



Kochi Work Style Award 2025

未来へつなぐ、技と想い

— 熟練の技を継承し、社員と企業が成長する働き方改革 —



当社は昭和2年に高知で最初の電気工事店として創業し、長年にわたり培ってきた確かな技術力を強みに、地域のインフラを支えてきました。一方で、業務の属人化や若手育成の仕組み不足といった課題を抱えており、持続的な成長に向けた基盤づくりが求められていました。

2023年からKOCHI Work Style Awardに参加し、今年度は「属人化の解消」「若手育成」「男性育休」を軸とした多様な働き方の定着に、全社一丸となって取り組みました。

04 自走働き方改革
 チームによる連携体制の強化
 若手人材の採用と定着
 地域社会への貢献（採用強化）

✓ KOCHI Work Style Award 2025

03 属人化解消の取組
 男性育休の促進
 個の力を未来に
 ①スキル・技術の属人化解消
 ②若手育成
 ③男性育休

02 技術の見える化
 情報共有の仕組みづくり
 個の力を全体に
 ①データ保存の統一化
 ②積算見積作業業務の見える化
 ③工事写真や工事進捗管理のデジタル化

01 働きやすさの土台づくり
 個の力を引き出す

- ① 残業時間削減/年間552時間の削減目標
- ② 有給休暇促進/平均取得率70%目標
- ③ 社内風土改革/関係性強化、若手相談会





山下電機株式会社

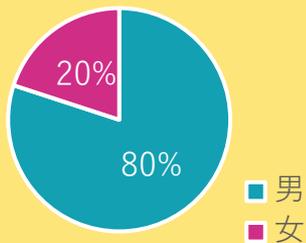
創業 98年

昭和2年4月25日

「社員が安心して働ける職場づくり」と「地域に貢献し続ける企業」を両立させ、100年企業に向けた挑戦を続けていきます。

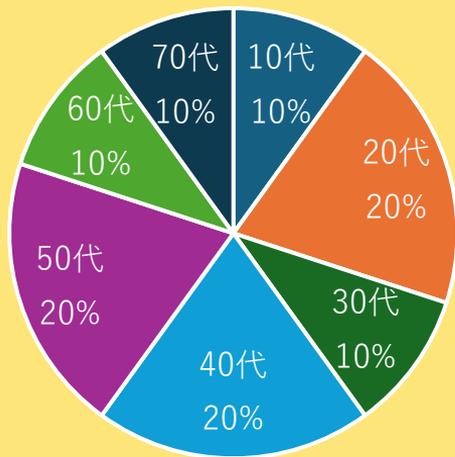
従業員 10名

役員 2名
 工事部 7名
 総務部 1名



高知で最初の電気工事店として創業し、地域の電気インフラを支え続けてきました。住宅・公共施設・道路・上下水道設備など、多岐にわたる電気工事を手がけ、積み上げられてきた豊富な実績と信用が誇りです。

平均年齢 46歳



過去の働き方改革

- 30年前 積算、工事写真管理、図面描画ソフトを導入
- 10年前 社内データの共有
- 5年前 タブレット型の工事写真撮影端末を導入
- 2年前 VPNの導入(社外から社内サーバーにアクセス可能に)
1人1台タブレット支給
Google Workspace導入
- 1年前 共有フォルダの保存ルール
Google Workspaceの活用強化
毎日17時～全体で終礼「17時ピットストップ」

社風: 家庭の事情で家族の送り迎えをしたり、帰らないといけないうちに会社を抜けやすい。



取組の背景・意図

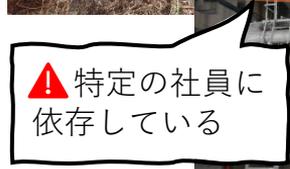
建設業界では…



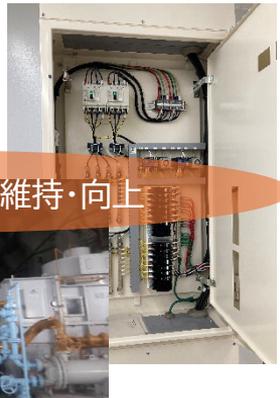
長時間労働、属人化



高度で特殊な技術力の維持・向上



⚠ 特定の社員に依存している



アンケート結果

	働きやすさ	働きがい
仕事	3.52	5.95
職場	6.95	8.81
組織	6.73	8.45

「自信のなさ」「特定社員への負担集中」

従来の「見て覚えろ」型指導 → 体系的な研修プログラムへの転換
 バックオフィスで働く女性社員…基礎的な電気工事知識や資格取得を通じて、現場サポートや業務効率化に貢献できる体制

