

BIND

Vol.26

RENEWAL

2022.01.07

Close Up Interview

あん どう しょう た

工事部 サブリーダー 安藤 翔太

特別コラム

■2021年の振り返りと2022年の意気込みをインタビュー！

Topix

■人事評価制度について全国連絡会議での反響、
目標達成会議について、内定者3名の紹介

写真/宇井野 凱士さん 初の現場職長就任！

2022年こそ

「改革」の力を発揮する年に！

Evolution Project レポート

株式会社ダイニッセイの工場で、サブリーダーとして主に溶接を担当している安藤翔太。「溶接に関する仕事は、全て任せてもらっています。期待と信頼を裏切らないようにしようという思いがモチベーションですね」と語る安藤には、忘れられない思い出がある。

「自分がやらなければ」と懸命に取り組んだ仕事

安藤にとって忘れられない数年前の3か月がある。ダイニッセイは、工場で手間をかけることで、現場での省力化と効率アップを図る、という方針を長年貫いている。その手間をかける作業の代表格と言えるのが、安藤が責任者を務めるスポット溶接だ。

そのスポット溶接で、最も大量に製作するものと言えば、物流施設の“連結筋”と呼ばれるものだ。今まで2つの現場が重なることがあっても、計画的に順序良く進めていけば、何とかやってこれた。だがその3か月間の任務は4つの現場を同時進行させるというものだった。

自社工場で用意する鉄筋の量も膨大だが、溶接機械は1台のみ。機械が増えず、鉄筋の量が増えるということは、溶接担当者である安藤の仕事量も増える。もちろん突発的な仕事ではなく、以前から予告はあったが、「ここまでだったとは…」と一瞬呆然となった。

実際に始まってみれば、3か月ほど続いたこの期間はかなりの忙しさだったという。他のメンバーと交代しながら24時間体制で作業するという話も出たが、慣れない人員を無理に使っても効率が落ちてしまう。安藤が中心になって、手際よくこなした方が良いという結論に落ち着いた。「自分がやらなければ」という責任感もあって、懸命に仕事に打ち込んだ。

濃厚な3か月を乗り越えて得たもの

とにかく何が何でも、現場の仲間へ届ける製品を作らなければならない、と夢中だった。ふと気が付くと、今まで積極的に話すことが苦手だった安藤自身が、工場の仲間たちへ積極的に助けを求



工事部 サブ

あん

どう

しょう

た

安藤 翔太



め、作業指示を出していたことに、自分自身で驚いた。

この3か月を乗り切ったときに感じたのは、無事に仕事を終えた達成感と喜び、そして周囲への感謝だ。工場全体が忙しい時期だったが、ひたすら溶接機械に向かう安藤に気を遣い、声をかけてくれた同僚。サポートしてくれたベトナム技能実習生。疲れた自分に代わり、工場長が機械を動かしてくれたこともあった。仲間との絆を感じられたのである。

この時期を乗り越え、自信も得ることができた。無駄な動きが減り、作業効率が一段階上がったと自覚している。また、3か月の間に一度も体を壊すことはなく、自身の体が意外に丈夫だと知ったのも収穫だったという。

ちなみに、安藤の担当業務であるスポット溶接が急激に増えたのはなぜか。それには社会的背景がある。昨今、楽天やamazonなどネット通販が増え、物流倉庫の需要が急増しているのだ。その流れは、長期化するコロナ禍でさらに加速している。

今後も物流施設の工事は増えていきそうだ。もし、あの3か月が無かったら… 今頃、ものすごく厳しい状況に追い込まれていたのではないだろうか、と考えてしまう。

手痛い失敗で学んだ教訓とは

過去には、あまり思い出したくない失敗もある。何度か経験した出荷ミスだ。出荷時の確認は責任者である安藤が行っていたが、いつしか慣れと油断から、加工帳と照らし合わせてのチェックを怠ることがあった。その結果、積み忘れが発生して現場の仲間に迷惑をかけてしまった。

現場の作業を遅らせ、配送を手配してもらうなど多くの人に迷惑をかけてしまい、激しく落ち込んだ。怒鳴られるようなことは無かったが、原因が自分にあることはわかっているため、大いに反省したという。現在はミスの再発を防止するため、出荷に立ち会う安藤の手には、必ず加工帳がある。

