



経営戦略のための 企業永続を実現する 働き方改革

 ミタニ建設工業株式会社 



CONTENTS 01

会社概要・取組み背景と課題

□ 会社概要

創立 **54年**
1970年9月29日

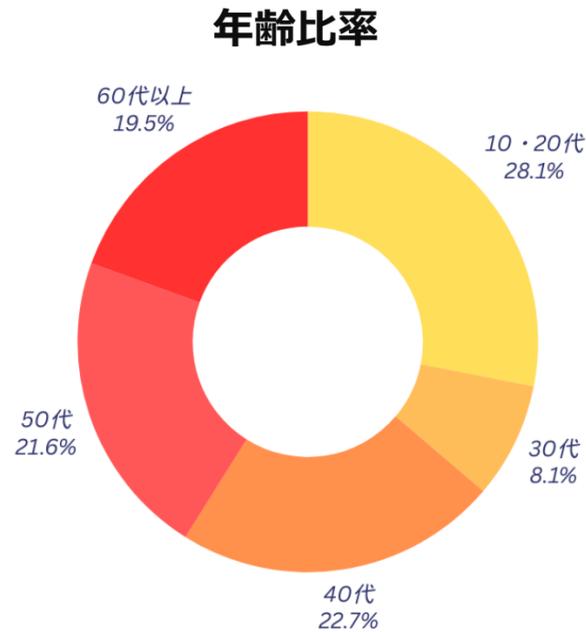
社員数 **185名**
(うち女性22名)

売上高 **41.1億円**

平均年齢 **44才**

■ 取組みにあたっての課題

- ・新卒採用における**離職率50%以上**(2014~2019年)
- ・年間平均**有給取得日数2.6日**(1人当たり・2016年)
- ・月平均**残業時間32時間**(1人当たり・2019年)
- ・土木・建築・測量技術者**有効求人倍率5.97倍**
全体の有効求人倍率1.28倍
※令和5年11月厚生労働省一般職業紹介状況より



- ◎ 総合建設業(土木・舗装・建築)
- ◎ 2024年4月より完全週二日制(土・日・祝)
- ◎ 女性、障がい者、高齢者など多様な人材が活躍
- ◎ 工事成績優秀企業認証取得
- ◎ 中小企業向けSBT認定取得
- ◎ 「第13回 健康寿命をのばそう! アワード」厚生労働大臣優秀賞を受賞



- ✓ 2012年独占禁止法違反(官製談合)によるイメージ悪化と、採用活動を停止していたため、**30代社員が極端に少ない**
- ✓ 離職率の高さ、残業の多さ、人材育成体制の未整備といった課題が山積み
- ✓ トップダウン型の社風から脱却できず、労働環境や育成面の課題から多くの社員が早期に退職する
- ✓ 少子高齢化の影響で、建設業では今後さらに深刻な人材不足が予想される

「一族経営の地域建設業」から脱却し、 「社員にとって働きやすい環境づくり」に着手

CONTENTS 02 働き方改革の歴史

1970～ ● トップダウン型の社風

経営者の決定に従うだけ
新しいことに挑戦する風土が根付いておらず、
労働環境や育成面での課題が蓄積

2012 ● 官製談合による長期指名停止処分

業績悪化とイメージ低下に直面！
多くの離職者が出た暗黒の時代...

1年7か月間の
指名停止を受け
社内改革に着手



社員の
働きがいと働きやすい
環境づくりを重視

2014 ● 企業ブランディング戦略

地域貢献活動や企業CM広告、出前授業により
企業イメージアップを図る

2015 ● コミュニケーション強化

2016 ● 経営理念の変更

「建設業を進化させ、日本を変えていく」

1. 私たちは全社員の成功(幸せ)をサポートするために存在する
2. 私たちは新しいことに果敢に挑戦し、建設という「ものづくり」を通じて、人と人、地域と地域の交流を生み、昨日より住み易い今日を提供するために存在する。

● 育成環境整備に着手

● 女性活躍のための取り組みスタート

2019 ● 「高知県ワークライフバランス推進企業」認証

次世代育成支援部門、女性の活躍推進部門、
健康経営部門で初めての認証を取得

2020 ● 令和2年度ワークライフバランス実践支援事業参加

離職の多い**建築部**で
カエル会議やランチミーティングを実施

一過性の
取組みに
終わってしまう

2021 ● 自律型人材の育成に着手

● 男性育休推進のための土台作り

地道な活動で
だんだんと
成果が出てくる

2022 ● ワークライフバランス推進CMを放送

ワークライフバランス推進を
社内外に周知させる



2023 ● 男性育休取得推進

● 評価制度導入

社員の成長支援と、成果の正当な評価により
経営理念達成を目指す

人が育つ環境が
醸成されてくる

「**永続**」を
企業テーマとして
掲げる

2024 ● 社員主導型組織に向けて取り組み推進

● 全社的時間外労働の削減に着手

CONTENTS 03 取組みの流れと社内体制の変化

2016年	経営理念の変更	社員の自己実現を応援していくことこそが、会社をよくしていく近道であり、ミタニで働く社員を幸せにしていきたいという思いから現在の経営理念に変更。 ■建設業を進化させ、日本を変えていく 01.私たちは、全社員の成功（幸せ）をサポートするために存在する 02.私たちは、新しいことに果敢に挑戦し、建設というものづくりを通じて人と人、地域と地域の交流を生み、昨日より住み易い今日を提供するために存在する
2017年	採用担当を設置	採用・育成に力を入れていくために、採用担当として新卒を1名採用。これまでは、総務や安全対策担当が採用業務を兼務して行っていたが、建設業界ではめずらしく 新卒の20代女性を採用の専任担当として置く ことで、社内へ取り組みの強化を周知するとともに、活動を充実させていった。 （現在も20代社員2名で採用を担当している。）
2021年	総務部の変革	これまで安全対策部と兼任であった総務部を単独にし、より会社の働きがいに繋がる取り組みを行う部署としてメンバーを配置した。広報・ブランディングの中途社員を配置。
2023年	働き方改革チーム発足	KOCHI Work Style Award 2023へのエントリーを機に働き方改革を推進するメンバーとして、 総務部人事2名でチームを発足 し、男性育休推進に取り組んだ。
2024年	働き方改革チーム拡大	前年に総務部人事2名で発足した 働き方改革チームに社長、営業1名、広報1名、現場ベテラン社員8名(土木部2名、建築部4名、舗装部2名)を加え推進体制を13名に拡大 。「建設業2024年問題」に代表される時間外労働規制への法令対応、また時間外労働を削減することによる「くるみん」・「えるぼし」等の働きがいに関する認証取得を目指して業務効率化に関する取り組みを推進した。

- ✓ 各取り組みの推進により、メンバーが拡充された
- ✓ 従来の管理部門主導から全社的な働き方改革へ！

2020

ワークライフバランス実践支援事業



総務部人事1名
総務部広報1名

育成とブランディングを強化！

2021

自律型人材育成のために「社内コーチ養成チーム」を発足



総務部人事1名
総務部広報1名
営業技術部1名
経営管理部1名

推進力の高い本社メンバーで構成

2023

KWSAをきっかけに働き方改革チームを人事2名で発足



総務部人事2名

取得率の低かった男性育休推進に取り組む

2024

社員主導型組織に向けて10名が着手「理想の組織づくりチーム」発足



代表取締役社長
総務部人事1名
総務部広報1名
営業技術部2名
ICT推進部1名
経営管理部2名
土木部1名
建築部1名
舗装部1名

本社と現場それぞれのリーダーで構成

働き方改革チームに13名が参加



現場社員など11名のメンバーを拡充！

代表取締役社長
総務部人事2名
総務部広報1名
営業技術部1名
土木部2名
建築部4名
舗装部2名

特に取り組みが進んでいなかった建築部を他部署がサポート

CONTENTS 04-1 取組み内容・成果

働きやすさ改善
働きがい向上
多様な働き方の推進

2015年～ 社風をつくる「コミュニケーション」

■取組み背景

談合後、新しいミタニのイメージをつくるために企業ブランディングに着手。その一環として、新たな**経営理念やビジョンを共有**する機会を設けるとともに、様々な社内イベントの実施により**社員間のコミュニケーションを活発化**させた。これにより、異なる年齢や部署のメンバーが気軽に意見交換できる風通しの良い職場環境を構築、新たな価値観を共有できる機会を創出することを目指した。