「人に仕事がつく」組織 → 「チームで仕事をする」組織へ
 技術継承と人材育成を進めるとともに、資格取得やチームへの貢献を正當に評価することで、専門性とサービス品質の向上を目指す。

KOCHI Work Style Award2025 目標

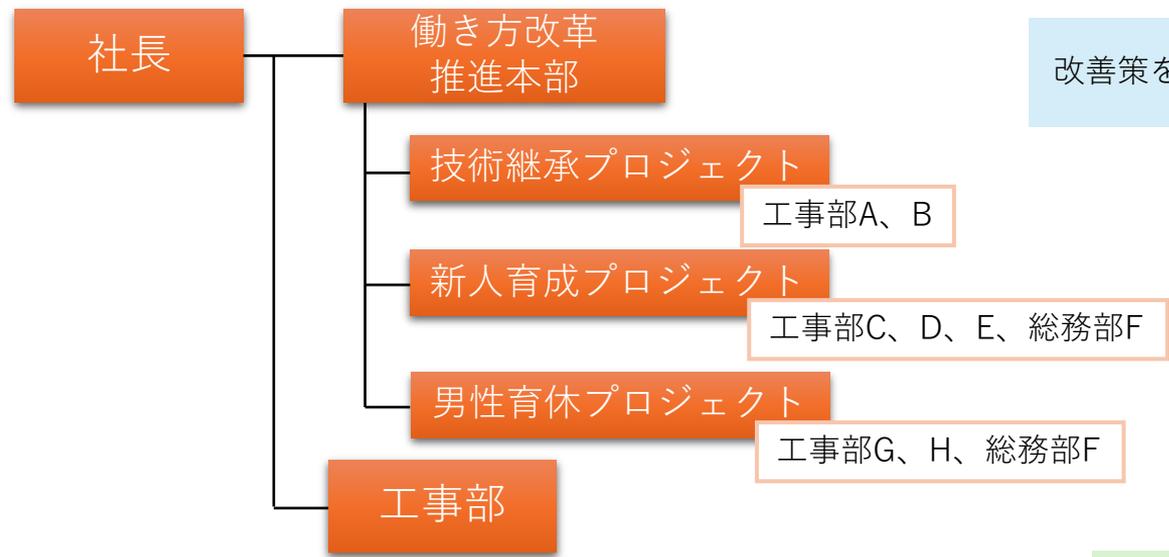
取組内容

個の力を未来に
 ~社員全員が安心して働き、
 仕事とプライベートを両立できる環境づくり~

- ①スキル・技術の属人化解消
- ②若手育成
- ③男性育休

推進体制

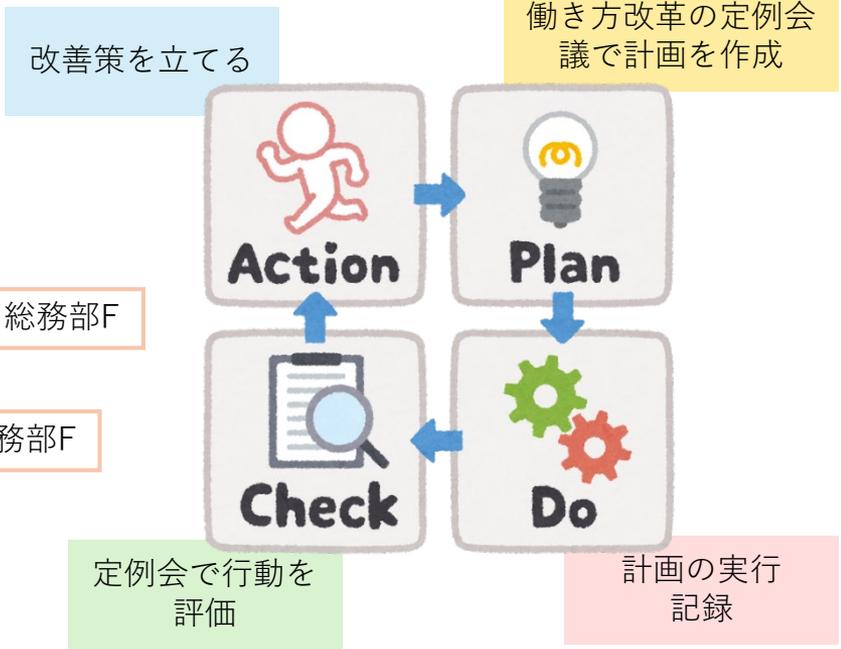
<社内>



<社外>



プロジェクトの流れ



01 スキル・技術の属人化解消

Plan

- ベテランの知恵袋
- Googleチャットの活用
- 会議の録音
- 終礼の議事録作成
- 案件フォルダ運用
- 検査時指摘事項の共有
- 講習の共有
- 遠隔臨場

Do



ベテランの知恵袋

ベテラン社員による、工事体験談の講話や質疑応答、若手社員への助言を実施。若手社員から新しい現場に対する不安や課題をヒアリング。

会議の録音・議事録作成の一部自動化

録音→『notta』で文字起こし→議事録作成
これにより、定例会の議事録作成の時間を削減。
日々の終礼の議事録作成も可能に。
*notta: AIを活用した音声文字起こしサービス



案件フォルダの運用開始

2024年に作成した、工事の案件フォルダ保存ルールを実際の現場で運用開始。(メインのフォルダをあらかじめ番号をつけて作成しておき、その中に工事書類を保存していき、管理するもの。)

- 001_契約関係
- 002_検査関係
- 003_施工計画書
- 004_工程管理
- 005_施工管理

ファイル名やフォルダの統ルールを設定

各自がそれぞれつけていたファイル名にルールを設定。
