテナンス作業を仕上げていただき感謝申し上げます。ここで、昨年を振り返りますと、5月GW中の古利根川橋りょう改築に伴う線路切替、9月と10月には春日部駅高架化に伴う線路切替、10月と11月に国内初となる海外製自走式レール交換機による日光線レール交換、同11月には栃木県鹿沼市を流れる武子川の橋りょう改築工事に伴う工事桁の架設、12月には初の施工となる武蔵浦和駅のホームドア新設工事がスタートするなど、従来のメンテナンス工事に加え大変多くのプロジェクトに取り組むことができました。そして何よりも、着手前の“社内施工検討会”には社員らの活発な意見を集約させ、各々がそれぞれのフィールドで活躍し成果を積み上げた1年だったと実感しております。

このことを踏まえ、新年にあたり今期の業績推移と2026年に取り組む経営計画の一部を紹介いたします。

■経営方針：「強く、正しく、美しく」

○経営に強い会社づくり：売上と粗利益について

・売上：2025年12月期(8ヵ月累計・税抜き)

① 会社合計：983,501千円 前年同月 940,773千円 ※2023年同月 866,854千円



前年比：104.5% 4.5%増 ※2023年比 113.4% 13.4%増

- ② 事業所別前年比：1)小山 117.5% 2)宇都宮 111.6% 3)館林 97.5% 4)古河 89.9%
※参考：直近3期—事業所別「売上高推移表」

- ③ 最終見込み：1)宇都宮 460百万 2)小山 420百万 3)館林 400百万 4)古河 280百万
計)1,560,000千円 ※2024年度実績「1,447,061千円」前年比 107.8%

- ④ 粗利益(上期6ヵ月)：前年比 118%、昨年はこの時点で前年比 139.9%

- ⑤ 事業所別前年比：1)小山 177.4% 2)宇都宮 134.6% 3)館林 95.9% 4)古河 60.1%
→主要取引先様の年度末と年度初め(1月～4月)に向けて先ずは多く受注を確保！
しっかりとした利益を残すためには…

A(当たり前のこと)安全な現場に“やり直し”と“無駄”は無し→事故が大きな損失！

B(ぼんやりとしないで)仕上りの良い現場が次の利益を確保する

→思い込み勘違いは元請社員様との密な協議と確認で撲滅させ信用を重ねる

C(ちゃんとやろう)仕事の概念を変える→新3K(給与高い、休暇の確保、希望持てる)への挑戦！上記を取り組むため、まずは安全が最優先となるその上で、

- ①作業効率アップさせる→②1回の人数を減らすか1回の出来高を増やす→③繰り返しの訓練や講習会で技術社員を育てる④機械施工へシフトする→⑤常に創意工夫(仮設搬入路・工具開発ほか)を考え実行する→⑥安定した賃金ベースアップ→⑦安定した休日の確保→⑧退職金・功労金の源資を確保する

・2026年の動向

- ① JR東日本様：2031年度「新幹線大規模改修」に向けて
・線路関係：2030年度までは在来線の強化に関する工事が発注のメイン
→USPマクラギ交換、レール交換、道床交換
・日中作業に大規模修繕工事へシフト(バス代行)：烏山線 LMT、山手線ほか
土木関係→新幹線橋脚の耐震補強、ホームドア、軌陸高所作業など
- ② 東武鉄道様：杉戸・館林はもとより野田・栃木など受注エリアが拡大傾向
- ③ ユニオン建設様：東海道線大船-藤沢間「R8年11月22日村岡新駅切替 80名参加」
- ④ 大規模プロジェクト工事や新規参入工事に総力戦体制で取り組む
- 1) 古利根橋りょう軌道工事…切替えに向けた準備作業(館林・小山・古河)
※次の切替えは2028年GW、2029年GW—上下2線同時移設も検討中！
- 2) 春日部駅高架化切替え…2027年6月まず野田線から高架上への切替え予定
・(岩槻方・東武建設)2線同時移設、(野田方・東武谷内田)単線・分岐器あり
・東武鉄道様から河本工業様へ谷内田工区の切替え応援要請あり
・今後、前田・河本JVへのアプローチにて受注も視野に
- 3) 幹線耐震補強・ホームドア・軌陸高所作業…(古河・小山)
- 4) 接続軌道工事「交換・扛上」…全交換：①横田基地 ②扛上計画が複数あり





- 5) 自走式レール交換機(TRT)の運用(2台体制)に向けた取り組み…(小山・宇都宮)
- 6) 武子川橋梁軌道工事…1月線路扛上、5/20、27㊟2連工事桁架設(宇都宮)
- 7) 北海道新幹線札幌延伸…2027年度レール高架上へ搬入(短期施工)

→本格的な着手は2028年度春

⑤ 機械に強い会社づくり：オペレーターの増員、月次点検と異常時対応力を強化

- 1) オペレーターの育成・増員→最低でも所有機械数×2人は操作者が必要
→小山・古河・館林事業所のオペレーター不足を解消の年へ…特殊アタッチメントも含めた現行オペレーターのスキルアップと新規育成
- 2) 社員の機械整備スキルアップ→月次点検と軽微な修理は事業所対応が当たり前
→古河事業所を除きBH、軌陸クレーン・軌陸ダンプの月次は定着してきた
引き続き、軌陸高所作業車を含めた古河事業所の月次点検実施を定着する
- 3) グラップリングバケット、跳ね上げ式4頭TT、道床カッター、LHV、大割機、ブレーカーなど特殊アタッチメントを活用した施工提案
- 4) 10t・3tトロ、くるくるダンプ5t、フォークリフトを活用した施工提案
- 5) 重機の投資…8月PC58-6(隣接線支障警報装置付き)「2960万円税込み」(館林)
・館林PC58-3#1334と入れ替え→汎用機へ仕様変更

○安全に強い会社づくり

・2026年の方向性

① 2025年に続き「管理者も作業の責任者もわが社が担う」ことを方針として強く進める。さらに、線閉責任者の育成も求められる

- 1) ①を踏まえ、まずは作業責任者・作業指揮者の育成が重要である。現場の調査で「保安体制、施工方法、工程、仕上り不安要素、メンバー・機械の選定」など、責任者らのミニ施工検討会により画像・動画・ハザードマップのデータを活用しながら作業手順書を作成し、作業後には手順書の結果を踏まえ修正するクロージングを行い経験の浅い責任者たちの経験値を磨き上げ事業所の責任者レベルを底上げする
- 2) 軌工管・工管は「施工管理、安全管理、品質管理」の最高責任者であるので、さらなる勉強と経験を積み上げることが重要と考えている。そこで、管理の3部門についてユニオン建設様の安全マネジメント冊子を正しく理解する軌工管・工管の育成に取り組み管理者の専任化を進めていく
- 3) 打合せや計画書と異なる状況となった場合は、ただちに作業を中断・中止の判断を行う→計画外の作業は禁止する。もし、施工中に気づいたら直ちに元請け会社様へ報告・連絡・相談する。また、トラブル発生を認めた場合は速やかに列車防護・SBS・消防・警察・指令へ正しく報告ができる管理者・責任者を育成する→虚偽の報告は絶対に許されないことを肝に銘じる