業界特性	建設業では、現場社員は基本的に担当現場へ直行直帰であり、本社と現場、他部署との交流が図りづらい傾向がある。そのため、現場で発生する課題を共有し、会社全体で解決策を模索する体制づくりが困難な状況がある。
成果	総務部が中心となり推進。コミュニケーションの場を設けることで、会社の経営理念やビジョンが社員に対して徐々に浸透。同じ方向を皆が向くことで、会社として ホワイト企業大賞【特別賞】を3年連続で受賞 。(2022、23、24年度)

■取組み内容(一部)

①ビジョン会

年に2回全社員が参加し、会社のビジョンを共有する。社長や部門長から今後のビジョン発表を行う。



②誕生日会

社長主催の誕生月の社員をお祝いする会。社長と近い距離でコミュニケーションを取ることができる。



③社内運動会

社員の家族も参加できる運動会を年1回実施。家族にもミタニのことを知ってもらう機会にしている。



④部活動・サークル活動

野球やマラソン、筋トレ、登山、ラーメンなど様々な種類の団体がおり、社員同士プライベートでも交流を深めている。



⑤社員旅行



⑥現場見学ツアー



⑦デイキャンプ



⑧スキルアップ合宿



2016年～ 若手が成長する仕組みづくり「育成環境整備」

■取組み背景

既存社員の大量離職、また採用した人材が定着しない状況を変えるため、まずは若手が安心して働ける環境を整備することで定着に繋がり、将来的に活躍していく人材の確保に繋がると考え、社内の育成体制の整備を始めた。

業界特性	体系的な教育体制が整っておらず、「見て覚える」という現場任せの育成になっていた。
成果	人事社員2名が中心となり推進。育成環境の整備によって、 直近3年度(2022～2024年度)の新卒離職率は0%を達成 。採用や育成に力を入れた「人が集まる会社」というイメージが定着し、安定した採用と人材定着が実現した。

■取組み内容

①新入社員研修整備 (2015年～)

2014年から約10年ぶりに新卒採用を再開。若手の定着のために、新入社員研修を導入。当初は1か月程度であったが、プログラムも増え、現在は2か月間実施している。



②内定者研修整備 (2016年～)

入社前に社員や同期同士の交流を深め、安心して入社してもらうために、入社まで月1回の研修を実施。うどんづくりなどで交流を深めている。



③若手面談制度 (2017年～)

現場での育成環境が整っておらず、若手の声を聴く機会が無かったことから、人材担当者と若手社員との面談の機会を年1～2回程度設けた。



④育成スキルマップ(2020年～)

採用が安定してきたが、若手の育成が現場任せで、将来に不安を抱える若手の声を聴くようになった。現場上司へのヒアリングをもとに入社5年までに覚えるスキルマップを作成し、仕事の見える化と、目標設定を行うことで不安解消を行った。

40の出発点お仕事リストと身につけたい12の人間力(図説版)

項目	習得状況	備考
1. 基礎的な業務の遂行能力	○	
2. 現場でのコミュニケーション能力	○	
3. 現場での問題解決能力	○	
4. 現場での安全管理能力	○	
5. 現場での品質管理能力	○	
6. 現場でのコスト管理能力	○	
7. 現場での顧客対応能力	○	
8. 現場でのチームワーク能力	○	
9. 現場でのリーダーシップ能力	○	
10. 現場での柔軟な対応能力	○	
11. 現場での学習能力	○	
12. 現場での自己管理能力	○	

今年度の取組み

人事評価制度の導入(2023年～仮運用開始・2024年～本運用)

社員の成長支援と努力や成果を正當に評価してやりがいを高めるために、2023年から人事評価制度を導入し、2024年から本運用を開始。会社の理念達成のために必要な具体的な行動基準を設定し、基準に見合った報酬を設定。人事評価制度を「社員の成長を通じて、経営目標(理念)を達成するためのもの」と定義し、年2回の上司との面談を通じて、目標設定や振り返りを行う機会として位置付けている。



◀評価の公平性と客観性を高めるため、評価者向け研修も実施している。

CONTENTS 04-2 取組み内容・成果

働きやすさ改善
働きがい向上
多様な働き方の推進

2021年～自ら考え行動できる「自律型人材の育成」

■取組み背景

人材の採用・定着が安定してきた中で、今後、より社員の働きがいを高め、経営理念を達成していくためには、従来の「トップダウン型」の組織から、**社員自らが目的に向かって考え行動できる組織へと変化していく必要があると感じ、自律型人材の育成・組織づくりに着手した。**

業界特性	研修や学びを広めるにあたって、現場が各所にあるため、定期的な集合研修と実施のための時間確保が難しい。
成果	社内コーチ養成チーム(本社社員4名)が中心となり推進。ベテラン層の若手社員への関わりや育成に対する意識が変化し、主体的な関わりが増加。また、ワークショップ等を通じて社員同士の相互理解が深まったことにより心理的安全性が構築され、 社員一人ひとりの主体性や組織効力感が向上した。 さらに、 取組みの共有をするなど、部署を横断して協力をする土壌が形成された。

(1) 自律型チーム研修

現場に出向き一緒にランチ(お弁当)を食べながら約3時間程度のチーム研修を実施している。各現場に配属されているメンバーは3~4名程度で、現場を空ける時間を短縮するために、お弁当を持っていきランチ時間を含んで行っている。



左上)ありがとうワーク
右上)相互理解を深めるワーク
右下)チームの目標設定



(2) 個別コーチング

上司がコーチングスキルを習得し、現場目標の達成や育成に関する問題解決力を向上させることを目的に、「社内コーチ養成チーム」のメンバー2名と上司を含めた2on1コーチングを実施。上司の理想(成果や人間関係など)についてヒアリングを行い、よいチーム作りや若手育成のためのアクションを決定し、コーチングチームが伴走を行う。



左)2週間に1回のペースで始める面談は、リーダーの成長に合わせて、徐々に回数を減らし、自走できる状態にしていく。

■実施したアクション紹介(一部)

①書類作成分担表の作成

仕事の一覧表を作成し、現場が稼働する前にチームメンバーで役割分担を決めるようにした。その際には、若手がやったことのない業務にチャレンジできるように割り振るなどの工夫を行っている。

大分類	中分類	小分類	(正)担当者	(副)担当者	作成期日	備考
【勉強会との協約】						
1	協約会契約の件	要項で作成するもの(協約工機など)	伊勢田	伊勢田	2023.03.31	作成
2	協約会契約(数値計測機 関係など)		伊勢田	伊勢田	2023.03.31	作成(協約会まで)
3	電子納品関係(発注PDF化・発注履歴・写真など)		伊勢田	伊勢田	2023.03.31	作成(協約会まで)
【下請けとの協約】						
1	協約会契約	外注・受注協約(発注・受注関係)	伊勢田	伊勢田	2023.03.31	作成(本邦・海外関係)
2	下請業者協約に属する一覽表		伊勢田	伊勢田	2023.03.31	作成
3	協約会契約		伊勢田	伊勢田	2023.03.31	作成
4	協約会契約(数値計測機)		伊勢田	伊勢田	2023.03.31	作成(協約会まで)
5	下請業者協約(関係など)		伊勢田	伊勢田	2023.03.31	作成(協約会まで)
6	下請業者協約(関係など)		伊勢田	伊勢田	2023.03.31	作成(協約会まで)
7	下請業者協約(関係など)		伊勢田	伊勢田	2023.03.31	作成(協約会まで)
【その他】						
1	協約会契約		伊勢田	伊勢田	2023.03.31	作成

今年度の取組み

③ありがとうメッセージ動画の共有

ビジョン会や忘年会でメンバーへの「ありがとう」メッセージを募集し、動画を作成して全社員で鑑賞。「ありがとう」の文化を醸成することを目指している。



今年度の取組み

研修を事業化(2024~)