枝番号や日付を前後につけたり、古いデータ専用ファイルを設けることで、ファイル整理を行い、ファイルを探す手間を削減。

- 251205_書類修正
- 251208_書類修正
- 251114_【ご連絡】工事の契約に
- 251118_建設リサイクル追加書類
- 251118-2_建設リサイクル追加書類
- 251118-3_持記事項回答

02 若手の育成

Plan

- 新入社員日報の作成
- 新人の書類作成…最終形を見せる
- キャリアパスの作成
- 試験勉強のバックアップ

キャリアパス作成

スキルアップの見える化を目的にキャリアパスを作成し、会社紹介パンフレットにも掲載。入社後の成長イメージを明確にすることで、資格取得や日々の業務が将来の役割につながることを示し、学習意欲と定着率の向上を図っている。



Do

新人－先輩間のコミュニケーション強化

新たに新入社員向けの日報のフォーマットを作成。1日の振り返り（学びと成長）を提出してもらい、先輩社員が確認・コメントを行うことで、日常的なコミュニケーションを強化。日々の不安や課題を書き出すことで、先輩からの助言につながるとともに、新人マニュアル作成の基礎資料として活用予定。



資格取得のバックアップ

スキルアップの見える化を目的にキャリアパスを作成し、会社紹介パンフレットにも掲載。入社後の成長イメージを明確にすることで、資格取得や日々の業務が将来の役割につながることを示し、学習意欲と定着率の向上を図った。また、試験前は全体に声掛けを行ったり、終業時間中の学習を勧め、勉強時間の確保を行った。

施工管理技士資格取得に向けた講習会への参加を労働局の補助金を利用して実施。

新入社員、若手社員を中心に、業務と両立しながら継続的に学習できる体制へ。現場職だけでなく事務系社員も資格取得に挑戦できる環境を整え、多能工化に向けた社内の活性化へ。