新人を育て、次のステップへ

多岐にわたる趣味を持つ安藤が、中でも熱中しているのがゲームだ。世界中で1億人を超える登録者がいるというシューティングゲーム「エーペックスレジェンズ」がお気に入り、始めたのは1年ほど前。仕事を終えて寮に帰ると、毎日のように世界中のプレイヤーと対戦している。

そんな安藤の目標は、溶接担当者として働き始めたばかりの新人 井戸君を一人前に育てること。自身と同じく人見知りをするとところがあるが、黙々と働く溶接の仕事に適性があると感じている。溶接全般を任せられる人員を育てたら、サブリーダーとして次のステップを目指していきたいという。

静かにバイタリティーを発揮している安藤。活力の源となっているのは、大きな仕事を乗り越えた自信と責任感だ。今後も強い責任感で、業務に邁進していくことだろう。安藤のさらなる活躍に期待したい。

BIND

安藤 翔太さんって どんなひと？

26号の巻頭インタビューを飾った安藤さん。そんな安藤さんをよく知っている4名の方に、巻頭インタビューだけでは伝わらない安藤さんの魅力を伺いました！



常務取締役
はま さき のり と
浜崎 則人さん

安藤さんとは…

入社当時は少し不安に思っていました。その後頭角を表し、今では溶接のリーダーとしてメンバーとうまくコミュニケーションを取って仕事していると思います。パソコンでデータの管理をしつつ、出力の管理も行うなど、素晴らしい人材になってくれました。

忘れられない思い出

溶接機械を導入した時は、電源の調整や品質管理に大変苦労しました。皆、手探りの状態で始まりましたから、そこで、安藤君がリーダーシップをとり、溶接による省力化が完全に定着するまで「育てて」くれました。

安藤さんへ一言

今後も前向きにリーダーシップを取り、自分のスキルアップにも取り組んでほしいと思います。

安藤さんはどんな存在？

将来的には会社の将来を担う存在になると思います。個人的には将来、工場長にまでなれるのではないかと密かに期待しています。非常にマジメな性格で、本来はテレビゲームが大好きなのですが、仕事が第一のため、日曜日以外はゲームに触らないとルールを決めているそうです(笑)

安藤さんとは…

年数を重ねるごとに仕事を覚えてくれているので「信頼できる人」という印象です。顔つきが入社当初と比べて変わり、仕事を任せた際もきちんとやってくれそうだと感じています。

安藤さんはどんな存在？

これまでの仕事ぶりを見て非常に信用しているので、私の仕事を早く任せたいと思っています。現在、指示された仕事をこなしている立場ですが、鉄筋工事や現場のことも学んで、工場全体を動かすような人材になってもらいたいと思います。

安藤さんへ一言

これからも色々な勉強をして一緒に頑張っていきましょう！



加工場 主任
ひがし かず ゆき
東 和幸さん





◇ ＊ ＊



安藤さん

北崎さん

安藤さんとは…

6年ほど前に彼が入ってきたときからずっと直属の上司部下という関係ですが、最初はとにかく大人しくて、この仕事が務まるのだろうか、と心配していました。歳が離れていたのもあり、あちらから話しかけてくることはほぼありませんでした。しかし、後輩ができてからは、自分から積極的に話しかけ、私にも自分の意見をしっかり伝えてくれるようになりました。今ではとても頼りにしています。

◇ ＊

工事部 工事長
きた ざき たかし
北崎 崇さん

忘れられない思い出

たまに外国人が着るようなおかしい日本語がプリントされたTシャツを着てきたり、左右で柄の異なる靴下を履いてきたりと、奇抜なファッションをしていることがあります。これが若い子の感覚か……と新鮮な気落ちになったのを覚えています。

安藤さんへ一言

最初は心配していましたが、成長がはっきりと目に見えて、ずっと見守ってきた身としてとても嬉しく感じています。ゆくゆくは工場長を引き継いでもらいたいと考えているので今後も頑張ってください！