自社で成果を上げた「自律型研修」を他社にも広める取り組みを進めている。地域活性化の鍵は企業の活力であり、その基盤となるのは、いきいきと働く人を増やすこと。この**研修を建設業界全体に展開することで、業界の人手不足解消や競争力向上を目指すとともに、他社との連携や情報共有を積極的に推進していく。**

実績

- A社: 建設業、社員数27名
- B社: 建設業、社員数30名
- C社: 食品製造業、社員数61名

②現場見学ツアーの開催

若手社員の「他の現場を見てみたい」との声から、他現場への現場見学ツアーを実施。現場作業や書類作成、安全管理について見学し、実務スキルを向上させる機会を提供している。



今年度の取組み

④育成勉強会の実施

マネジメント力を習得するための勉強会で、リーダーの自己成長を目指す。



EXTRACONTENTS 0 1-1 取組み内容

2016年～ 女性活躍のための取組み

■取組み背景

建設業における女性の割合は依然として低く、働きやすい環境整備が十分とは言えない状況。そこで、女性が働きやすい職場環境づくりに着手した。

業界特性	女性社員の割合が非常に低く(全体の約12%、22名/185名)、働きやすい環境が十分に整っていない。
推進体制	総務部人事担当(現在2名)とMKGパトロール担当(現在4名)が中心となり、取組みを展開。

■取組み内容

①トイレカーの整備

現場で使える移動式のトイレカーを整備。小規模で仮設トイレが設置できない現場などで導入している。



②育児短時間勤務の推奨

現場でキャリアを積んでいきたい女性社員をサポートするために、現場での短時間勤務を推奨し、現在2名の女性社員が活用中。本社においても、子どもの保育園等への送迎を目的として女性社員2名、男性社員1名(計3名)が利用している。



③法定を上回る休暇の設定

子育て世代の増加に伴い、子の看護休暇・育児目的休暇の制度を拡充、子の看護休暇は年8日(法定5日)、育児目的休暇は小学3年生まで取得可能。

③MKGパトロールの実施

2018年から女性が働きやすい現場環境づくりを目指して、MKGパトロールを開始。M(見回る)K(環境)G(現場の安全)の略で、本社勤務(一般職)の女性4名で結成され、月2～4か所の現場を回り、報告書を全社に共有、現場環境の改善を促している。



2021年～ 男性育休推進のための土台作り

■取組み背景

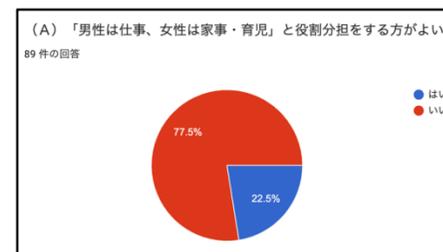
SDGs推進が企業の社会的責任となり一般化していく中で、「男女平等」や「男性の育児休業取得」といった多様な働き方が注目されてきたことから、取組みを始めた。

業界特性	男性社会の中で、男性社員が育休を取得する文化がなく取得しづらい環境がある。
推進体制	経営者、総務部長、総務部人事担当(当時1名)を中心に取組みを展開。

■取組み内容

①男女平等ジェンダーアンケートの実施(2021年)

企業としてのSDGsを推進するにあたって、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」について全社員に意識調査を実施。約8割の社員が仕事や家事・育児の分担について男女で平等であるべきという認識を持っていた。



②ビジョン会で業界の流れを共有(2022年)

年2回行っている全社員が参加する「ビジョン会」にて、経営者から、大手ゼネコン会社(大成建設・鹿島建設)が女性の育休支援のみならず、男性の育休取得に注力して取得率100%を達成する見込みであることを共有し、建設業界の流れを全社に示すことで、社内で推進するための機運醸成を行った。



③社内保育園を設置(2023年)

高知日産プリンス販売株式会社と提携をして、同社が運営する「すこやかプリンス保育園」を社内保育園として設置。子どもの出産時期などが判明したタイミングでおおよその入園時期を連絡すると、入園を予約することが可能であるため、待機児童等の問題の解決にもつながっている。また利用料金についても、児童一人当たり11,000円と比較的安価なため、経済的な負担を軽減できるのも大きなメリットである。



CONTENTS 0 1-2 取組み内容

2023年～ワークライフバランスを推進「男性育休」

■取組み背景

働き方改革を推進した結果、社員の働きがい向上に繋がり、人材確保にも一定の効果が見られた。こうした実績を踏まえ、次の施策として建設業界特有の課題である「男性の育児参画の遅れ」に着目し、社内アンケートを実施した結果、男性社員の育児休業取得意欲が高いことが判明した。そこで、男性の育児休業取得を促進するための取組みを本格的に開始することにした。

業界特性	男性社会の中で、育休を取得する風習がなく取得しづらい環境がある。
推進体制	育休担当者を男女1名ずつ置き、相談窓口と取組み推進を行っている。

■取組み内容

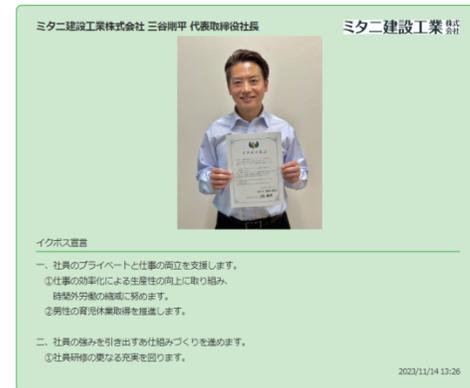
①男性育休推進方針発表

経営者から年2回行っている全社員が参加する「ビジョン会」にて、男性育休を推進していく方針発表を行った。



②イクボス宣言

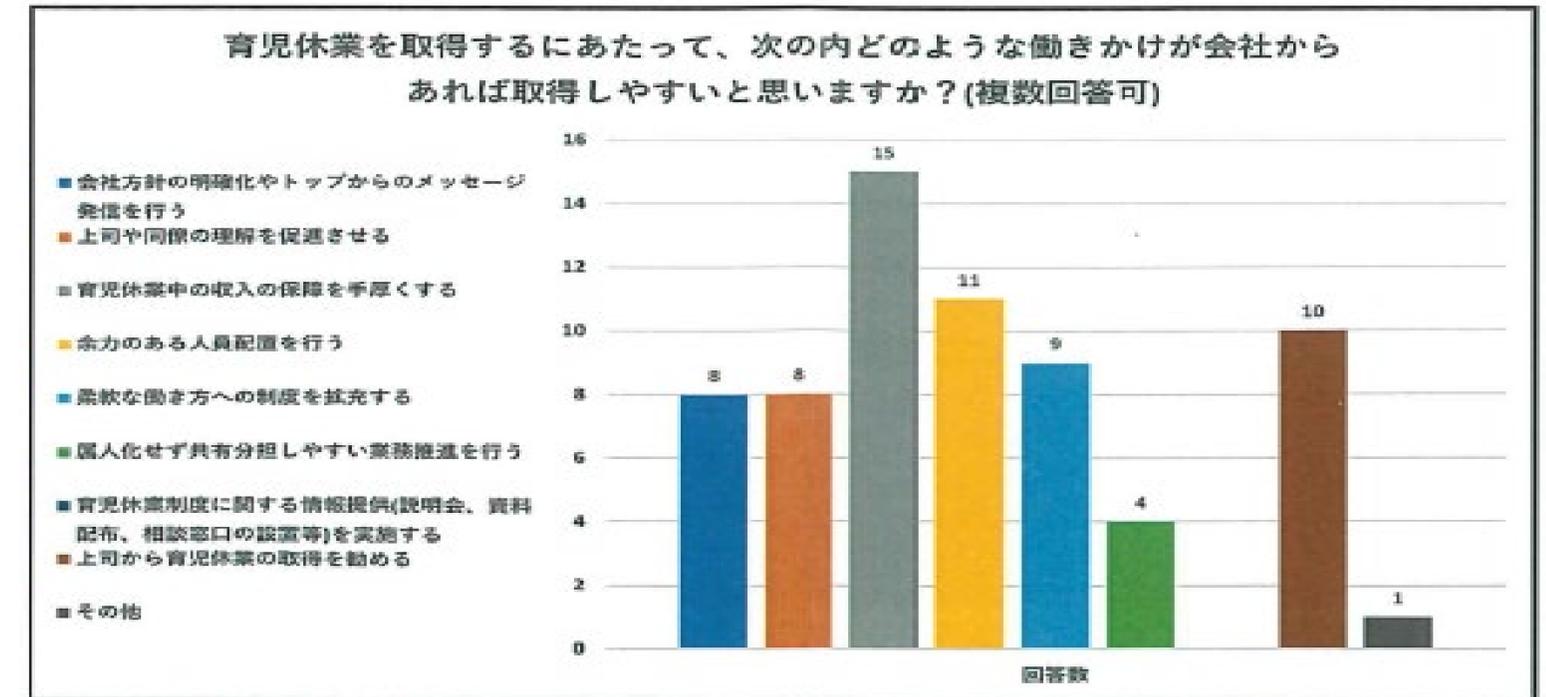
社長自らがイクボス宣言を行い、仕事と子育てなどを両立できる働きやすい職場環境の整備、働き方改革を推進し、社員の活躍を後押しする。