02 若手の育成

Check

- 施工管理技士試験対策講座の受講により、施工管理技士の役割や業務内容への理解が深まった。
- 新卒採用が少なく育成マニュアルが未整備だったが、日報を通じたコミュニケーションにより、新人教育のベースが構築できた。
- キャリアパスにより、「何年目で何を任されるか」といった成長イメージを持ちやすくなった。
- 会社パンフレットを見直し、経歴中心から資格と成長ステップが分かる構成に変更したことで、内容の分かりやすさが向上した。
- 現場が始まると、勉強時間の確保が難しくなってくる。
- 施工管理技士試験（二次試験）の傾向変化を踏まえ、定例会や遠隔臨場、他現場の手伝い・見学などを通じて、多様な現場経験に触れる機会の重要性を確認した。



Action

- 事務員、新人の現場見学
- 遠隔臨場を活用した現場への参加
- 新人日報の継続
- 勉強時間の確保
- (毎週水曜日に16時～)
- 勉強タイム 1月から実施)



① 技術継承・人材育成の成果

「先輩の知恵袋」制度を通じ、海外現場の経験や建設マスターの事例などが共有され、若手社員がベテランの技術力や仕事観を実感する機会に。
工事検査時の指摘事項を社内で共有することで、注意点が蓄積され、指摘件数の軽減(3割減↓)。



② 資格取得支援・キャリア形成の成果

新人作成の1日の振り返りを通じて、新人教育の体制を体系化。聞けずじまいに終わる状況の防止、不安の解消、二人制のOJTを通じて指導内容の共有化へ。 ⇒ 誰が指導しても一定水準の教育成果が得られる仕組みの整備。
電気工事士・電気工事施工管理技士を対象とした資格手当を新設し、**取得意欲UP** ➡
キャリアパスを会社パンフレットに掲載。入社から施工管理技士までの**成長ステップの見える化**
試験費用補助や講習費用の会社負担により、社員の挑戦とキャリアアップを後押し。
(資格試験受験者数**5名**、2級電気工事施工管理技士1次試験合格者数**2名**)
試験勉強をすることにより、施工管理業務の基礎理解が深まり、**業務範囲が広がった。**

※OJT（On the Job Training）：実際の仕事をしながら学ぶ社内教育

③ 情報共有・業務効率化の成果

2年目に整備したフォルダ作成ルールを実際の現場で運用。
終礼による情報共有が定着、各現場の状況把握やヘルプ依頼の場 ⇒ **残業時間の短縮**。日々の疑問や不安を共有できる場として、**社員の安心感向上** ➡
利益向上…見積精度の向上(改革実施前後 **受注高17%増** ➡、**利益73%増** ➡)
残業時間減(改革実施前後 年間残業時間 **700時間減の見込み** ↓)
有休取得率向上(改革実施前後 **12%増** ➡)

④ 属人化の解消

技術と情報の見える化、OJT、業務棚卸により現場の仕事を事務部門が**分担できるようになった**(工事部業務3割減↓)

取組の背景・意図

昔から有給休暇の取得には理解がある

子どもが小さい時は送迎に行けた
(勤続47年)

子どもが風邪をひいたら休める、休めた

業務を抜けて参観日に行けた

その一方

…電気工事業という特性→現場工程や他業種との調整が必要、短期の休暇には対応できても、長期休暇を取りにくい。

H24~R4の間に、育休対象者3名全員が取得。取得率100%という強みがある

…その反面、休業前後の引継ぎやフォロー体制、情報共有が出来ておらず属人化。

現在育休対象者がおらず、
「自分には関係のない制度」
という認識の社員もおり、会社全体の取組としては十分に浸透していない。

「制度・仕組み」「マネジメント」「職場文化」の視点から、
業務の見える化・標準化や「お互いさま」を実感できる仕組みづくりが重要！（コンサルタントより）



育児だけでなく、体調不良や介護、学習機会の確保など誰にでも起こりうる事情を同列に扱える体制を目指し、属人化をなくし、社内全体で改めて取り組んでいくことを決定。



KOCHI Work Style Award2025 男性育休目標

誰もが休みを取得しやすい職場づくり

単に男性社員が育児に参加するための制度と捉えるのではなく、一人の社員が長期休業しても現場が滞らず、業務が円滑に進む体制を構築するための仕組み。

「〇〇さんがいないと仕事が進まない」状況をなくす → 業務を分解、タスク管理、ベテラン社員の技術やノウハウを言語化・見える化。
若手社員やバックオフィス社員とも共有できる体制を整備。
育休に限らず、家族の看護・介護休暇や学習機会の確保など、誰もがライフステージに応じて休みを取得しやすい職場づくりを進め、会社全体の働きやすさ向上につなげることを意図している。

