

米田木材株式会社

創業 1955年 4月

設立 1995年 6月

業種 建設業

事業内容 注文住宅事業、リフォーム事業、不動産事業、木材販売事業、ソーラー事業

従業員数 32名 ※2025年 9月現在

所在地 射水市庄川本町16-3

URL yonemoku.co.jp



70年の歴史を持つ老舗企業でありながら、独自性のある積極的な経営方針でベンチャーとしての側面も併せ持つ、射水市の工務店「米田木材株式会社」。Great Place To Work® (GPTW) Japanが発表する2025年版 日本における「働きがいのある会社ランキング」において、小規模部門で全国トップ20入りを果たすなど、社員の「働きがい」の醸成に向けて積極的に取り組んでいます。その取り組みや込められた想いを、インナーブランディングに取り組む事務／経理部の柏木さんと、リクルーティング・コミュニケーション室の堀さんに伺いました。

会社は社員誰もが輝ける自己実現の舞台

経営理念は「安心と信頼の創造を通じて地域社会に貢献する」。家づくりを通して、お客様に寄り添う心を大切にしながら、家族の幸せな暮らしの実現を目指しています。「会社は社員誰もが輝ける自己実現の舞台である」という想いのもと、社員が自分らしい目標や夢に挑戦できる環境をサポートしています。根底には「ワークライフバランス」ではなく「ワークインライフ（社員が人生の中で仕事をどのように位置づけるか）」の考えがあり、社員にとって「働きがい」のある職場環境づくりに努めています。

社員のやりがいや自己肯定感の向上につながる取組み

社員の個性や強みを活かし、自己実現を支援するため、2023年から「ドリームマネージャー」制度を設けています。月2回、希望する社員と自身の夢や目標などについて面談し、社員の挑戦を後押しする制度です。仕事やプライベートを問わず、いつでも安心して相談できる体制であるため、社員のやりがいや自己肯定感の向上につながります。

また、年に1度、社員が企業理念を体現し、模範となる行動に対して表彰する「YGアワード」にも取り組んでいます。全社員に匿名でアンケートを取り、営業成績ではなく、人柄や貢献度など数字に表れない要素を重視します。表彰時には、表彰された人に対して全社員から日頃の感謝のメッセージが寄せられ、自己肯定感と連帯感が高まります。

さらに、社員の教育と研修に対しても手厚く支援しており、年間売上の1%以上を教育研修費に充てています。社員のスキル向上だけでなく、自己啓発やリーダーの育成を目的とした研修にも重点的に取り組んでいます。また、資格取得に対する支援や社員個人による外部研修の受講（最大半額を補助）も行っています。



「働きがいのある会社」小規模部門・建設業で第1位

当社では、社員の声やニーズを積極的に社内の制度や福利厚生に反映しており、その際には、公平性と透明性を確保するため、外部のサーベイやツールを導入しています。企業の働きがいを評価する世界最大級機関「GPTW」による調査では、会社や経営者に関する設問を全社員が無記名で評価します。その結果、当社は、2年連続で「働きがいのある会社」に認定され、2025年版ランキングの小規模部門で14位、建設業では1位になりました。アンケートの分析結果は一部社内フィードバックされ、自由記述欄に記載された要望は、健康経営や職場環境の改善に役立っています。

また、当社は5年前から外部の人事評価クラウドシステム『あしたのチーム』を用い、目標設定型の評価制度を導入しています。社員は成果と貢献度で自己評価し、1カ月半ごとに上司と面談して目標を定めます。この制度は給与査定とは直接関係せず、上司が自分を見守り、チャレンジを支援してくれている安心感に繋がるコミュニケーションツールとして活用しています。



「理念採用」の徹底

当社の採用活動においては、「理念採用」を徹底しています。企業理念に高く共感する人材を重視し、幹部だけでなく、たくさんの社員が企業説明会やインターンシップなどの採用活動に関わることで、入社後にミスマッチとならないよう努めています。当社は70年の歴史があり、社内に新しい価値観を取り入れ、時代の変化に合わせて臨機応変に対応することが求められます。そのため、採用は「会社の未来の最重要戦略」と位置付け、新たに入社する若手社員に対しては手厚いフォローを心掛けています。

また、若手社員が中心となって、毎年、協力業者とともに「ヨネモク夏まつり」を開催しています。若手社員が地域貢献や社会貢献の重要性を体感することができ、ここでの成功体験が今後の成長にもつながっています。

今後の課題と理念への共感に向けて

このほか、社員の誕生日に社長から自宅に花束とメッセージを届ける取組みや、社内で感謝を伝え合う雰囲気づくり、当社のファンづくりを促すためのウェブサイト「YGタイムス」の運用などにも取り組んでいます。また、短時間勤務やテレワーク、フリーアドレスなどの制度も導入し、柔軟に働きやすい職場環境づくりにも努めています。

今後の課題は、請負物件の増加や法改正等による業務の煩雑化への対応です。仕組みづくりに関する研修を行い、業務フローの整備や書式の統一などによって属人的な業務を減らし、ようやく実務に移行しているところです。

当社では、「会社の理念に自分の理念をインテグレート（統合）できるか」を重視しています。しかし、多忙で自身を見つめ直す時間が取れないと、理念への共感も難しくなります。そこで、年に1・2回、2日間の研修を行い、一旦業務を中断し、改めて、会社や自分自身の理念について考える時間に行っています。今後も一人ひとりに寄り添いながら、社員が会社の理念に共感し、「働きがい」を感じられる会社を目指していきます。