② 見逃さない現場調査から、写真、イラスト、作業のポイント・リスク対策・時間を





記載した作業手順書(フローチャート)の作成が出来る責任者を増やす

- 1) 現場調査の映像化と想定力の強化→所長・副所長と担当者らで「写真・作業ポイント・リスク対策・作業項目の目標時間」が記載された作業手順書を作成する
 - ・2025.7 宇都宮「加工図を正しく理解しておらず基本ルールを誤って加工」
 - ・2025.7 小山「曲りリードの測り出しに軌工管との齟齬によって誤って加工」
- 2) エリアマップを事業所の財産にする→そこまでやるか！をスローガンに電子黒板で画像によるA点呼の充実や社員のスマホでエリアデータを閲覧可能に
 - 小山：作業内容、責任者からのコメントをLINEにて事前配信を展開中！
 - ・2025.6 宇都宮「踏切接道で4tユニックの縦列駐車で駐車中の軌陸車に接触」
- 3) 事業所内の共有フォルダを活用して施工計画書のイン・アウトプット化が可能に
- 4) 維新ドックの施工動画を増やす(本社・事業所)。施工方法の想像ヒントに活用する
- 5) 電子黒板を活用した出発点呼の回数、対象現場を増やす

③ 仮設設備・安全装備品・器具工具の整備に取り組み働く社員を守る

- 1) 開口部廻りの対策、昇降設備の設置、ガードマン、工事看板、電飾表示灯、照明
 - ・2025.6 館林「回転バールを忘れ線路バールでレールを倒しはじかれ短絡器壊す」
- 2) 現場調査時に支障物や構造物の撤去および明示化にひと手間かける
- 3) 防護カバー、メガネ、マスク、チェーンソーや草刈り機など回転への防護措置
- 4) 暑さ対策おけるテント、冷やす取り組みや厳寒期のヒーターなど現場環境を改善
- 5) ワイヤー・スリング・ロープなど劣化により重大な労災となる道具の点検・交換

○強い組織づくり：技術の継承と向上および開発の取組み

- ① 各事業所の社員数を現行より5名増やす→現在は100名 ※去年は101名
- ② 平均年齢を40歳未満とする→現在45.6歳 ※去年は45.5歳、一昨年は45.4歳
- ③ 所長は請け負った工事着手前にテーマを決め予習訓練を繰り返し行う
- ④ 部次長は人材育成の観点から年間スケジュールにて担当した研修会を開催する
 - 安全：菊池担当部長、技術：成田担当部長、オペレーター育成：川島次長
 - 整備士育成：石丸次長、新入社員研修：菊池担当部長、野佐根アドバイザー
- ⑤ 工具の開発や新しい施工方法を多くの閃きと検証に取り組む…所長・副所長
 - 事業所単位で「もっと²やってみませんか」への報告4件をテーマに取り組む
- ⑥ 強い組織への取り組み成果を評価

→2025年度の評価により賃金アップ…2026年4月勤務から賃金改定

○正しい会社づくり：コンプライアンス・その他の取組みについて

・2026年の動向

- ① 引き続き、働き方改革として有給休暇の取得および4週6休に取り組む
- ② 勤務指定表の進化：月45時間/年360時間以内の超勤時間と労働時間を管理する
- ③ 勤務指定表のデジタル配信により社員がスマートフォンで情報収集できるよう新たな





システムの導入に取り組む

- ④ パワーハラスメントなど社会通念上での労務トラブルに対する窓口担当者を
 所長・副所長に加え各事業所に2名配置し、相談者のみならず加害者とされた社員とも
 伴走する。発生した大小様々なトラブルを放置せず、自助、共助、公助の観点から相談
 者自らの立場が高まり仲間同士で信頼し合える職場づくりを目指す
- ⑤ 所長、副所長が主導する現行の従業員会議(月1回)を、若手社員らが主導権を持って企
 画開催する従業員会議へ変更するなど、新たな会議スタイルのモデルケースと若手リー
 ダーの発掘に取り組む

以上が、2026年に取り組む経営計画の一部となります。

結びとなりますが、今年の干支は丙午(ひのえうま)にあたり、AIによると「情熱や変化、大きなエネルギーに満ちた年」だとされています。毎年、干支が意味する「どんな年か?」を調べると、どの年も前向きな言い伝えが出てきます。私も毎年、責任者らが参加する新年賀詞交歓会にてその年の経営計画を報告していますが、順調に進んでいる施策はステップアップさせた内容に目標を設定し、新たな課題や取り組みが薄かった施策は視点を変え外注も視野に入れるなど、“どうやったら取り組めるのか”を強く意識しながら策定しています。あらためて、毎年の経営計画は「強く・正しく・美しい会社」をコンセプトに策定していますが、わが社とわが社の社員がもっともっと豊かになろうという想いをエネルギーに変えながら取り組むべき方策を示しています。今年は午年にちなみ季節感が異なりますが、ことわざ「天高く馬肥ゆる秋」をイメージして、“志高く実り多き1年”となるよう皆で頑張っていきましょう。

今こそ凡事徹底

アドバイザー 梶井 敏史

世の中の情勢がいろいろと変化していく中、今年は会社(組織)として更に足元を固める一年であると感じています。

維新建設の経営方針は「強く、正しく、美しく」であり、それらを達成するために具体的に示されている①経営に強い会社、

②安全に強い会社、③強い組織、④正しい会社づくりの内容を理解して一人ひとりが行動した時に、素晴らしい成果が得られることになると思います。そのために、プロの技術者として働き対価を得るために、当たり前のことを当たり前徹底してやること、すなわち「凡事徹底」だと思います。ある紙面に横浜ベイスターズの相川監督が、優勝(目標達成)を目指すために、攻撃なら持ち前の強打にとどまらないチーム打撃、守備で言えば一つのアウトを確実に奪うプレーをいかに徹底(凡事徹底)できるか、「チームとしてできる様になっていけば必ず優勝

▶ 1/7 恒例の賀詞交歓会
 (小山グランドホテル)