安藤さんはどんな存在？

彼は現在メッシュ製造の責任者を務めており、メッシュについては一番仕事を理解していて、彼がいないと回りません。若手が残ることがあまりない工場で、年上ばかりの中でもしっかりと責任感を持って取り組んでくれる、とても頼りのなる存在です。現場にとっても会社全体にとってもかけがえのない存在になっています。

安藤さんとは…

初対面のときに、「趣味とかある？」と聞いてくださって、本が共通の趣味であることが分かりました。入社当初でとても緊張していた僕にとって、本当に助かりました。

安藤さんはどんな存在？

「多くのことを教えてくれる先輩」です。なにかを作る際に、安藤さんが実際にやり方を見せてくれて、「このようにやるんだよ」と分かりやすく教えてくれています。

安藤さんへ一言

日々、私の間違いを正してください本当にありがとうございます。これからもしも迷惑掛けることあるかもしれませんが、よろしくお願いします。

＊ ◇ ＊
＊ ◇ ＊



工事部
い ど つかさ
井戸 司さん



2021年振り返り 2022年の意気込み

2020年の引き続きコロナ禍の1年が続いた2021年でしたが、皆さんにとってどんな1年だったのでしょうか。今回は6名の皆さんに2021年の振り返りと、2022年に向けた意気込みを伺いました！皆さんも新しい一年の抱負を立ててみてはいかがでしょうか？



工事部
職長

なかやま ともゆき

中山 知之さん

2022年の意気込みと 目指す姿

昨年の反省点を踏まえて、次の現場ではより会社に貢献できるように頑張りたいと思っています。そのための改善点として、まずは歩掛です。ダイニッセイの方針としても検討会の実施を掲げているように、現場に入る前の検討会を行い、シミュレーションを常にして、現場のイメージをしっかりと頭の中に作っておくこと。こういった事前準備にも今後は力を入れたいと考えています。また、確実な拾い出しができるようにすることも目標です。スキルアップをして、いずれは総合職長を目指して頑張っていきたいと思っています。

2021年を振り返って、 課題に感じたこと、そして成し遂げたこと

昨年、担当した日本橋3丁目では、工程もなく日々バタバタとした状態になっていたこと、また、現場の敷地が狭かったことなどもあり、材料過多な状態になってしまいました。現場が始まる前からもっとシミュレーションを行い、検討会を重ねて丁寧な段取りを組んでおくべきだったと、反省しております。これは今後の課題であります。一方、ダイニッセイが週休2日制になり、現場でも4週8休を目指して取り組んでおりました。初めは職長として、自分が現場を空けるということに抵抗がありましたが、後輩のサブリーダーとの打合せを密にして、日本橋の現場では4週8休を達成することができました。サブリーダーとして現場を任せることによって、若手の成長にも繋がったと感じています。

2021年成長を感じたこと

仕事におけるコミュニケーションが向上したと思います。コロナ禍であるため、マスクをして距離を取りつつも、作業や打ち合わせをしなければならない状況でした。しかし、会社の打ち合わせや、現場での施工検討会をzoomでできたのが良かったと思います。私自身得意ではないですが、使い方を聞きながら、徐々にうまく使えるようになっていったと思います。結果的に感染を防ぎ、作業をすすめることができました。

無事故、無災害で！

ちょっとしたケガも無いように、些細なことであつても自分が注意喚起をすることで、細かな事故もなくしたいと思います。2022年にコロナが収まることを願いつつ、みんなで仲良く、安全にやっていきたいと思っています。

反省

また2021年、残念だったのは安全面が挙げられます。2021年9月、立ち入り禁止処置を解除した際に、その区域にものが落ち、跳ね返ってきたものにぶつかり、軽い打撲をしてしまった人がいました。完全にもらい事故で、私達はルールを守って作業していたのですが…。幸い大したことはありませんでしたが、この教訓は活かしたいと思います。来年はもっと視野を広げ、みんなの安全を守ります。

工事部
総合職長

たかなみなつ き

高波 夏樹さん





工事部

す どうしゅんすけ
須藤 駿介さん

2021年やり遂げたこと

仕事全体のイメージや流れといった、基礎を深めることができました。今後は、その基礎に肉付けをするイメージで経験を積んでいきたいと思います。入社当初は分からないことだらけで上司や先輩社員に伺った際、人によって仰っていることが異なると思考停止してしまうことが多くありました。現在は、上司に聞く機会も減り、多少は自立的な行動ができるようになったと思います。