③アンケートの実施

今後の男性育休推進のために、男性社員全員に向けてアンケートを行い、取得の意向や取得の阻害要因になっているものなどを聞いた。

■アンケート結果



男性育休のために会社に求める取組として、収入の保障や人員配置の要望が多く、次に上司や同僚の理解を促進させるという項目が続いた。前回のエントリー期間では、まず**費用がかからず、すぐにできるところから取組みを始めよう**ということになり、上司や同僚の理解を促進させる施策を検討していった。

■取組み内容

①体験談の共有

社内報で育休を取得した方の体験を掲載し、事例を社内に周知することで、取得しやすい雰囲気づくりに取り組んだ。

- 2023年11月 男性育休取得体験談
現場監督8年目男性の育休1か月取得体験談を掲載
- 2023年12月 短時間勤務体験談
現場で短時間勤務を活用しながら働く女性監督とその上司へのインタビューを掲載

ワークライフバランス

社員の皆さんのワークライフバランスに関する情報を提供していきます

舗装部 伊野上功樹さん
育児休暇取得体験

■プロフィール
舗装部 8年目 伊野上功樹
1か月の育児休暇を取得済み

取得のきっかけは？

里帰り出産をせず自分の近くでの出産を決めてくれた妻に対して、自分も何かできることがあるはずと思い、取得を決めました。産後1か月は安静にしたほうがよいと知って、1か月間の取得を希望しました。

周りの反応は？

自分が仕事を休むことにより周りの負担が増えるため、周りからは嫌がられるのではないかと心配していましたが、上司・同僚共に快諾してくれました。「今はそういう時代、休んだらいいよ」と背中を押してもらってうれしかったです。

取得してみてもうだった？

初めての育児を経験し、睡眠時間も充分にとれず、体力的にも精神的にもしんどい思いをしましたが、子育ての大変さを知ることができました。今後も第2・3子と積極的に育児休暇を取得し、夫婦で子育てをしていきたいと思います。

詳しい内容はこちら！

MITANIの情報をnoteにて更新中です

CONTENTS 0 1-3 取組み内容



2023年～ワークライフバランスを推進「男性育休」

■取組み内容

②産休育休ガイドブックの作成

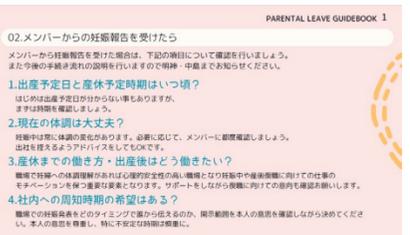
自分自身やパートナーが妊娠した方、上司にわかりやすく、産前産後休業や育児休業制度の理解や取得までの流れ・サポートの仕方が理解できるガイドブックを作成し、周知を行った。



まずは相談ルートを確認するために、ガイドブックを作成



報告のタイミングや相談窓口を周知



上司の方の対応も記載し、相談しやすい環境づくりを推進



使える制度をわかりやすくまとめ、不安感を和らげる

Table with 4 columns: 項目 (Item), コーポレート (Corporate), いわゆるよくある (Common), 備考 (Remarks). It lists various leave types and their corresponding policies.

給付金や保険料免除など、聞きづらいお金の情報も掲載

よくある質問 (Frequently Asked Questions) section with 3 numbered questions regarding partner reporting, leave application procedures, and leave benefits.

育休取得に関するハードルを下げるために「よくある質問」を掲載

③社外向け広報

当社の男性社員の育休取得に関する取組みが新聞等で取り上げられる他、各種団体や自治体主催のセミナー等で講演を行う機会をいただき、取組みを発信することができた。

今年度の取組み

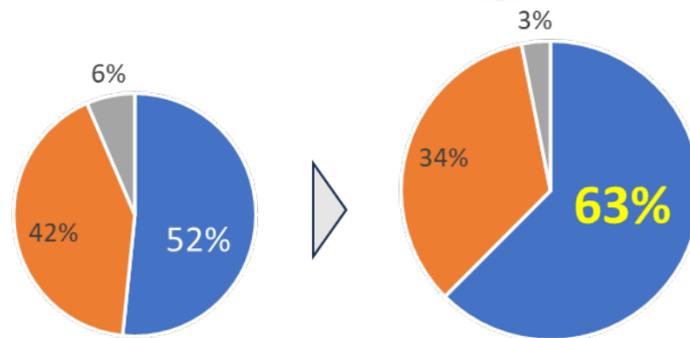


A collection of promotional materials including a 'Local Enterprise Case Study List' (県内企業取組事例発表), a 'Panel Discussion' (パネルディスカッション) announcement, and a 'Company News' (会社情報) article.

■取組み成果

①アンケート結果

体験談の共有やガイドブック作成を行った結果、取組実施前のアンケートと比べ、**取組み実施後のアンケートでは取得希望者の数が増加**し、一定の効果を得ることができた。



■取得したい (16人→20人に増加) ■状況によって取得したい ■取得を希望しない

【アンケート詳細】

男性の育児休業に関する意識調査
対象: 10代～30代の男性社員
回答数: 取組実施前31名・取組実施後32名

■回答者からの声

- 妊娠初期から産後までどのような対応をしたらいいのかわかりやすくまとめられているので、とても参考になる。
- 補助金やいろいろな制度のことが書かれていて、参考になりました。
- 産休や育休の制度があることは知っていたが、どういうものがあるか曖昧だったので、わかりやすかった。
- また、自分や仕事仲間の人が取りなくなった時にどういった対応をしたらいいかが明確になった。
- 育児休暇を取得するうえでの不安面等が少し解消された。

■40代以上(ベテラン層)からの声

- 取得を支援できるようなメンバー配置、構成を考える必要がある。余力ある人員配置を行うことで、誰でも取得できる環境をつくれる。
- 取得推進には大賛成。自分も奥さんには苦勞をかけたため応援したい。
- 取得する若手と同等レベルの業務ができる人材補充が必要。そのために採用や育成に注力をする必要がある。

今年度の取組み

②男性育休・時短勤務の取得者増

2024年度においては、**2名の男性社員が新たに育休を取得**

現場担当: 約1か月
経理担当: 約2か月
※経理担当者は時短勤務も利用中

男性社員が多い建設業界で、男性の育休を推進していくことは不可欠である。今回の取組みは特別な導入コストもかかっておらず、他社でも担当者の姿勢次第で比較的ハードル低く導入できる取組みであると考える。(実際に講演活動などで事例を共有している。) 昨年度に取組みを実施して以降、新たに2名の男性社員が育休取得を希望し実際に取得、その内1名は時短勤務も利用をしている。このことから、社内における男性育休推進の拡大を感じており、引き続き取組みを推進して環境整備を行っていく。