できる」と話していました。そこで、会社としての目標を達成するために我々の仕事に置き換えると、チーム打撃は「知識と現場で発揮する技術」であり、その多くの知識と技術力を持っている一部の人に頼るのではなく、チーム力で対応することが必要であると思います。そのために、一人ひとりが自ら積極的に知識と技術を習得し、実際に仕事の中で発揮することです。そして、会社は知識・技術・技能等の教育に力を入れており、その機会を有効に活用してレベルアップに取り組んで欲しいと思います。また、一つのアウトを確実に奪う守備で言えば、我々が工事を施工するに当たって、保安に関するルール、労働災害防止に関するルール、軌道工事に関するルール等と色々あり、それらのルールを理解し確実に工事の中で実施することで、運転保安と労働災害の事故が無い安全な会社になります。また、日々の仕事の中でもう一つ大事なことは、コスト意識を常に持つことだと思います。現場で言えば、マクラギ交換を1本でも多く、そして、機械化・器具等の改良を図って楽に一人でも少なく、かつ効率的にできないか、自動車・重機械・道具等を丁寧に使用することにより「ムダ、ムリ、ムラ」の排除を意識して、業務改善等について行動することが必要だと思います。すなわち今、我々社員が「凡事徹底」に取り組むことにより目指す会社が出来上がり、結果として社員の待遇改善に繋がることになると思います。今年もみんなで力を合わせて頑張りましょう。

強く & 正しく & 美しく

アドバイザー 野佐根 昭彦



維新建設の皆様、ミツワグループの皆様、ご家族の皆様、清々しく新しき年を迎えられ誠におめでとうございます。本年は60年に一度の丙午の年ですが、非常に強いエネルギーをもち、物事が大きく動くと言われていています。皆様が一段と飛躍、跳ね上がるようご祈念いたします。

皆様、昨年を振り返ったときに、庄田社長の年頭所感にどれだけ近づけましたか？また、それを基軸としたご自分の目標の実践はいかがでしたでしょうか？お一人、お一人が自問自答し、その反省と気づきを今年に活かすことが肝要です。それらを踏まえました私の今年の行動目標は下記の通りです。

<保安三点セット整合性確認>

- 昨年に引き続き、小山事業における保安三点セットである、保安打合せ票、跡確認記録表及び実施記録表、線路閉鎖申込書（施工計画書重機使用はある場合に確認）の整合性を確認、不整合や誤りの内容をユニオン建設様または弊社、軌工管、線責に進言し、修正や訂正をすることで精度の高い書類ができるようにします。また、必要により承諾をされるJR様にも確認や進言をさせていただきます。これはトラブル発生時の際に軌工管、線責等が書類上のご指摘を受けないことになり、しいては守ることに繋がります。
- 不整合等の内容の見える化として、不整合内容を記載した三点セット書類の事務所内への掲出記録を行うと共にデータ化し、安全委員会で共有化と議論のもと、必要な改善を行い作成





者のスキルアップを図ります。なお、不整合のランクは要注意、注意、許容範囲に分けて整理していますが、全体の不整合は5件以内とし、そのうち要注意は0件を目指します。

<安全パトロール>

- ▶小山事業所、宇都宮事業所管内の昼夜作業について、安衛法、安衛則、JR大宮支社様の触車事故防止手引、ユニオン建設様の安全マネジメント、軌道工事標準仕様書、営業線保安関係標準仕様書等を基に、そして弊社の事故対策等で決めた内容により安全パトロールを行います。本来あるべきはどのような姿か、現場で作業がし易いようになど自分達の都合の良いようにルールを変えていないか、ローカルルールになり過ぎていないかも注意します。
- ▶ルールに疑問点や不明な点がある場合は必ず安全マネジメント、営業線保安関係標準仕様書等の関係資料を自ら確認すると共に、必要によりユニオン建設様に確認を行い、正しい内容を確認し安全の制度を向上させます。
- ▶その結果を安パトカードとは別に推奨や反省の気づきを整理記録し、安全委員会等で議論のうへ改善すべき事は改善して行きます。やはり大切なのは安全の3本柱の推進であり、過去の弊社関連事故の反省からポイントは主要3ルールにある「保安体制」、「仕上り確認」、「跡確認」の確実な実施です。特に保安体制の確保は必須、「基本中の基本」のであり、このエラーはあってはならないことで厳禁です。

<新人社員研修>

- ▶入社1年未満の社員を対象にフォローアップとして、三大労災である触車、感電ほか、列車脱線、工事等に関わる過去の重大事の概要とそのレールの成立ちについて、PPT資料や映像資料を活用した教育を行います。また、保安体制の基本についてはユニオン建設様安全マネジメント、JR大宮支社様触車事故防止手引を活用させていただきます。このことにより、事故に関わる歴史とルールの目的を掴むと共に、触車、感電の映像ではその怖さを感じ取り、安全な作業や行動、怪我をしないさせない、命を守るための考え方と行動の醸成に役立たせていただきます。

<気掛り箇所 の把握>

- ▶長期休み前に小山事業所管内及び、宇都宮事業所管内における踏切道状態、線路沿線環境状態(倒木恐れ etc)を側道から可能な場合のみ気掛り箇所、危険箇所として把握を行い、出張所様を經由してJR保線センター様に情報提供します。これは仕事をさせて頂いているエリアに責任を持ち、鉄道事業者に関わるものとして、列車をご利用頂いているお客様、踏切道をご利用されるお客様所様、沿線にお住いのお客様にご迷惑をお掛けしないことも大切であり、維新建設の信頼向上にもつながるのではないのでしょうか。

<コンプライアンス>

- ▶業務内容や関係映像等をSNSで流失をさせないよう社内会議や研修会等で注意喚起を継続すると共に、ユニオン建設様より借用しているパソコンのPW等は第三者が知徳できないよう管理方法も継続して指導してまいります。JR東日本様、ユニオン建設様を含めた会社情報を



漏洩させることは社会的に大きく信頼を失墜させ、一度なくした信用を取り戻すのは容易な事ではありませんので、全員が肝に銘じることが極めて重要です。

➤医学適正検査(Ⅱ種Ⅲ種)、10条教育、軌工管等研修、資格継続研修の未受検や未受講、遅刻は厳禁です。維新担当者は関係ユニオン出張所担当者様及と連絡を密にし、会議での周知の継続と該当社員への周知声掛けを継続してまいります。

過去の未受検、未受講事象においては要注意事故と同等かそれ以上の事象であるご指摘をいただいた事もあり、会社の質が疑われ信用問題となります。

<経費節減>

➤新内閣が発足後、ガソリンは減税措置により価格が下がりましたが、電気料金、食料品、生活用品をはじめとし高騰が続き今後も不安な状況となっています。その様ななか、僅かとなりますが不要蛍光灯の消灯、保安三点セットなど確認のための出力時には引続きコピー用紙の裏側を活用して行きます。裏側使用可能な用紙は指定の箱に入れるよう、小山事業所、宇都宮事業所で取組んでいます。従業員会議で周知を継続して行きます。