2021年の課題・反省

多少自立的に動けるようになったと思う反面、思い込みによる間違いが増えてきたと感じます。経験則的に次に何をすべきか分かるようになるのですが、上司に何も聞かず進めていると、「そこは違う」と指摘を頂くことも増えてきました。慣れによる油断が生じていると感じたので、新入社員当時の気持ちを忘れず緊張感を持って仕事に臨みたいと思います。

2022年の意気込み！

初心を忘れないという言葉に尽きます。仕事は慣れると速くなりますが、設計上のミスなど致命的な間違いをしてしまうと、かえって時間をロスしてしまいます。普段の業務のなかでは、鉄筋材料の長さを測る工程において、早とちりしてはいけなかったと感じました。慣れてくると、巻き尺で逐一測らずとも見た目である程度は長さを判断できるようになりますが、4m10cmと4m20cmを間違えてしまい迷惑をかけてしまったことが最近ありました。

慣れでごまかすことなく、経験則で判断して良いところと慎重に判断しなければいけないところを見極めながら、入社当初の緊張感を忘れずに業務に当たりたいと思います。

2021年を振り返り、成長したことと課題に感じたこと

今年から週休2日制になり仕事の流れが変わりました。仕事量は以前と変わらぬよう、皆で協力し合って対応ができたと思います。現場でもゼネコンの所長や職長の方と、コミュニケーションをとれるようになってきました。現場の状況をよく見て先を見通した足場設置の依頼などもできるようになってきたかなと思います。

反省点は、若手などへの対応です。日々の忙しさから、つい口調が強くなってしまうことがありました。もっと優しく丁寧な指導ができるよう、改善していきたいです。

2022年の意気込みと目指す姿

周りの人から頼られる人になりたいと思います。今後の作業について事前に図面を確認することは私もしておりますが、さらにその2歩先、3歩先のことまでを考え、予測し、聞けばいつでもすぐに返答して下さる先輩がいます。私もその先輩のように、先々まで考えた対応ができ、信頼される存在になれるよう頑張りたいと思います。



工事部

わたなべ たくや
渡辺 拓也さん



工事部

ういの かいと
宇井野 凱士さん

今後の課題

職長やベテランの先輩方はやり方を完全に理解し把握されていますが、それを見ていざ自分1人でやろうとしても上手くいかないものだと感じる事が多々ありました。思うようにできないことも多くありましたが、2021年に学んだことを今年の業務では活かしていきたいと思っています。指示をする立場にはなりましたが、一緒に作業するのはほとんどが年上のベテラン社員の方々なので、まだまだ日々たくさんのごことを教わりながら頑張っていきたいと思っています。

2021年成長を感じたこと

現場で指示を出せる立場になったことに成長を感じています。2021年初めの頃は指示を受けて皆に伝える等、職長をサポートする立場でしたが、9月頃より自分自身で指示を出すようになりました。また、立場が変わったことで視点も変わりました。仕事が始まる前の段取りや終わった後に必要な作業等、指示を出す立場になったことで、全体の流れを考える必要があるため、見なければならぬ範囲が広がったと感じています。

2022年の意気込み!

2021年の終わり頃から初めて現場を持たせてもらうので、無事故無災害できれいに終わらせられるように頑張りたいと思います。そのためには、事前の準備と施工する際の細かな気配りが大切です。施工計画をしっかりと練り、実際の施工時には作業員へ安全と品質を大事にするように呼びかけたいと思います。

また、今後の目標としては、『皆から慕われる人』になりたいと考えています。上司としても部下に信頼される人になりたいと思っていますし、自身の現在の上司からも信頼されて仕事を任せてもらえる人になるためにしっかり頑張っていきたいと思っています。

目標の実現のために

5月で入社2年になるので、現在勉強しているEXCELの試験に合格すると共に、受け持っている仕事を完璧にできるようにしたいと思います。また、今後また仕事が増えると思うので、新しい仕事について考える余裕を作れるように仕事の効率を上げたいと考えています。

1年を振り返って 成し遂げられたこと・成長したと感じたこと

同じ事務の方が1人退職したことで自身の仕事が増えたため、今までできなかったことができるようになりました。また、仕事量の増加により以前よりも効率を考えるようになり、仕事の際の考え方が変わりました。



総務部

たかだ
高田 ゆうなさん

1年を振り返って 反省すること・課題を感じたこと

仕事が増えて焦りを感じたために、細かい確認ができていなかったり、他のことに手を付けられなくなったりすることがありました。改善するためには、まずはどのように仕事を進めれば次の仕事に繋がるか、時間短縮ができるかを考える時間を作りたいと思います。

2022年の意気込みの 目標をズバリ!