CONTENTS 05 コメント・取組成果

男性
育休

■ 男性育休・時短勤務取得者からのコメント



里帰り出産をせず自分の近くでの出産を決めてくれた妻に対して、自分も何かできることがあるはずと思い、取得を決めました。産後1か月は安静にしたほうがよいと知って、1か月間の取得を希望しました。自分が仕事を休むことにより周りの負担が増えるため、周りからは嫌がられるのではないかと心配していましたが、上司・同僚共に快諾してくれました。「今はそういう時代、休んだらいいよ」と背中を押してもらえてうれしかったです。初めての育児を経験し、睡眠時間も充分にとれず、体力的にも精神的にもしんどい思いをしましたが、子育ての大変さを知ることができました。今後も第2・3子と積極的に育児休暇を取得し、夫婦で子育てをしていきたいと思えます。

(舗装部:伊野上巧樹 9年目)

今回、短期ですが育休を取得しました。当社の就業規則に「育児休業取得制度」があることは社員であれば知っていることでしたが、この度初めて利用しました。

育児休業を取得すると、子どもとの時間を作れるという大きなメリットもありますし、取得した月の社会保険料の支払いが免除されるという制度があります。1歳未満の子どもがいる(今後誕生の予定のある)方は、男性育休の取得を検討してみたいはいかがでしょうか？



(舗装部:中城克典 25年目)



妻が取得を希望したこともあり、1か月少し男性育休を取得しました。取得にあたっては、社内で整備されているガイドブック等活用しつつ担当社員に相談しながら準備を進めました。同僚や上司からも理解を得ることができ、応援される形で取得できたことは非常に良かったです。

実際に子育てに関わってみると、仕事の方が楽だなと思うことも多々ありましたが、家事の手伝い等ができるため、妻が大変喜んでくれた点は非常に良かったですし、子どもと長い時間を過ごすことができたことも貴重な経験でした。今後さらに子どもができた際にも1か月程度は取得するよう、妻とも話をしています！

(舗装部:氏原雄飛 7年目)

現在の勤務時間は8:30~17:00です。保育園の登園開始が7:30で、8:00からの出社は間に合わないため、時短勤務を利用して8:30に出勤しています。そして保育園のお迎えに間に合うように退勤しています。取得前は、朝礼にも間に合わないため周りからの理解が得られるか不安でした。現在は、前日に次の日の流れを共有し、朝礼に出られなくても大切な情報は知ることができるようにしてもらい、周りからの協力が得られており、助かっています。

子育て支援の制度も勿論助かりますが、まずは上司からの理解があると助かります。上司が理解してくれると、子供が急に熱を出して早退する時やウイルス性の病気で長期間休む時等も相談がしやすいです。



(土木部:高木愛唯 6年目)

1. 男性育休推進の取組み

- ✓ 産休・育休ガイドブックの作成と周知
- ✓ 男性育休取得希望者の増加16名⇒**20名**
- ✓ **2名**の男性社員が育休を新規取得(2024)
- ✓ 男性育休取得率**100%**、平均取得日数**48日**(2024)
- ✓ 男性育休推進に関する外部講演**3回**(2024)

2. 育児応援の取組み

- ✓ 育児目的休暇の整備
- ✓ **法定より充実した子の看護休暇の整備**

【法定】

対象:小学校就学前の子どもを養育する社員

日数:5日(子どもが2人以上の場合10日)

【ミタニ】

対象:小学校3年生までの子どもを養育する社員

日数:**8日**(子どもが2人以上の場合**15日**)

- ✓ 時短勤務**5名**(男性1名、女性4名)(2024)

- ✓ 社内保育園の整備

CONTENTS 04 - 3 取組み内容・成果

バージョンアップ

2024年～社員主導型組織へ

今年度の取組み

■取組み背景

企業における社員幸福・地域貢献の究極系は社会にとって有益な事業を展開し、存在し続けること。そのため、「**永続**」を今後のミタニのテーマに掲げる。談合以降、様々な取組みを推進することで、経営理念やビジョンが徐々に社員に浸透。また、これらを軸に自ら考え、提案し、行動することができる「**自律型人材**」となった社員一人ひとりが経営に関わり理想の会社を築く、「**社員主導型組織**」を創りあげることによって、**永続企業**を目指す活動を推進している。

業界特性	「自律型人材の育成」同様、現場が各所にあること、本社と離れていることから、部署を横断したつながりがつくりづらい。
推進体制	(1)社員から信任された3名の新取締役 (2)現場、本社の次世代リーダー10名による理想の組織づくりチーム (3)上記メンバーを含め、人事担当社員1名、現場メンバー6名からなる採用チーム

(1) 取締役の新任

2024年2月より、新たに3名の取締役が就任。これまで一族経営を続けてきたが、10年後の企業体制を見据え、取締役の若返りと社員を中心とした強固な体制の構築が必要不可欠であるとの判断から、営業部門の40代社員、経理部門の50代社員、人事部門の20代社員が選抜された。



社員の中から取締役を選出

(2) 理想の組織づくり

次世代リーダーメンバー10名で発足し、月1回のミーティングを行いながら、社員主導型の永続企業を目指すためのアクションを実行していく。**これまで会社のアクションを考えるのは本社の管理部門が中心だったが、現場メンバーも参加**することで、各々の課題や知恵を出し合い、全体最適な意思決定ができるチームを目指している。



社外研修に積極的に参加

(3) 全社採用

これまでは社長、人事担当者がメインで採用計画・運営を担ってきたが、現場を含めた各部の担当社員と共に改めて会社の方向性を共有し、そこから逆算した採用計画を策定、運営を行う。

採用に設計段階から関わることによって、自身の業務のみならず会社の未来や人材育成に対しても当事者意識を各人が持つことができている。

- ①目指す方向性の言語化
- ②对学生を想定したトレーニングの実施
- ③採用運営への参加

これまでの、採用や育成を中心とした企業ブランディングによって、人材難の時代にあっても社風や事業戦略にあった、「欲しい人材」を獲得できる環境が整備されてきた。「**獲れる人を獲る**」ではなく「**獲るべき人を獲る**」、「**選ばれる会社**」としての採用を展開。
※2026卒採用においても既に3名の内定出しと入社確約を完了。



(4) 社員による自主的な取組み

自律型人材の育成などこれまでの取組みによって、社員主体かつ部署を横断した取組みが今年度大幅に増加した。

①朝の勉強会

週4日、朝6:30～若手中心の勉強会を開催。自主的に集まり、仕事で成果を出すための思考法や時間管理術などを学んでいる。(現場とはZoomで接続。)

②40代の現場参観日

現場の運営や施工方法の優れた工夫や独自の取り組みを他部署や他の現場から学び、それを自らの現場に活かすことで、全体の業務品質向上を目指す。

③SDGs・働き方改革アワード

各現場で自主的に行われている、SDGsや働き方改革に関する取り組み事例を募集し、外部専門家に審査を依頼。優秀な取り組みについてはビジョン会で表彰し、事例は社内や協力会社にも共有をすることで、よりよい組織と業界づくりを目指す。

✓社員の声から生まれた勉強会、研修等

- ・現場見学ツアー ・育成勉強会 ・技術習得勉強会 ・若手勉強会
- ・若手ミーティング ・お金の勉強会 ・AI勉強会 ・健康セミナー ・SDGs交流会

CONTENTS 04-4 取組み内容・成果

バージョンアップ

2024年～全社的時間外労働の削減

今年度の取組み

■取組み背景

「建設業2024年問題」に代表される時間外労働規制への法令対応のために、時間外労働の削減が喫緊の課題に。これまでは**個人や部署毎に取組み状況に濃淡があり、また根強いセクショナリズムから一部推進が困難な状況があった**。そこで、これまでの改革・組織づくりで築いた社風を活用し、**部署を横断しての業務効率化による「全社的時間外労働の削減」**に取組んだ。

業界特性	公共工事においては発注者が現場の完全週休2日やICT化を推進していることもあり、時間外労働が徐々に削減されている。しかし、民間工事の多い建築部門については、自社に限らず削減が難しい状況が続いており、今後の対応が急務となっていた。
推進体制	社長、総務部人事2名、営業1名、広報1名、現場ベテラン社員8名(土木部2名、建築部4名、舗装部2名)の計13名が中心となり推進。