<最後に>

➤昨年、JR東日本様ではモビリティ中長期戦略「PRIDE&INTEGRITY」を策定され、10年後のアプローチ項目として「安全レベルの向上」、「収益力向上・社会課題解決」、「技術革新・構造改革」、「社員の働き方改革」の4項目を掲げられました。これは更に多様化するお客様のニーズにお応えし、心豊かな生活を実現するため、環境に優しく時間に正確、大量高速輸送が可能、駅から目的地まで柔軟に移動できる最適な輸送モードの組合せの構築との事だそうです。また、軌道工事従事員へのアンケートでは6割強の方が、夜間から日中へのメンテナンス時間帯の変更を希望されているとの結果もあること、老朽設備への対応及び、作業効率、人材確保に対応すべく首都圏においては次年度から、夜間に限られていたメンテナンスを一部でしようが、日中へシフトをするとのこと。この様なJR東日本様の状況と世の中の動向を含め不透明なところはあり、我々を取巻く環境も更が変わってくるのが予想されます。しかし、どの様な状況下においても究極は安全第一であり、日中のメンテナンスであっても保安体制の確保が絶対条件です。昨年の越谷ターミナル駅での不正落下による武蔵野線の大幅な輸送障害、磐越西線の線路検修での保守作業誤りをうけユニオン建設中西社長様より、◎「やると言ったこと(ルール)は確実に守る！」◎「対策(ルール)を勝手にやめない！勝手に変えない！」他に良い対策があるならば「検討してルールを見直す！」◎ルールを逸脱したままにしない！(「安全上問題ないから大丈夫」は絶対ダメ！)◎データ・数値の書き換えはしない！とコメント出されており、まさに我々には核心となるのではないのでしょうか。今後も取巻く情勢に即応しつつ、社会のインフラを担っているというプロの自信と誇りを持って、庄田社長の掲げられた「強く、正しく、美しく」の経営方針に一步でも二歩でも近づくため、そして維新なら安心だ、一味違うと言われるよう、更なる信頼向上に向け全社員で進んで参りましょう。



安全こそが最大の技術

担当部長 菊池 純一

▶安全技術研修会で実践を交え標準の作業フローを作成



2025 年を振り返りますと、事故事象・ケガの発生件数は 9 件となりました（2025 年度計では 1 月現在 5 件）。この 9 件という数字は、2022 年の 10 件、2023 年の 9 件と比較して決して少ない数字ではありません。しかし、過去最多の 22 件を記録した 2024 年と比較すれば、大幅に減少したと言えます。主な要因は、以下の 2 点に集約されます。

- ① 傷害事故の「ゼロ」 2024 年は転倒によるわき腹の強打や鎌での切創、熱中症など計 6 件の傷害事故に対し、2025 年は 0 件を達成しました。これは、各事象に対して打ち立てた対策を各事業所が愚直に守り、継続してくれた成果であると確信しています。
- ② 技術・知識不足による現場トラブルの減少 2024 年は脱輪や線閉遅延、配線切断などの現場トラブルが 7 件発生しましたが、2025 年は 3 件に留まりました。各事業所が一丸となり、声かけ確認や日々の訓練、研修に励んだ成果が如実に表れた結果です。

また、これらの活動を支えた大きな原動力として、2025 年 4 月に開設した「本社・小山事務所」の存在があります。ここを拠点とし、安全・技術・重機操作・新入社員研修など、各現場へ赴き指導にあたった役職者たちの尽力が、全体の底上げに繋がりました。私自身も安全担当として、「現場の安全は現場にしかない」という信念のもと、日々パトロールを行い、気づきを発信してまいりました。研修面では、これまでの視点を変え、安全目線での技術指導や、熱中症・KY（危険予知）勉強会などの「座学」に注力しました。「転ばぬ先の杖」として、現場に入る前にリスクを洗い出し、安全知識を定着させることで、トラブルの軽減に微力ながら貢献できたのではないかと自負しております。

2026 年の展望 本年は、以下の 2 点を重点項目として進めてまいります。

- 写真付き作業フローチャートの作成：座学で構築した手順を現場で「答え合わせ」し、基本となる標準フローを確立します
- 教育資料の全面改訂：数年前の資料や理解度テストを精査し、最新の状況に合わせた内容に刷新します

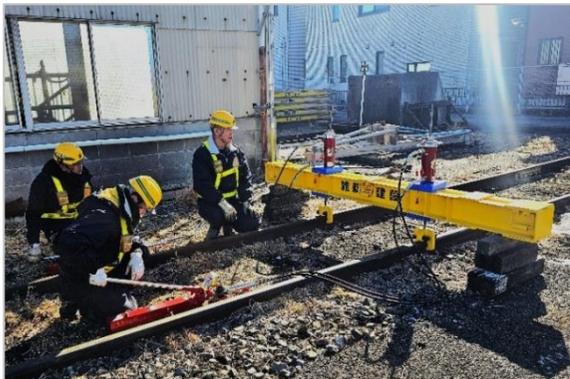
強い会社を作っていくために

担当部長 成田 公治

担当部長の役職を任されてから 10 ヶ月、大規模工事の施工検討や工程調整に尽力してきました。また、社員の育成では技術向上教育で「基礎知識力のレベルアップ」と「勘所」を勉強させ、夜間作業では「現場調査での気づき」「社員にわかりやすい段取りの仕方」を責任者に教育し「作業効率を上げて出来高を増やす」「品質を向上させ次の受注に繋げる」という意識付け



1/8
わが社の2号機となる
連接扛上器具にて訓練



を指導してきました。現在は古河事業所で業務していますが、2026年も現場や元請会社様、各事業所に走りまわるのでよろしくお願い致します。

2026年の取り組み:「経営に強い会社づくり」として

- 1、売上を確保した年間計画を所長が作成
- 2、利益を見込んだ月間計画を副所長が作成

になります。所長は正確な情報を早く引き出し年間計画を埋めていき、社員の給料を安定させ続けなければなりません。副所長は1つの工種にかかる人員数がずっと同じになる工程を作るのではなく、現場環境に応じて人員数や施工方法に工夫を凝らし、現場に無理、無駄のない工程を作成していくべきです。所長、副所長は責任のある立場で大変だとは思いますが、私と一緒に頑張っって社員の生活を守っていきましょう。

2026年の取り組み:「技術力の強い会社」として

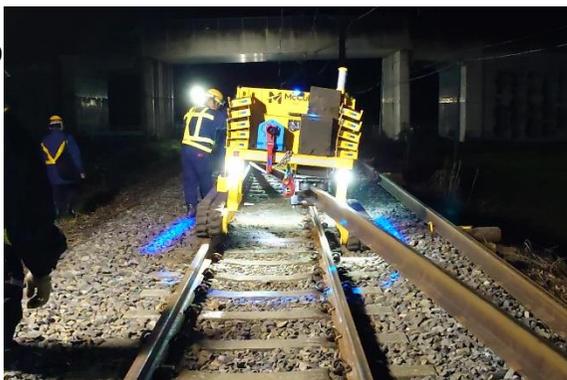
- 1、トラブルが起きた時の対処方法まで把握し、段取りできる作業責任者の育成
- 2、作業責任者の右腕となり、作業分担した班をまとめることのできる中堅層の育成