2021年よりも、求められている仕事をもう少しできるようになりたいと思います。なぜなら、2021年は期待に応えられなかったり、少しミスをしてしまったりで周囲に迷惑がかかっているだろうと思うことが多々あったからです。

「Evolution Project」

進化プロジェクト

Evolution 1

2022年こそ『改革』の力を発揮する年に！



代表取締役社長

いけだ よういち
池田 洋一さん

厳しい状況の中でも希望となった社員と会社の成長

2021年は、業績面では大変厳しい1年となりました。オリンピックで停滞していたところへコロナの影響もあり、建設業の仕事は減少し、過酷な受注競争が起こりました。ただ、そのような中で見られた社員の皆さんの成長は、大きな希望となりました。各自の目標に食い下がり、確実に力をつけてくれたと感じています。また、当社の得意とする蛇腹ユニット工法も進化しましたし、デジタル化への移行も進みました。個々の実力や会社としての技術が底上げされたことは大きな収穫です。そして、工事の管理についても新たな取り組みが始まりました。「目標設定会議」を実施し、事前に工事の目標を立て中間管理をしながら進めることができます。

人材育成のための環境と制度

現在、当社の最重要課題は、若手人材の確保と育成です。前号で取り上げたトレーニングセンターもその一環で、仕事量の少ないときだからこそ力を入れて取り組むことができました。**他社に先駆けて、「見て学べ」ではなく、技術を手取り足取り教える場を作ること**は、**若手人材の確保に大きな役割を果たすと自負しています**。昨年、新事務所に移転したことで、働く環境も、勉強や教育環境も大きく改善し、若い人達に会社の魅力が伝わりやすくなったのではないかと思います。また、人事評価制度は2サイクル目となり、皆さんも徐々に要領を得てきたのではないのでしょうか。皆さんに厳しいことを言うこともありましたが、進むべき道が共有でき、方向性が一致してきたと感じています。今後も、自己評価の面談だけで終わることなく、常に目標を頭に置いて業務に取り組ましましょう。そうして勝ち取った結果は、必ず評価されます。



新社屋エントランス

2022年に向けて「育てなければ」という意識

この1年で、会社の中で大きくなったのは、「育てなければ」という意識です。人事評価制度でも、「育成」を各自の目標の1つに入れていることもあり、部下や後輩を育てる意識を各自が持ってくれていると感じます。教えるのは簡単ではありませんが、新入社員の存在は先輩社員の刺激にもなりますし、会社の将来に欠かせない財産です。人材確保や育成の難しさに直面することで、今最前線で頑張ってくれているベテラン社員の皆さんの有り難みも同時に感じることができました。

自分達を信じて「飛躍」の年に！

建設業は、他産業が回復してから良くなる業界ですので、まだまだ厳しい状況は続くでしょう。2022年、忙しくはなりますが、外国人労働者の確保は難しいままです。ただ、人材育成、技術力、デジタル化など、飛躍への下準備はできています。諦めずに考える力もついてきています。成長した自分達を信じて力を発揮し、厳しくても利益を上げて頑張って参りましょう！

全国連絡会議での反響

2021年11月に全鉄筋青年部の全国連絡会が開かれ、当社の人事評価制度についてお話する機会がありました。当社では、人事評価制度が始まってから既に2年目に入りますが、業界内ではまだまだ珍しく、多くの企業から質問をいただき反響がありました。なぜこういった評価が必要なのか、どう構築したのか、どのような成果が得られたのかについて発表しました。質疑応答では、年間休日110日ということに驚かれましたし、未だに職人を月給制で雇用していない企業があることも分かりました。人事制度だけでなく、雇用体系についても、業界の常識にとらわれることなく進むことができたのは、皆さんの協力があったのだと思います。