社内の（サポート）体制

☑ 「取得しても大丈夫」という安心感をつくる

- ・ 男性育休は会社として推進する取組であることを明確に発信
- ・ 取得に対して不利益が生じないことを社内に周知
- ・ 働き方改革の一環として継続的に支援

☑ 制度と現場を繋ぐ調整役

- ・ 男性育休に関する制度内容や取得の流れを整理
- ・ 部署間の調整や課題への対応
- ・ 取得状況を確認し、必要に応じて改善を実施
工事部G、H、総務部F



☑ 「何をすればいいかわからない」をなくす

- ・ 育休制度や給付金に関する説明・相談対応
- ・ 手続きや書類作成のサポート
- ・ 取得スケジュールの調整支援
取締役 山下 あゆみ、総務部F

☑ 現場全体で支え合う体制づくり

- ・ 業務の引継ぎや役割分担の調整
- ・ 業務の工程管理・フォロー体制の構築
- ・ 復帰後の業務調整や声かけ
工事部A

Plan

- 社長の育休宣言と業務連携の強化
- 未来づくり休暇の新設
- 育休習得を前提とした業務の棚卸し
- 業務の標準化
- 複数人対応体制の構築
- テレワークの導入
- 子連れ出社
- 業務提携・外部連携の活用

Do

社長の育休宣言と業務連携の強化

男性育休の取得を前提とした現場運営の見直しを行った。現場や事務所の業務が特定の社員に偏る、育休取得時に残業や休日出勤が増えることを課題として整理。この課題を受け、社長自らが男性育休を取得する方針を打ち出し、育休取得の重要性を社内で示した。



未来づくり休暇の新設

特別休暇として「未来づくり休暇」を新設。家族との時間や自己啓発、地域のボランティア活動など、社員一人ひとりが未来の自分や家族、地域のために使う大切な時間と定義づけ、自分の時間を有意義に使うための時間に。社員一人ひとりが、自分や家族、地域のために未来を作る意識を持つきっかけとして、会社全体で取得を推奨。

育休取得を前提とした業務棚卸

モデル社員を設定し、その業務内容を「汎用業務・専門業務・管理業務」に分類して棚卸しを実施。事務職や若手社員でも対応可能な業務を見える化。棚卸し結果をもとに引継書を作成し、社内全体で分担できる体制を整備。

タスク管理で誰でも対応できるように

業務の棚卸結果をもとに、主要業務についてタスク表を作成し、誰でも対応できる体制を整備。育休等の長期休暇時だけでなく、平常時の業務効率化にも。関係者間で共有しながら整備。



情報共有

日常業務のマニュアル作成は容易ではないことから、既存の現場書類を活用し、工事日誌や工程表の記載内容をより充実させる方向で調整。小規模工事については終礼やチャットで共有を行った。

終礼の録音→AIによる文字起こし→議事録作成、チャットで日々発信を行った。



複数人での現場対応

複数人での現場対応を推進し、より引継業務を容易にする環境を構築。

1人で現場を仕上げるのではなく、日ごろから相談したり、手伝いに来てもらうことで、現場把握を容易に。

テレワーク・子連れ出社

育休取得前後の社員や家庭事情のある社員が柔軟に働けるテレワークを実施。

1年前の働き方改革で、事務所にいなくても仕事ができる通信環境は整っていた。仮設事務所での活用から、自宅での活用に範囲が広がった。

社員の子連れ出社制度も実施し、事務所勤務に限定して勤務可能に。

テレワークと組み合わせることで、急な欠勤や業務停滞を防ぎ、柔軟な働き方を実現。



Check

- インフルエンザ流行による学級閉鎖時に、テレワークや子連れ出社を活用でき、育児と仕事の両立に役立った。
- 家庭の都合で休みを取る場面が多いため、年間休日数の増加が働きやすさの向上につながった。
- 一方で、年次有給休暇を十分に消化できていない社員もあり、さらなる業務改革の必要性が明らかになった。