になります。トラブルを未然に防ぐことは大事ですが、トラブルが起きた時に対応する策を用意することも大事になります。大きな事故を経験している社員が少なくなっている分、過去に起きた事故の原因を教育しながら作業責任者を強くしていきます。それと将来の作業責任者候補を育成することが必要です。各事業所とも中堅層の伸び悩みが原因で現場が苦しくなっているように感じます。各事業所の特性を分析しながら教育を計画していきます。

機械力向上へ挑戦

次長 川島 健路

10/30
夜 日光線でTTRT機を活用した
国内発のレール交換



機械力向上プロジェクト始動から8ヵ月、維新建設で活躍する重機オペレーターの育成・拡充を任せられ、各所夜間作業の立会い・指導を行い、また基地線や古利根川橋りょう旧線の現場を訓練のフィールドとして、多くの時間と人を動員してのオペレーター育成を行ってきました。目に見えるほどの底上げが図れているかと問われると、まだまだ疑問

符のつく現状ではあるものの、切替工事では思い切って未経験・不慣れなオペレーターを配置して臨んだこと、日々各所で次期オペレーターが着実にスキルをつけてきているのを見ると、少しずつ取り組みの成果が出てきていることを実感します。もうひと現場、機械化作業を受注しても事業所内で要員を完結できる体制を構築することを目標に、今後も Challenging な会社





づくりに貢献していきます。年間を通して感じたことは、実際の作業さながらの訓練が何よりスキルアップのために有効であることです。年度内は工事の輻輳によりなかなか大々的に訓練できそうにありませんが、その分、重機の動く現場に多く出向き、私なりの経験や気づきの観点から個別指導を進め、オペレーターには機械の可能性を広げてもらいます。また、ロスのない運搬計画や重機の運用方法など、アドバイスしていければと考えています。

新しい話題として、2線同時移設の切り替え工事が各所計画されているとのことです。『数年先のこと』と、工事が近づいた時に人選で苦慮しないよう、育成・訓練・指導は場を設けてシッカリと行いますので、要員準備を先送りせず、社内の重機層を厚くするため事業所ごとに新規オペレーターの選出をお願いします。一年以内にグリッパー・四頭・バケットを乗りこなせるオペレーターを各2名はつくりあげていきましょう。

【私の業務における今後の取り組み】

- ①育成計画に紐付けた『オペレーター練度評価表』を作成・・・指導範囲を明確化する
- ②月次検査に参画・・・異常時の見える化『油圧ホースの色分け』を実施する
- ③機械「化」の推進とそれにまつわる安全設備を充実させる
- ④まずは現場で働く社員数を増やす努力をして人材育成・丁寧に指導する

まだまだ不足だらけですが、やること・やりたいことはたくさんあります。是非この考えに賛同して頂き、引き続き社員皆で『業界トップランナーの維新建設』を創っていきましょう。

2026年 機械化へ前進

次長 石丸 隆人

4頭Tのオイルシール交換を実施する月次担当者たち



機械化への前進として、2021年から重機トラブルに対応する知識と対処方法の習得のため、軌陸重機をはじめ積載型移動式クレーンの脱出訓練などを多くの作業員が参加しました。実技訓練だけでなく座学も交え機械の構造から過去の事故事例なども参考にして事故の原因と対策を考えながら実施してきました。また、直近で発生したトラブルの検証や対応方法なども実施して機械作業でのトラブル対策も行っています。

2022年4月から『所有する重機の月次検査は維新建設のオペレーターが行なう』を掲げ、事業所内で重機の月次検査を開始して3年半が経過しました。最初の1年は軌陸バックホー限定で重機オペレーターもしくは整備経験者などが担当となり、毎月実施して自社内で月次検査実施に向けた準備、2023年からは軌陸バックホー限定で自社内月次検査を開始して、2024年からは軌陸クレーンと軌陸ダンプの自社内月次検査実施に向け本格的に研修を開始しました。そして、2025年9月からは全ての軌陸バックホー・軌陸クレーン・軌陸ダンプの月次検査を自社内で実施しています。併せて少しずつですが部品交換や修理にも着手し、自分たちが使う重機に対して可能な限り自らが手を掛け機械に触れるようにしています。





月次検査を実施するようになり、オペレーターが作業前後で重機の点検を実施する意識が高まったことで機械トラブルに対し発見が早くなっています。とくに4頭タイタンパや油圧バイブロといった振動系のアタッチメントの弱点である油圧モーターのオイルシールに関しては作業前だけでなく、終了後にもチェックする習慣が身に付き早期発見ができていたため、オイルシールトラブルが発生しても直ぐに修理依頼を行い、次の作業までに修理が終わっているようになりました。さらに昨年の後半からは、油圧モーターのオイルシール交換も自社内で実施するようになり、翌日作業にも対応できる体制になっています。

機械毎の弱点や特性が見えてきて、プラスαの確認意識も高まってきており、重機使用中に違和感や気付いたことなどはスコープカメラなど専用ツールを使用して確認や対処なども実施しています。今後さらに作業機周りの油圧ホース交換や電気系トラブルの対処など自分たちで行う作業を増やし、さらなる機械化と機械に精通した軌道会社へ前進していきます。

笑顔をテーマに新年へ

小山事業所 所長 齋藤 忍



▶ 1/5
休み明け小山チーム

恒例ではありますが今年の振り返りをしてみます。皆さんにとって昨年はどうな年でしたか？社報を読み返すと「KY活動の充実」と「軌道と土木の専門特化」でした。まずはKY活動の充実ですが、小山事業所ではLINEを活用して当夜のホワイトボードや、あるいは新作業手順書と責任者からの一言を毎日全現場配信しています。その結果、大きな事故事

象も無く今日を迎えられていると思います。次に専門特化です。出来るだけ番割に気を付けてもらい、強制振動や車両センター内工事では固定メンバーで作業に臨めるように配慮して行いました。また、軌道の作業ではUSP交換など概ね固定されたメンバーで行って来ました。その結果、私がUSP交換の現場を立会いした時に感じたのは、重機オペレーターのレベルと締結班のレベルが格段に上がってきたということです。交換本数もR6年平均交換本数が19~23本に対して現在は23~26本になりました。資格取得については線閉責任者も新規で2名増員。軌道作業責任者も2名増員となり、そして、工事管理者（幹）2名も次の耐震の現場でようやくデビュー出来る運びとなり、今年1年良い年になるような材料が資格面では揃いつつあります。新規取得お疲れ様でした。

そして、今年の抱負に話を移します。今年の目標は「仕上がり」と「専門特化強化」の2つに的を絞ろうと考えています。まずは「仕上がり」ですが、この場で話す仕上がりは今まで見えていなかった部分の仕上がりです。例を出すと耐震工事では最終日のヤード内や巻鉄板の汚れ清掃。USP交換ではPCの欠けやショルダーの割れ破損を撲滅し、碎石をいじる作業では散