会長や先輩方が培った土台

人事評価制度や雇用形態を当社がここまで確立できたのは、先代の会長や諸先輩方が守り続けてきた地盤があってこそ。一番のポイントは、創業当時から職人を社員として雇用してきたということです。年功序列や終身雇用が主流で、「月給制にすると、職人がサラリーマン化してしまう」と言われていた時代に、不景気時には価格競争で苦労しつつも、会長や先輩方がそれを貫いてきたからこそ今があるのです。実際、過去にも当社のような試みをした同業者はいましたが、価格競争に敗れて廃業しました。公平な制度を定着できた背景を、ぜひ皆さんも心に留めておいてください。



2021年11月16日 建設通信新聞掲載

「目標達成会議」とは

新規契約工事着工の1か月から1～2週間前に、現場の建物や施工方法などについて情報を共有し、方針を話し合う会議です。契約後、現場担当者が現場を複数回訪れて現場職長と施工会議をし、その内容を元に、総合職長、担当職長、サブリーダー、内勤者を含めた12～13名で目標達成会議を行います。施工する建物のジャンルと、想定している施工方法を説明後、過去の施工やノウハウなどを元に全員でアイデアを出し合い、最終的にどのような施工方法にするか決定します。

過去の経験はダイニッセイの「財産」

契約時の取り付け単価は以前に比べ、3分の2程度まで下落しています。残りの3分の1をリカバーするために、以前と同じやり方ではいけない、ということから目標達成会議は始まりました。担当者だけで知恵を絞るのではなく、皆で考えて最適な方法を見つけることが最大の目的です。異なる立場で各自が経験してきたノウハウは社内の共有財産です。会議を通して知識を共有していけば、次の現場にも活かしやすくなるでしょう。

「より早く」の達成に向けて

我々のテーマである「より早く」「より綺麗に」「より安全に」の中の、「より早く」を叶えるのが目標達成会議です。また、知識だけでなく、「意識」の共有をする場でもあります。どう施工するのか、どのような準備が必要か、自分で考えて現場に臨む経験をしてほしいと思います。その積み重ねが、目標達成に役立つ力になるはずです。



目標達成会議の様子



取締役工事部長

いけだ たかみつ

池田 孝満さん

DAINISAY BOARD!!

日々会社の中で行われる様々な取り組みや、イベント、トピックスをご紹介します。



高卒採用 内定者の3名をご紹介します！

今年度は5名の高卒採用を目標としており、3月ぎりぎりまで入職活動を行っていく予定です。次年度の入職者募集の為に工業高校3校に、技能検定取得の講座（3級技能士）を行い、2校の高校にも鉄筋講座を行って参ります！