Action

- テレワーク、子連れ出社 継続
- 2026年4月からの未来づくり休暇始動に向けての準備
- 有休消化の推進
- タスク管理による情報共有の継続
- 業務提携・外部連携の活用

① 男性育休の推進

・イクボス宣言

「社員が仕事と子育てを両立できるよう、日々の働き方や環境整備を含め、男性育児休業の取得も積極的に支援します。」

・こうち男性育休推進企業

・休暇準備シート(育休対象者に配布するシート。会社独自の休暇情報を盛り込み、いつ何があるか分かるように)



② 業務体制の見直し

工事部のAさんの業務を棚卸し、総務部への移管可能業務の分析を行い、一部を総務部が担えるようになり、工事部の業務負担軽減(約3割削減 ↓)。

Google チャットによるタスク振り分けやGoogleカレンダーでの予定共有が定着し、業務調整が円滑に。

業務手順や効率的な進め方を共有することで、作業スピード・精度の向上、情報共有によるミス削減、チームでの協力体制強化といった効果が生まれている。

部門間の連携が進み、社員同士で改善策を話し合う機会が増えたことで、現場全体の知識・スキルの底上げや、業務改善を前向きに捉える文化が育ちつつある。⇒ **育休取得を前提とした安定した業務体制づくりへ。**

③ 働きやすさ・休暇制度の成果

「未来づくり休暇」を新設し、年間休日 105日

⇒ **固定休日105日 + 自由に取得できる5日を加えた計110日**に ➡。(2026年4月～開始予定)

社員が将来を見据えて休暇を計画しやすくなり、育児や家庭事情と仕事を両立しやすい環境が整う。

テレワークや子連れ出社とあわせて、「休むことを前提に仕事を進める」「育休を取得しても現場が回る」

という意識が社内に浸透し、休暇や働き方を前向きに捉える風土が作られている。



取組に対する従業員の感想・評価

■ 若手社員（入社1年目）

先輩の話や終礼・チャットを通じて、仕事への姿勢や考え方を学ぶことができる。分からないこともすぐ相談できる環境があり、少しずつ不安が解消されている。

■ 中堅社員

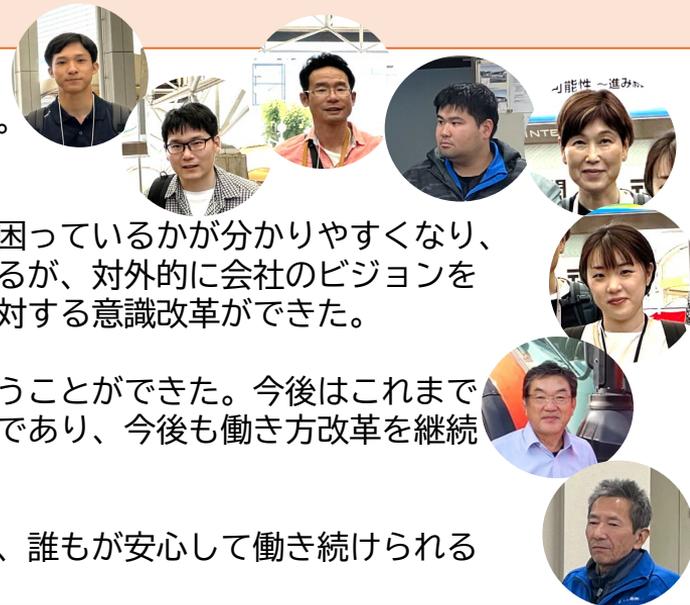
業務の見える化と情報共有が進み、社内の意思疎通が円滑になった。誰がどこで困っているかが分かりやすくなり、助言やフォローがしやすくなった。働き方改革に関する資料作成は大変な面もあるが、対外的に会社のビジョンを発信できる点で前向きな取組だと思う。今回の取組を通じて、働き方や考え方に対する意識改革ができた。

■ ベテラン社員

多忙な時期でも周囲のサポートと会社の後押しにより、落ち着いて仕事に向き合うことができた。今後はこれまでの経験を活かし、周囲を支える立場として改革に関わっていきたい。評価は満足であり、今後も働き方改革を継続し、会社任せにせず、自身も改革に積極的に参加していききたい。