水機を持っていき作業後の散水を行い、見た目にも「綺麗」を実践する。そして、検測が必要な作業では「元が悪いから現状よりは良くなった」「時間が無いからここまでしか直せない」と言ったような妥協ではなく、そもそも軌道を良くするために我々は作業を行っていきましょう。それには、現調時の気付きや日々の報告、そして現在取り組んでいる作業手順書が鍵になってきます。作業手順書を作成するのは確かに大変ですが、時間に余裕がある日中に作成することで冷静に作業の手順を考えられるので、東北線での短い線閉時間で作業をしている私達にとって必要なツールであることは間違いないです。そこまで行い段取り八分だと思います。

次に「専門特化強化」です。資格の面では明るい話題になりましたが、実戦ではどうだ？が次の課題となります。小山事業所は現場の数に対して現在は丁度いい感じで責任者を回らせていて裏を返すと責任者の数に余裕がない状態です。そこでポイントになるのが作業責任者の育成です。新規取得した2名が早期に現場慣れすることでその後に控えている線閉責任者デビュー待ちの2名にバトンが渡せるからです。今後、上手にバトンがつながり余裕が少し出てきたところでパソコンスキルの上達に力を入れていくことで小山事業所にとって明るい未来が見えてくるのではと思っています。

私自身の目標としては「3日坊主を無くす」「社員の活性化」と「自身の健康」で今年1年頑張りたいと思います。「3日坊主を無くす」は過去の対策を忘れずに継続は力なりを合言葉に、過去の壁新聞や会議内容を読み返して忘れが無いか、決めたけどやらなかった事柄が無いか、自分だけの1人振り返りを行い過去の反省を活かしていきます。「社員の活性化」では主にメンタルヘルスの部分ですが、最終目標は若手社員が従業員会議で胸を張って発言できるような空気感の構築により、ベテラン社員の言いなりではなく自分で考え自ら行動できる社員を育てていきたいです。

最後に自身の健康ですが、適度に運動、適度に体重減少、適度に飲食の3つをテーマに、とくに最後の適度に飲食は、私自身の傾向でストレス＝飲食になるので上記の目標をいい感じで進められればストレスに繋がる事柄も減りますので最後に自身の健康と致しました。今年は午年です、馬は昔から人間にとってのベストパートナーとして存在してきました。ベテラン社員と若手社員のお互いがリスペクトし合い、お互いが笑顔になれる現場を作成して、みんなが笑える1年にしましょう。One for all 小山！

過渡期を乗り越えるために！

小山事業所 副所長 佐藤 卓弥

いつも社報では反省と対策や作業計画の説明などを記載して皆様にお伝えしていますが、今回の社報では反省を少しにして小山事業所が過渡期を乗り越えるために行ってきた活動についてお話ししたいと思います。

昨年は年明けから社員の退社や小さな事故や事象、新年度からは体制変更などいろいろな変化がありました。個人的には一昨年11月から昨年3月にかけて5名の社員が退社した事が一番大変なことだと感じておりました。社員の減少は現場への負担が大きくなってしまいます。





また、現場数の減少にもつながり売上確保が出来なくなり社員達の生活を豊かにしてあげることも困難になってしまいます。小山事業所に長年尽力してくれていたベテランも含まれていたため、事業所全体の技術力や経験値の低下にもつながっていたと思います。しかし、残念な結果ばかりではありません。新年度の体制変更により次長、部長が小山事業所に在籍してくれるようになり、社員への教育や訓練、作業工程へのアドバイスや作業方法の検討などに尽力してもらえるようになり小山事業所の糧となっています。また、今まで気づかなかった社員達の新たな活躍なども発見できています。今後もたくさんさんの訓練を重ねて経験値を向上させていきます。

次に今年度の活動についてお話しします。昨年从小集団活動を通しての独自訓練、軌作責から社員へ作業情報の共有(LINE など)、電子モニターでの工程や重機等の運用共有、出戻りできない作業(レ交、部交、設定替など)に対して作業フローを用いた施工検討や AB 点呼などを行ってきました。このなかで前回までお話ししていなかった小集団活動を通しての独自訓練についてお話しします。

直近ではトラマスの使用訓練や横抵抗の訓練などを行いました。メインの作業(レ交、P 交、道交など)は各作業現場や多くの講習で習うことがありますが、検修や軌道整備、MTT などの付帯作業で行う横抵抗などは意外にもできる人が少ないことがわかり、『誰でもできるように』を目標に訓練を行っています。また、小山事業所では工事で使用する踏切ガードや工事用通路のプラパンや KG 用のガードレールも自社製作して工事で使用しています。最近では製作できる人も少なくなったと聞き、実際に切断、穿孔、熱加工(曲げ)、仕上げ(研磨)と製作を訓練しています。今後も自分達で製作して工事に使用して実績を確保していきます。

最後になりますが、まだまだ過渡期だと思います。今後も苦しい場面が多々あると思っています。自分達がおかれている状況をしっかり把握しつつ、訓練や講習を重ねて過渡期を乗り越えたいと思います。本年も小山事業所をよろしくお願ひします。

一張一弛(いっちょいっし)の行動を

宇都宮事業所 所長 森 和大

年末年始の宇都宮事業所は、特認作業として 12 月 30 日に分岐器の部分交換がありましたが無事何事もなく無事に終了し、降雪も年を明けて 2 日にかけてありましたが緊急要請に至らずゆっくりと年越しを過ごせたかなと思います。

2025 年の自事業所で起きた事象を振り返りますと、交通事故 1 件、作業トラブル 1 件と、ここ数年では少ない年でした。しかし、少しの気遣いと少しの配慮、確認があれば防ぐことができた勿体ない事象を発生させてしまったと悔しい気持ちでいっぱいです。



▶ 1/5 休み明け宇都宮チーム



さてここからは、所長になり8ヵ月が経ち2026年に私が実行していくこと、そして目標を述べたいと思います。

●「安全な現場に“やり直し”と“無駄”は無し」を言い続ける

▶ 12/30 夜の部分交換「作業フロー」



2025年は前段の計2件という事象を起こし、これらの事象は事業所とし軽微なこととして風化させることなく社員全員で決めた対策を愚直に守ることが再発防止と思っています。事象を起こせばルールができる。事象を起こせば多大なお金が発生し私たちに還元されるはずだったものが消え自分たちの首を絞めてしまう…このようなことが起きないために、常に“メリハリ”を持った行動をしましょう。人間丸一日緊張感を持続させるのは無理なことです。やるときは最後までビシッとやる。抜くときは頭と体を休め休息をとる。これらを意識しながら行動していけば、小さな事象も起きず日々の声かけで対処できるのではないかと考えています。

●ひと手間を惜しまない行動をとれる社員の育成

今まで宇都宮事業所は様々なことをやってきましたが、小さな事象は撲滅することができず、毎年悔しい結果を残してしまっているのが現状です。これを撲滅するためにはもっともっと社員一人ひとりのレベルを向上させ、さらにもう一歩見据えた行動をとっていきましょう。例に挙げると、現在推奨している電子黒板の活用でA点呼時に現場の見える化を図ることを行っていますが、2026年ではこれにプラスして「作業のポイントやリスク管理」、「作業手順における時間管理」を行った“作業手順書”を軌作責以上はプランニングができるようになることを目標とします。これができるようになれば本当に強い組織になるとと思っています。