(1) 推進体制の確立

前年に総務部人事2名で発足した働き方改革チームに社長、営業1名、広報1名、現場ベテラン社員8名(土木部2名、建築部4名、舗装部2名)を加え**全社的推進体制を構築**。これまで**残り続けてきた課題に対して、全社を巻き込むことによって一気に取組みが加速した**。また、推進状況についてはExcelシートにより管理し、取組みについても社内報やメールで発信をするなど全社への共有を行った。

①キックオフMTGの開催

県の雇用労働政策課職員、登録コンサルタントの方にお越しいただき、働き方改革チームを交えての意見交換会を実施。今年度に時間外労働削減を推進するにあたって、チームを拡大することなど取組みの方向性を決定した。



②建築現場へのヒアリング

特に時間外労働が多い**建築部の現場に登録コンサルタントの方とともに訪問(2現場)**。現場担当者からヒアリングを行うことによって、**ブラックボックス化していた業務実態と関係業者や工種が多い故に書類作成等の手間が増えるといった部門特性上の課題を把握した**。



③モデル現場の選定

経営者から、時間外労働削減のためにICTの活用、DX化を全社的に推進するメッセージを全社へ発信し機運を醸成。また、既に先進的な取組みをしていた土木部社員、建築部社員各1名から事例を共有し、実際に時間外労働削減のための取組みを推進するモデル現場を部門ごとに選定した。



⑤アンケートの実施

モデル現場における取組み内容に関するアンケートを実施。業務効率化の取組みをしてみたの感想や、新たな課題を抽出した。これらの結果を基に、今後の働き方改革を推進し、より生産性の高い職場環境を実現していく。



④実施内容の共有

施策、内容、期限、目標、取組み結果などの推進状況についてはチーム内で共有したExcelシートにより管理。また、取組みについても社内報やメールで発信をするなど全社への共有を行うことで、モデル現場以外のチームでも取組みを推進している。

実施内容	内容	実施担当者	完了	実施に対する意義	効果測定時期	完了	取組結果
新機材導入の徹底	新機材導入による作業効率向上とコスト削減の促進。また、作業現場での安全管理の向上を図る。	現場担当者	〇	作業効率向上による作業時間の短縮とコスト削減の促進。	作業完了後	〇	作業効率向上による作業時間の短縮とコスト削減の促進。
クラウドシステムを導入した業務の効率化	クラウドシステムを導入することで作業効率向上とコスト削減の促進。また、作業現場での安全管理の向上を図る。	現場担当者	〇	作業効率向上による作業時間の短縮とコスト削減の促進。	作業完了後	〇	作業効率向上による作業時間の短縮とコスト削減の促進。
作業現場の効率化	作業現場での作業効率向上とコスト削減の促進。また、作業現場での安全管理の向上を図る。	現場担当者	〇	作業効率向上による作業時間の短縮とコスト削減の促進。	作業完了後	〇	作業効率向上による作業時間の短縮とコスト削減の促進。
作業現場の効率化	作業現場での作業効率向上とコスト削減の促進。また、作業現場での安全管理の向上を図る。	現場担当者	〇	作業効率向上による作業時間の短縮とコスト削減の促進。	作業完了後	〇	作業効率向上による作業時間の短縮とコスト削減の促進。

■モデル現場

- 【土木】令和6年度 仁淀川右岸下流河道掘削工事
- 【土木】令和6-7年度 吉野川水系ほり谷堰堤工事
- 【建築】寺村葬儀社 葬祭会館 一草記 1期工事
- 【建築】中土佐町久礼小学校長寿命化改修工事
- 【舗装】部署全体
- 【本社】本社全体

- ✓ 業界全体として時間外労働の規制への対応は喫緊の課題
- ✓ これまで建築部門の業務実態は他部門と比較してブラックボックス化していること、また根強いセクショナリズムによって推進が難しい現状があった
- ✓ 各部署から推進メンバーを選出することで、**全社的推進体制を構築**できた
⇒**セクショナリズムの解消**
- ✓ ヒアリングを重ねることで各チームの課題を抽出でき、**対策が見えてきた**
⇒**ブラックボックス化の解消**

CONTENTS 04-5 取組み内容・成果



今年度の取組み

2024年～ 全社的時間外労働の削減

(2) 業務効率化のための取組み

働き方改革チームと、現場社員のメンバーが担当するモデル現場、本社のバックアップによって時間外労働削減のための業務効率化を推進した。

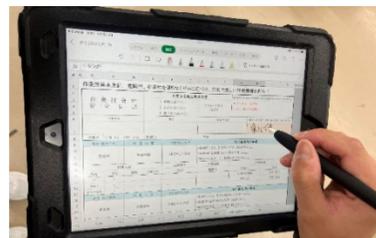
① 新規入場者教育の動画化

現場に新規の業者が入ってくる際に行う現場説明について、従来は紙面と口頭で実施していたものを動画化。YouTube等で公開し、事前に視聴をしてもらうことによって**説明頻度と時間の大幅削減**、ペーパーレス化を実現した。



② 各種点検表や日誌・手順書の電子化

重機や現場に関する安全点検表について、従来紙面で行っていたものをFormsを活用することによって電子化。また手順書や毎日の安全日誌についても電子化をしてiPadによる記入とすることでペーパーレス化を進めた。**書類整理の時間など大幅な削減に成功**。



③ Notionを活用した業務管理

現場におけるルーティンワークを可視化・言語化して業務管理を行うことにより、若手社員が実施すべき事項が確認可能に。また、オンライン上での情報共有・業務管理が可能であるため、若手社員に現場を一人で任せることができ、**ベテラン層が休暇を取得しやすくなった**。



④ 単純作業のRPA化

本社業務における伝票入力などの単純業務を自動化。2019年より新設された、社内のDX化を推進するICT推進部のメンバーが中心となり推進。特に経理部門においては、同部門の**夫妻が育児に伴う時短勤務を両名とも取得しながら、目標として設定した月の残業時間20時間以下を達成した**。



取組み成果

- ★単一現場で、下記の業務効率化に成功
 - ・新規入場者教育の動画化 → **3時間/月** 削減
 - ・点検表の電子化(Forms) → **11.5時間/月** 削減
 - ・安全日誌の電子化(iPad) → **2.5時間/月** 削減
 - ・作業手順書の電子化 → **2.5時間/月** 削減

合計: **19.5時間/月** 削減

- ★本社で、下記の業務効率化に成功
 - ・売上集計 → **16.5時間/月** 削減
 - ・会社別売上集計 → **14時間/月** 削減
 - ・支払関係 → **9.5時間/月** 削減
 - ・給与関係 → **1時間/月** 削減

合計: **41時間/月** 削減

モデル現場担当者からの声



(土木部 工事長: 杉本貴明 30年目)

私は現在、土木砂防工事を担当していますが、工事現場が危険な状態とならないように現場監督として安全で快適な方法を提供するために、現場での常駐が必須であると考えます。しかし現状は多大な書類作成・整理に追われ、現場での常駐時間の減少、書類作成に伴う残業時間の増加等、業務への悪化が進んでいます。今後の業務を改善すべく、働き方改革を推奨し、現場でできる業務効率化に取り組んでいます。現時点では書類整理の電子化を業務の中で取り入れており、この活用によって実際に書類整理時間が短縮され、その**短縮された時間を別の業務へ並行してできていることは明確**になっています。以後、大幅な書類作成時間による残業や現場非常駐とならないように取組みを継続して業務効率化を目指します。

- ✓ **全社を巻き込むことで働き方改革への取組みが加速し、現場・本社ともに時間外労働を削減することができた** ⇒ 今後は、「くるみん」「えるぼし」等の取得を目指す
- ✓ 自律型人材の育成や、社員主導型の組織づくり、部門を横断したつながりづくりといった、これまでの取組みで培われた土壌があったからこそ実現した
- ✓ Google FormやNotion、Power Automate等、**無料の既存ツールを活用したため特に費用もかかっておらず、高い波及効果が見込まれる**