■ 全体的な声

働き方改革を通じて、働きやすさや休暇の取りやすさが向上し、男性育休も含め、誰もが安心して働き続けられる職場づくりが進んでいると実感。



取組に対する経営者の感想・評価

ひと昔前の建設業界では、残業を共にし、飲み会で反省会を行うといった旧来型のOJTが若手育成の中心だった。働き方改革の進展により、長時間労働の是正やハラスメント防止など労働環境は大きく改善したが、一方で「環境改善だけでは若手が十分に育たない」という課題も感じるようになった。

そこで当社では、「育て方改革」という視点から若手育成の在り方を見直し、量に頼る育成ではなく、短時間でも質の高いフィードバックを行うこと、自律的に学べる環境を整えること、そして一人ひとりの価値観やライフステージに寄り添う育成を重視。男性育児休業の取得促進も、こうした新しい育成の一環として位置付けている。

今後は「働き方改革」と「育て方改革」の両輪を回し、人材育成と働きやすさを両立させることで、当社の持続的な成長につなげていきたいと考えている。



代表取締役 山下 裕

伴走支援に対する感想・評価（登録コンサルタントとの協働について）

高知ワークスタイルアワードへの取組は、短期間で計画から実施、成果整理まで求められるため大変さもありましたが、その分、時代に即した働き方改革を集中的に進めることができました。従業員からも働き方改革に対する受け止め方の変化の声が聞かれ、取り組んで良かったと思います。コンサルタントに間に入ってもらうことは、自社だけでは着手が難しかった内容について、取り組んでいくきっかけになったと思います。

施工管理業務は案件ごとに条件が異なる「一品料理」の側面が強く、マニュアル化や標準化に対して現場から否定的な意見もありましたが、登録コンサルタントの助言を受けながら、標準化が可能な業務や効率化できる部分を一つひとつ整理し、3年間継続して取り組むことができました。

社内の視点だけでなく、第三者の立場からの客観的な助言があったことで、課題を冷静に捉え直し、将来につながる実践的な取組へと発展させることができた点を高く評価しています。

伴走支援に対する感想・評価（登録コンサルタント）

本取組における最大の成果は、制度や仕組みの整備以上に、経営者である社長の意識と行動に変化が生まれたことです。当初、社長は自分の思いや考えを言葉にして社員に伝えることに苦手意識がありましたが、定例会の場で率直な思いを継続して伝えていただくことを重視して伴走支援を行いました。

その結果、社長の考えや方向性が社員に共有され、個々がそれぞれに動いていた組織が、共通の方向性を意識しながらチームとして成果を生み出す組織へと変化しました。

働き方改革は業務効率化にとどまらず、「育て方改革」へと進化し、自走的に改善を続けられる土台が築かれたと評価しています。

3年間の取組を通じ、小さな成果を積み重ねて自信につなげることを意識して支援してきました。継続と改善を重ねる中で身につけた姿勢や経験を、今後もぜひ活かしていただきたいと思います。



■ 業務の見える化・属人化解消の深化

- 業務分担と役割を明確化し、誰が担当しても一定品質で対応できる体制を構築
- 若手育成と多能工化につながるOJTの継続・強化

■ 年間休日110日体制・未来づくり休暇の定着

- 2026年4月からの本格運用に向け、工程調整や情報共有ルールを継続的に改善
- Google Workspaceを活用した計画的な休暇取得支援
- 繁忙期でも休暇を確保しやすい体制づくり

■ 人材育成・資格取得支援の強化

- キャリアパスと連動した育成・資格取得支援の継続
- 試験費用補助・講習費用負担による学習意欲の向上
- 新入社員から監理技術者まで、成長段階に応じた支援の実施

■ 男性育児休業・多様な働き方の定着

- 育休取得時の引継ぎ・フォロー体制の整理
- ライフステージに応じた働き方を選択できる職場づくり

■ 業務効率化・DXの推進

- 遠隔臨場の導入準備および運用検討(発注者・社内での活用)
- 情報共有の高度化と移動負担軽減による生産性向上

■ 将来ビジョン

- 社員が安心して働き続けられる環境づくりの継続
- 地域の電気インフラを支える「100年企業」への挑戦