ユニオン建設(株)宇都宮出張所の下村所長様が休み明けの事故防止会議で『知っている・できる・やっている』という言葉をお話されていましたが、【ルールや仕事を知っていても】、【自分はできると思っている】、【それを実行していなければ意味がない】ということです。私はこの言葉を受けて非常に共感しました。前者2点は誰しものことです。しかし、最後の『やっている』までしっかりやらないと事故事象が起きたり、些細なトラブルに見舞われたりすることになります。このようなことを宇都宮事業所、さらには維新建設から撲滅するためには皆一人ひとりが意欲と向上心を持つことです。今後何かに躓くこともあるかもしれませんが、ですが、常に前を向き真摯に向き合い、立ち向かう姿勢こそ強い会社だと思っています。そう信じて少しずつでもよいので実行あるのみです。



声かけ活気のある現場をつくる

宇都宮事業所 副所長 荒田 智弘

12/30
夜
宇都宮駅構内で施工した部分交換



一長様をはじめ横田副長様、ユニオン建設㈱様からは林支店長様、宇都宮出張所下村所長様、維新建設㈱からは、菊池担当部長、成田担当部長、川島次長がパトロールに来ていただき、アドバイスや声かけをいただきました。作業は仕上がりも基準値内、転換調整作業も異常なく無事に終了することができました。作業規制中にも関わらず作業に携わっていただいた方々本当にありがとうございました。

さて2025年を振り返ると、車両事故1件、レール加工誤り1件発生させてしまいました。6月に現場で車両を移動させようとしたところ幅寄せしすぎて軌陸車に接触させてしまった事故、7月には日中のレール加工時、加工図の寸法を見誤り加工間違いを起こしてしまいユニオン

建設㈱様に大変ご迷惑をかけてしまいました。車両事故の対策としましては、車両を移動させる際に、後進はもちろんのこと前進の場合も誘導をつけて移動させることを決め徹底しています。レール加工誤りについては、レール加工略図を作成し加工前にユニオン建設㈱様と加工前ミーティングを実施し加工についての数値のすり合わせをしてから加工を行うことを取り決め、その後、加工誤りなく推移しています。そして、レール加工誤りを二度と起こさないため対策をしっかり守るとともに、現調が最重要となります。これからもしっかり確認、記録することを継続していきます。

売上についてですが、起算日2025年12月25日時点で、年間目標400,000(千)に対し8か月累計で282,385(千)と達成率71%と推移しています。月別の累計目標269,000(千)に対し282,385(千)105%という結果です。年度末まであと4ヵ月、1日1日の仕事を無事故・無災害で施工し目標達成を目指し事業所一丸となって頑張っていきたいと思います。

ベストモデル3年目の重点実施項目といたしまして、

① 重機オペレータースキル向上のため目標実績と時間管理にこだわって作業し、終了後クロージング(重機班振り返り)を実施する

※現在USPマクラギ交換OP(グリ)は4名で施工しています。川島次長のご指導により東北本線で問題なく施工できています。今後、1晩で2パーティによる施工が入ってきますが、安全に施工していきます。

② もっと²やってみませんか？に積極的に参加する⇒作業しやすい治具の開発、器具を購入して見て仕事のし易さを追求する

※ユニオン建設様のもっともっとやってもませんか？年間目標 120 件に対して現在 136 件と達成していますが、昨年実績 162 件を超える取組みをしていきましょう。

③軌作責以上の作業検討会を継続し工事を事業所全体で組み上げ週間工程に反映させる

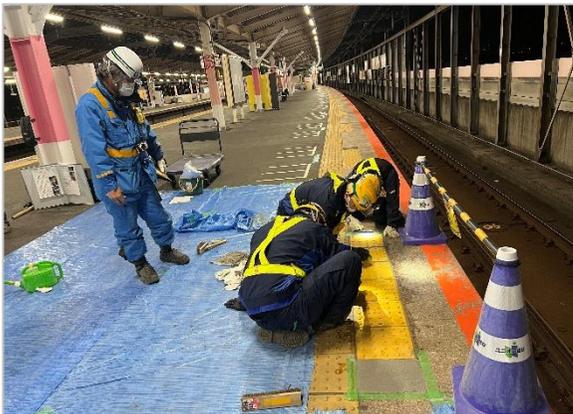
※月に一度、軌作責以上が集まり月間計画・現場状況について検討会を実施し安全な作業現場の構築に努めています。

これから真冬になり現場環境はさらに過酷となります。体調管理はもちろんですが、重機もいつ何が起こるかわかりません。始業前点検をしっかりと行い不具合を感じたら作業を中止する勇気も必要です。そこで、何かあったら報連相です。事後報告ではなく最善の策を見いだすために必要です。いつも言っていますが、現場でしっかり必要な声を出し安全に作業することを事業所全員で行い、寒い季節を乗り越え年度末まで無事故・無災害で施工していきたいと思えますので協力をよろしくお願いいたします。

「おかげさま」の人生を歩む

古河事業所 所長 大塚 健治

武蔵浦和駅埼京ホームで施工中のホームドア工事（カポコーマ工法）



2025 年は過去 5 年間の中で「一番寒く辛い」年になってしまいました。結果は行動から導き出されるだけのため、不運だけでは片づけられません。とはいえ、あとは「上を向いて歩きだす」だけです。

反省 1. 安全で高品質な現場

事故が起きたわけではありません。ただ危険に対し構えが甘く、職長・管理者により現場の危険が見抜けません。今年はまだ闇雲に

歩くのではなく「仲間の意見」「パトロール結果」を取り込み安全、効率、高水準な現場を管理できるようにしていく。

反省 2. 「ハラスメント」と向き合う

年末に社員同士の「パワハラ」問題がありました。意見を話し辛い環境であったことは間違いありません。問題解決に対し私への信頼度が「ゼロ」に等しいことも分かりました。自分は「ことなかれ主義」とまで言われていますから、払拭出来るように私の声を事業所内に轟かせていきます。また時間制限のある現場では強い指導が必要です。職長たちには作業終了後の「フォローアップ」を行なわせ勘違いの起こらぬよう伴走していく。10 年前であれば「腹に据えかねる」「堪忍袋の緒が切れる」など一旦飲み込み行動する表現が普通であったが、最近では「頭にくる」「キレる」など、「叱る側」「叱られる側」どちらも沸点が低くなっていますから…。日々の声かけ・問題点の吸収を朝礼・C 点呼時に必ず行っていきます。



行動目標 1. 売上と営業利益確保に向けて

新規受注のホームドア工事が 12 月より始まりました。点字タイル貼り付けなどは未経験でしたが、訓練のおかげで数名が携われるようになってきました。今後、大宮管内で受注されるホーム改良工事を今回だけでなく複数受注出来るよう体制を整えていきます。