この方に紹介していただきました！



総務部 部長
なかやま ひろかず
中山 浩一さん

2022年4月より入社予定の内定者の3名です！



かつまた るあ
勝股 琉亜さん

〔出身高校〕
千葉県立東総工業高等学校
〔出身地〕
千葉県旭市

出前講座で鉄筋に興味を持ち、先輩が指導することで入社を決めてくれました！



まつしま ひろと
松島 大翔さん

〔出身高校〕
千葉県立市川工業高等学校
〔出身地〕
千葉県市川市

現在3級鉄筋技能士を取得しており、入社前に2級鉄筋技能士取得を目指しています！



はの こうき
早野 航輝さん

〔出身高校〕
千葉県立京葉工業高等学校
〔出身地〕
千葉県四街道市

現在3級鉄筋技能士を取得しており、入社前に2級鉄筋技能士取得を目指しています！

※他にも次年度は、大学卒3名、専門学校卒1名、合計7名の入社予定となっています！

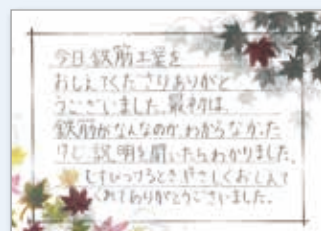
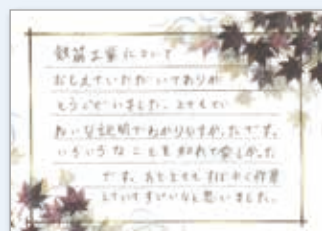
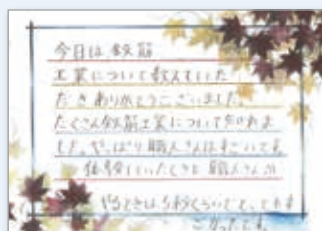
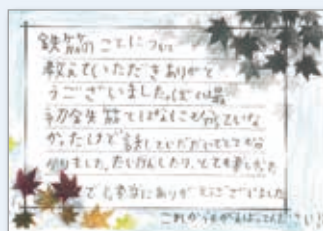
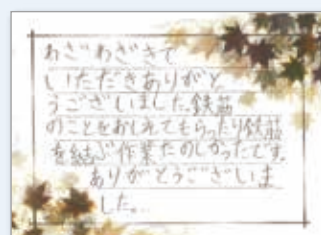
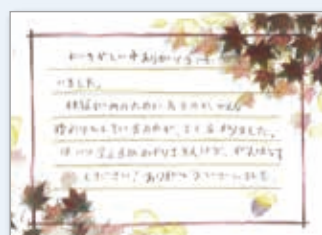
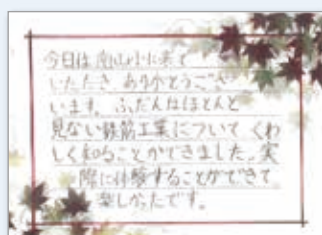


白井市南山小学校へ「ものづくり魅力発信講座」を実施しました！

2021年10月29日に、白井市南山小学校へ「ものづくり魅力発信講座」を実施して参りました。お礼として小学校の皆さんからもお手紙をいただいております！こういった交流はダイニッセイとしても、今後も積極的に続けていきたいですね！



たくさんの感想文、
ありがとうございました！





VIETNAM COLUMN



再来日を希望し、母国ベトナムで待っている仲間たち。コロナの影響で予定通りにいかず困っているようです……。ダイニッセイの仲間たちへメッセージを送ってくれました。早く一緒に仕事したいですね！



クイさん

今はとても元気です。皆さんお元気ですか。現在ベトナムでレストランで働いています。早く日本で仕事に戻りたいです。いつもダイニッセイ皆さんに敬意を表したいと思っています。10kg太ってしまいました……。



バルさん

私は今元気です、皆さんはお元気ですか？現在の仕事は掘削機の労働者です。日本に戻って仕事をするのを楽しみにしています。皆さんによろしくお伝えください。



ミンさん

今は家族の手伝いをしています。コロナ流行が終わり日本に行ける日を待ち望んでいます。早く一緒に仕事がしたいです。皆さんの健康を祈っています。早く会いたいです！



ユアさん

私はとても元気です。現在、故郷の近くの革靴会社で働いています。早く日本に戻り、ダイニッセイで働き続けることを心から願っています。皆さんによろしく伝えてください。



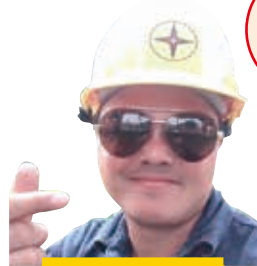
サンさん

鉄筋の仕事をしています。今、梁を組立てています。日本のみんなと一緒に働く日を待っています。みなさん、どうか健康でありますように。またお会いできることを楽しみにしております。



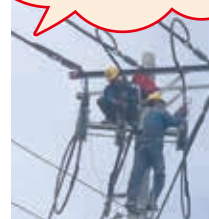
ダンさん

元気にやっています。皆さんはどうですか。今は衣料品の会社で働いています。本当に日本に仕事に戻りたいです。皆さんによろしくお伝えください。



ヒユウさん

今は電柱に登り仕事をしています。早く日本に戻りたいです。



次号予告

乞う
ご期待！

Vol.27

2022.04.01発行

■Close Up Interview

鉄筋工事部

つげ せ しん た ろ う

告瀬 慎太郎さん

■トピックス

- ・安全祈願、全社方針説明会
- ・新入社員紹介
- ・退職される方へ、長い間ありがとうございました！

乞うご期待！