改革を推進することによって、時間外労働の削減や有給化休暇取得率の向上、セクショナリズムの解消等働きやすい環境が整ってきたこと、社内コミュニケーションや育成面を強化することで社員の働きがいが増進されたことにより、弊社では安定的な採用と育成、それに伴う定着が進んでおり、経営の安定化、永続に繋がっている。取組み全体として多額の投資などはおこなっておらず、少ない費用や既存ツールの活用など、高い波及効果が見込める点もポイント。

CONTENTS 05 取組み成果

1. 労働時間の削減と柔軟な働き方の実現

- ✓ 月平均残業時間**32時間** (2019) ⇒ **20時間** (2023)
- ✓ 年間平均有給取得日数**2.6日** (2016) ⇒ **13日** (2023)
※2024年度は3月末までのため、算出できる最新データが2023年度
- ✓ 時短勤務**5名** (男性1名、女性4名) (2024)
- ✓ 男性育休取得率**100%**、平均**48日** (2024)
- ✓ 障がい者雇用**4名** / 185名 (2024)

2. 生産性の向上

- ✓ 業務効率化のために**RPA**や**AI**を業務に活用
- ✓ 社内で実施している勉強会**14個**
①内定者研修 ②新入社員研修 ③自律型研修 ④チーム研修 ⑤個別コーチング
⑥現場見学ツアー ⑦AI勉強会 ⑧育成勉強会 ⑨技術習得勉強会 ⑩若手勉強会
⑪若手ミーティング ⑫お金の勉強会 ⑬健康セミナー ⑭SDGs交流会
- ✓ リーダー向け育成勉強会**11回** (2024)
- ✓ 若手向け朝の勉強会**51回** (2024)

3. 社員のワークライフバランスの改善

- ✓ 今回の働き方改革モデル現場でのアクション数**7つ**
- ✓ 働き方改革推進メンバー**2名** ⇒ **13名**に増加

4. 企業イメージの向上と人材確保

- ✓ 新卒採用における離職率**50%以上** (～2019) ⇒ **0%** (2022～2024)
- ✓ 採用者数 (2024年度**12名**、2025年度**2名入社予定** (高知高専)、
2026年度**3名内定済**) ※土木・建築・測量技術者有効求人倍率**5.97倍** (全体有効求人1.28倍)
令和5年11月厚生労働省一般職業紹介状況より
- ✓ 優秀な人材の確保 (高知大学2名、高知工科大学3名、
愛媛大学1名、高知高専3名) (2022～2025)
- ✓ 企業説明会で学生が座った数**41名** (2019) ⇒ **177名** (2024)
- ✓ 経済紙「**理念と経営**」から取材を受け
社長インタビュー記事が掲載 (2024年5月号)
- ✓ **ホワイト企業大賞【特別賞】受賞**
2022年度「働きがい追求賞」
2023年度「チームワークが創る、顧客満足と社会貢献賞」
2024年度「未来をつくる社員主導の会社づくり賞」



中島 由貴

取締役 人事部長 8年目

私たちは、経営理念である「全社員の成功(幸せ)をサポート」を軸に、単なる時間外労働の削減にとどまらない働き方改革を進めてきました。

活動を始めた当初は、組織を良くしていくのは「社長や幹部、本社メンバーの役割」という認識が強かったように思います。しかし、自律型組織を目指したチーム研修など様々な施策を実施する中で、本社メンバーと現場メンバーが協力してプロジェクトを進める機会が増えてきました。今年は、現場メンバーを含む全社員が一体となり、全社的な働き方改革に取り組むことができました。これも、一步一步社内の信頼関係を築き、社員が挑戦しやすい環境を整えてきた成果だと感じています。

今後も、社員一人ひとりがやりがいを感じ、輝ける組織づくりを目指してまいります。

村越 仁

総務部 人事 2年目

昨年度に引き続き、社内の働き方改革を担当させていただきました。今年度は、各部署から代表者を選出し、全社的に取り組みを推進したことで、スピード感や取り組みの内容に良い変化が生まれたと感じています。

改革を実行するうえでは、特定の人物だけが声を上げるのではなく、賛同する仲間を募り、多くの人を巻き込みながら進めることが重要です。この点において、弊社がこれまで培ってきた社風づくりや、自律型人材の育成、社員主導型組織の形成といった取り組みが土台となり、今回の推進体制や成果につながったと考えています。

組織はさまざまな要素が複合的に絡み合いながら形成されるものです。改革においても同様で、Aを目指した結果、BやCといった好結果が生まれることもあります。弊社が掲げる「永続企業」の実現に向けて、長期的かつ幅広い視点を持ちながら、社員が働きやすい環境を整備し、地域により貢献できる会社づくりを進めてまいります。



三谷 剛平

代表取締役 社長

企業が永続するためには、社員一人ひとりが最大限の力を発揮し、安心して働ける環境を整えることが不可欠です。

私たちの目標は、単に快適な職場をつくることではなく、社員がやりがいを持ち、自らの成長を実感しながら働ける環境を築くことにあります。その積み重ねこそが、企業の持続的な発展につながるのです。

働き方改革に取り組み始めた当初、私は「社員の幸せを大切にすることが、企業の成長につながる」という考えを伝えましたが、多くの社員は懐疑的でした。しかし、現在では離職率の低下や有給取得率の向上といったデータが、私たちの方向性の正しさを証明しています。社員が安心して働ける環境が整えば、モチベーションが上がり、生産性も向上する。そして、それが企業の競争力を高め、ひいては社会への貢献につながるのです。

また近年、多様な働き方への理解が進み、ワークライフバランスを重視する意識の変化が見られるようになってきました。これは時間外労働の規制など、法令対応の観点からも社会的に求められていることです。時間外労働を削減することで、社員一人ひとりが自分の趣味や家族と過ごすための余暇を確保できる状態にする。育休を取得しやすい環境を整え、職場全体で理解を深めることで、社員一人ひとりが安心してキャリアを築けるようにする。これこそが、企業の持続的な成長を支える大切な取り組みだと考えています。

企業は「人」によって支えられています。社員が誇りを持って働き続けられる環境を整え、一人ひとりの力を最大限に引き出すこと。その積み重ねが、ミタニ建設工業の未来を創り、企業の永続を実現するのです。私は、これからも社員とともに挑戦を続けていきます。



有澤 由和

土木部 課長 29年目

書類の電子化を目指し、新規入場者教育の動画化・Googleフォームを活用した安全点検・安全日誌や安全教育、災害防止協議会の電子化を今回の現場では取組んでいます。作業自体は極端に生産性の向上に繋がるものではないかもしれませんが、紙の印刷やファイリング等にかかる時間や印刷時のコピー費用やファイル費用、紙の書類のファイルを置く場所が不要となり事務所が広く使用できる等、多少ではありますが、時間や経費の削減、事務所が広く使用できることで、働きやすい職場環境にも繋がっていくのではないかと思います。現在はやり始めたばかりの手探り状態ですが、皆が活用し、色んな改善意見がでること、どんどん使いやすくなっていくと思います。まずは、1回活用してみることが、大事かと思っています。

山下 友一

舗装部 工事長 30年目

舗装部では、Google点検フォームを活用した点検を進め、効率化を図る取り組みを開始しました。舗装工事は短期現場が多いため、現場単位での対応では時短効果が得られにくい課題がありましたが、まず直営4機を対象に導入を開始したところ、予想以上に技能職メンバーが協力的で、スムーズに浸透していきました。

一方、ベテラン技術職の社員からは当初導入に抵抗がありました。しかし、実質的には若手技術職の社員がフォーム作成・管理を担当するので、今後どうしていくか若手からのボトムアップ形式で話し合ったところ、機種単位でフォームを統一化すれば良い等、舗装の特性を活かした前向きな意見が多く出て感心しました。そのため、こうした取組みを推進する上では、上司が段階的に体制を整えていくことが重要だと感じました。