行動目標 2. 機械化の推進

競合他社と比べ（土木会社）軌陸装置付きの機械を使用する工事を今後も受注続けるために、現在より 50%UP の育成が必須です。「軌陸バックホー・クレーン OP 2 名→4 名」「高所作業車 OP 6 名→12 名」これは退職・加齢によるオペレーターの衰退も考えて必然となります。また私を含め高齢化に対し機械化により人力作業を軽減することが大切とも考えています

行動目標 3. 離職率の低い事業所を目指す

2025 年は 2 名の新人が入社しましたが、家庭や諸事情で 3 名の退職が相次ぎました。古河事業所に希望をもって入社した社員に対し「4 週 6 休の充実」「安定した高額給与収入」「教育体制の整備」を進め、家庭と仕事の両立できる環境を目指します。

最後に…

今年は『頭は低く 目線は高く 心は広く』を心に刻み、共に仲間たちと歩みます。今日が人生で一番若い日だということに気付き、“謙虚”にそして“力強く”行きましょう。

風通しの良い事業所の構築

古河事業所 担当所長 大宮 勇司

▶ 1/5
休み明け古河チーム



2025 年を振り返ると、安全面はここまで大きな事故事象もなく推移していますので、年度末まで気を抜くことなく、皆でルールをしっかり守り無事故を継続していきましょう。

次に売上ですが、5 月～12 月までの 8 ヶ月で前年比 89.9%と大きく下回り、とくに粗利益に関しては上期 6 ヶ

月前年比 60.1%と非常に厳しい状況になっています。年度末まで 3 ヶ月ほどになってしまいましたが、まずは少しでも多くの仕事を受注するために安全な現場・仕上がりの良い現場にこだわり、目標に近づけるように努力していきましょう。

今年の目標ですが、引き続き会社の経営方針である「強く、正しく、美しく」を念頭に、強い会社の構築に努めていくのはもちろんですが、古河事業所では昨年末から報・連・相、つまり風通しの悪さが露呈しました。今後は月に 2 回程度全員で集まり上下役職関係なく本音で話し合える環境作りに力を入れていきたいと考えています。自分も社員から何かあったらすぐに気兼ねなく相談してもらえるように、昼夜ともにできるだけ現場に行き皆さんとの会話を心掛けていきたいと思えます。また、1 月から工程・番割・グループリーダー等が若干入れ替わ





り、新体制で動いていますので、自分もできる限りサポートしていきます。みんなで協力して乗り切っていきましょう。

その他、昨年に引き続き異常時対応のできる重機・高所作業車の OP の育成と月次点検の実施や「施工計画、安全計画、安全管理、品質管理」のできる工事管理者の専任化と、作業責任者の育成、働き方改革・若手社員数を増やし事業所の平均年齢を下げていくなど、やらなければならないことがたくさんあります。何をしていくにも先立つものがなければ経営は成り立ちません。今年度悔しい思いをした分、次年度はしっかり先を見据え、良い数字を残せるように自分も努力していきますので、皆で力を合わせ、強い古河事業所を再構築していきましょう。

2026 年を迎えて～層の厚い事業所に～

館林事業所 所長 大野 周平

▶
1/5
休み明け館林チーム



館林社員の皆さん、昨年上期は仕事が薄く、私の力不足により厳しい半年間を過ごさせてしまい申し訳なく思っています。下期に入り少しずつ仕事量も増えてきて、12月～3月まで昼夜とびっしり詰まっていますので、体調を崩すことなく、昨年度の実績を上回って今年度の工事を終了させましょう。

昨年の工事を振り返ると、何と言ってもやはり接続ブロックの敷設だと思います。床板交換から始まり、接続ブロック扛上、接続ブロック撤去敷設と施工して、その中でも曲線部の接続ブロック交換は、路盤整正、豆砕、ブロック敷設と高さの管理が難しく、苦戦をしながらも線閉時間内に終わったことは、私たちの自信に繋がったのではないのでしょうか。

1月には、わたらせ渓谷鉄道様発注工事で重軌条化があります。そのなかに接続ブロック交換があり、さらに接続舗装ブロック交換もあります。接続舗装ブロック交換は初めてになりますが、この一年間で培ってきた経験のもと、現調、施工打合せ、作業手順書をしっかり行うことで必ず成功となりますので、館林事業所全員が力を合わせていきましょう。

2026年を迎え私の思いとして、作業指揮者のスキルアップ、重機オペレーターの増員(スキルアップ)があります。今までは私が河本工業社員様と現調や打合せ、そして作業をしてきましたが、在籍する全ての作業指揮者らが担当する現場をゼロの状態から現調、施工計画、打合せ、作業手順書、竣工検査等を行っていただきたいと思っています。もちろん、私も一緒に携わっていきます。

重機オペレーターに関しては、四頭オペレーターと軌陸クレーンオペレーター、グリッパーオペレーターを各1名ずつ増員することが出来ました。今年度は更なるスキルアップを目指して、機械化の時代には乗り遅れないようにしていきましょう。





さらなるデジタル化に向けて

課長 人見 博之



デジタル化に力を入れております。そこで、皆さんが作成している書類についてデジタル化が行えるのではないかと考えています。例えば日々の日報ですが、帰社後に事務所で作成していると思います。その時間を省くことが出来れば睡眠時間を少しでも増やしたり皆さんの負担が減ることに繋がると考えています。帰社中に車内でスマホのアプリを使い作成出来るようなアプリが作れないかと考え、現在打ち合わせを進めているところです。さらには、所長が作成している出勤簿に関しても日報を作成すると自動で反映されるようなシステムを作れば所長業務の負担も軽減するのではないかと考えています。次年度から、検討しているアプリの運用を目指し少しでも業務の負担が軽減されるように進めていきます。

業務効率化

課長 戸塚 孝一



電子帳簿保存法が改正されて2年が経ちました。簡単に言うと電子的に作成した帳簿や書類を紙ベースで保存するのではなく、電子データのまま保存するという法律です。その法律が2024年1月より完全義務化になりました。

維新建設ではどれくらい電子化できているかというところ、50%くらいだと思います。紙のみで保管している書類は少なく、次が電子データのみで保存、電子データ保存+紙保管という順序となっています。私たちがwordやexcelで作成したデータやFAX、メールに添付されている書類は、PDFなどで電子保存していますが、紙で送られてきた注文書や請求書がいまだに紙のみでの保管となっています。いずれはすべてデータ保存になると思いますが、今まで紙保管していた書類を100%データ保存にするには知識不足とそのデータを収納するためのストレージ(ハードディスク容量)不足があげられます。

2026年に取り組みなくてはいけないこととして、紙で郵送されてきた書類をスキャナーしてPDF保存、私だけがどこにあるか分かっている保管方法ではなく、さいたま本社の社員が検索をスムーズに検索できる方法を確立したいと思います。



.....

.....

.....

.....

.....