山本 正和

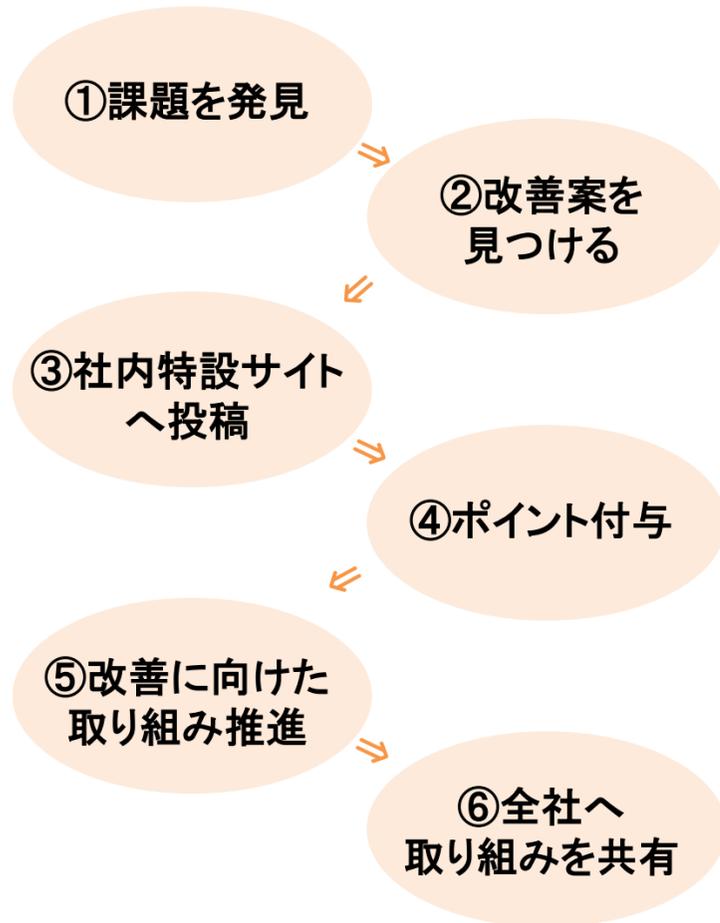
建築部 課長 31年目

新規入場者教育の動画作成に関してですが、現場で活用出来そうな状況です。ただし動画を作成する機会が年間1~2回程度となるため、この作業に関する慣れから来るスピード化が難しいと感じました。これに関しては現場のフォローアップも兼ねて本社スタッフで担当者を決めて、動画作成をすることで作成頻度を増やし、効率化を図ることができると考えています。あとは、協力業者に対する内容の浸透性の確認を配慮していく必要があると感じています。これ以外にも点検フォームなども本社スタッフで対応できるものを検討していければと考えています。

CONTENTS 07 今後の取り組み予定

提案型ポイント制度導入

社員からの積極的な改善提案を促し、組織全体の活性化とイノベーション創出を図る。



- ✓ 社員の主体的な行動を促進させる
- ✓ ポイント数上位者を忘年会で表彰

施工内容動画制作

施工手順や技術、実績を動画でまとめ、教育の効率化や技術継承を図る。

制作内容

- ①新入社員が学ぶべき基本的な施工手順
- ②複雑な工程や特殊な施工方法
- ③頻繁に発生するトラブルとその対処法

内容

- ①各工程の解説(準備、施工、完了)
- ②使用する工具や資材の紹介
- ③注意点や安全対策
- ④失敗事例と改善点

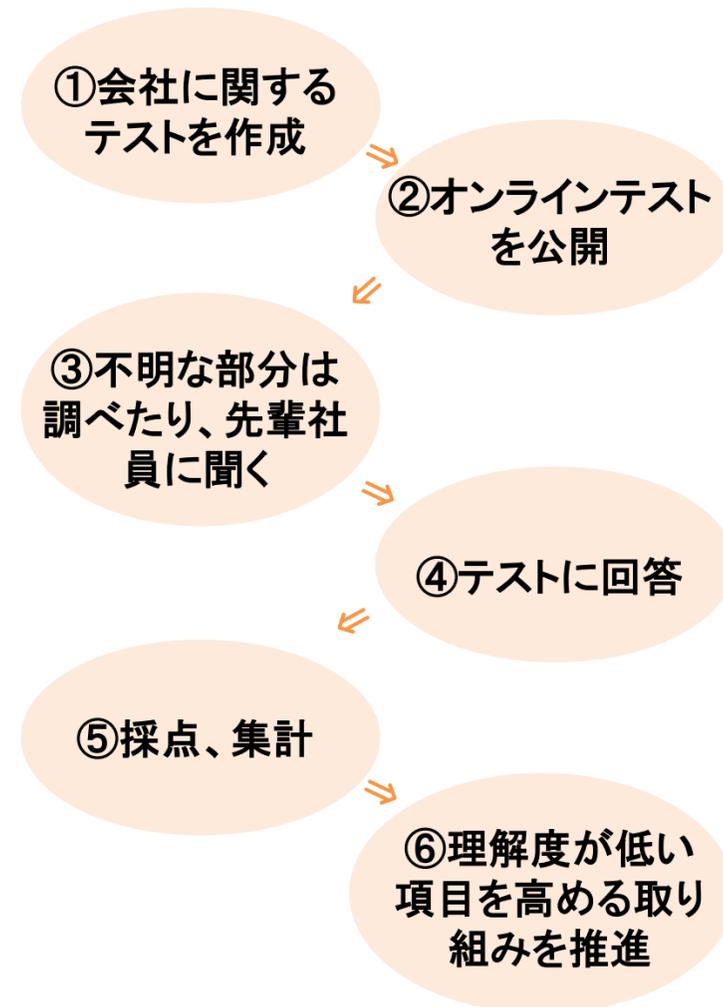
活用場面

- ・新入社員研修
- ・社員のスキルアップ
- ・発注者への説明資料
- ・協力会社への技術指導
- ・採用活動

- ✓ 施工手順を視覚的に理解し、早期に戦力化を図る
- ✓ 熟練者の技術やノウハウを動画で記録し、後世に継承する
- ✓ 正しい施工方法を共有し、品質の安定化を図る

全国统一ミタニテスト

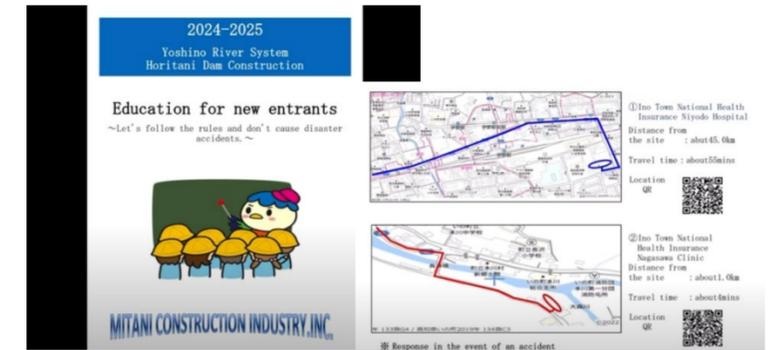
会社の歴史、事業内容、社風などに関するテストを実施し、社員の会社への理解を促進するとともに、社員間の共通認識を深める。



- ✓ 会社に関する共通の知識を醸成し、一体感を高める
- ✓ テストを通じて、社員間のコミュニケーションを活性化する

新規入場者教育動画 外国語バージョン

協力業者のグローバル化に対応し、外国人作業員の新規入場時教育を強化するため、今年度作成している新規入場者教育動画を多言語化する。



- ✓ 多様な人材が活躍できる環境整備

コミュニティサイトへのデータ共有

現場で活用できる創意工夫や総括打ち合わせの議事録・資料などを社内プラットフォームで共有し、工事における高評価者・表彰受賞者の作成した書類を参考にできるようにする。

- ✓ 情報収集にかかる時間を大幅に削減できる
- ✓ 書類作成の標準化が進み、誰が作成しても一定の品質を保てる
- ✓ 自己学習を促進し、スキルアップを支援
- ✓ 組織全体の透明性が高まり、風通しの良い組織風土が形成