

1人ひとりがいきいきと働ける職場づくり

株式会社 ミライト・ホールディングス



1. はじめに

ミライトグループでは、グループで働く全員が拠り所とする考え方「ミライトWAY」に基づき、グループ全体でCSRを推進しています。

基本的な考え方は以下の通りです。

- ①社会の要請や期待に応じて事業を継続させることで、ステークホルダーから長期的な信頼が得られるようにする。
- ②本業に社会や環境などの諸課題への対応を組み込むことで、変化へ対応できる企業にする。
- ③企業として持続可能な社会づくりに貢献することで、存在することを期待されるような「ブランド」にする。

この考え方に基づき、安全の確保・品質の向上、環境関連事業、地域コミュニティイベントへの協力等、さまざまな活動を行っています。

また当社における重要性の観点から、「環境」「地域活性化」「人材育成」を重点テーマとして選定しています。本稿では「人材育成」をはじめとした従業員の活躍を推進する施策を中心にご紹介します。

2. いきいきと働ける職場づくり

(1) 社員が安全で健康に活躍できる職場づくり

従業員1人ひとりの個性を尊重し、もてる能力を最大限に発揮して活躍できる組織風土づくりを推進するとともに、安全で働きやすい職場環境の整備に努めています。

・社員の安全の確保

地震等の大規模災害への備えと社員の意識向上のため「大地震等災害対応ポケットマニュアル」を社員全員に配付。災害発生時の行動原則や安否確認の方法、災害情報の収集方法などをまとめています。

社員に対しては、家族との連絡手段や徒歩での帰宅ルートの確認の呼びかけ、安否確認システムの利用訓練などを通じ、災害への備えについて日頃からの意識の向上に取り組んでいます。

・危険体験・体感研修

建設業における全国の死亡事故原因は墜落・転落事故が最も多く、毎年40%前後を占めています。ミライトグループでは、墜落・転落事故の撲滅を目指し、社員や協力会社社員を対象に実際に事故を疑似体験できる設備を使った「危険体験・体感研修」を実施しています(写真1)。受講者が、転落事故を身をもって体

感することで、基本動作や転落防止器具の重要性をより強く感じ、安全意識を向上させることを目的としています。2015年度は8拠点で実施しました。今後は対象事業所と研修項目の拡大を計画しています。

・社員の健康管理

自身の健康状態を把握して生活習慣病を予防したり、隠れた病気を発見するために重要な役割があることから、全社員を対象に定期健康診断の受診のほか、特定年齢での人間ドック受診や健康相談を実施し、社員の健康管理に役立てています。国内各地の保養施設の提供によるリフレッシュの機会づくりや、健康保険組合によるウォーキングラリーなどの健康増進策を実施しています。

・メンタルヘルス

厚生労働省の取り組みにより、2015年12月から常時50名以上が働く全事業場に義務化された「ストレスチェック」は、メンタルヘルス不



写真1 雨天状態の屋根を再現した体験・体感研修

調を未然に防止する一次予防を講ずることでメンタル不調者の発生を防ぎ、より働きやすく健康的な職場へと改善することを目的としたものです。ミライトグループでは義務化に先立ち、2015年11月に「ストレスチェック」を実施し相談体制の充実を図るなど、有機的な取組みを行っています。

・ミライトグループ安全大会の開催
厚生労働省が中心となって毎年7月に開催される「全国安全週間」にあわせ、ミライトグループ安全大会を開催し安全意識の高揚を図っています。2015年度は、7月8日に大阪で、7月23日に東京でそれぞれ開催。グループ方針や安全施策事例の発表、外部講師による安全講話などを行いました。

(2) 事業変革を支える人材育成

人材を最大の経営資源と考え、従業員1人ひとりがいきいきと働けるような職場づくりを進めています(図1)。

・人材基盤の強化・活性化

事業展開に必要とされる専門能力を高めていくための「分野別モデル体系」と、各階層で期待される役割

やキャリアステージに応じて身につけるべきスキルやナレッジの習得を図る「階層別育成体系」で構成する「新たな人材育成体系」を設けています。これにより社員1人ひとりの成長を支援し、これからの事業を支える人的基盤の強化を計画的に推進しています。

・教育研修環境の充実

ミライトグループの育成体系は、入社直後の導入研修から始まり幹部社員にいたるまで、各階層で期待される役割やキャリアステージに応じて、身につけるべきスキルやナレッジを習得できる体制を整えています。また、新入社員においては理系・文系にかかわらず活躍できるよう充実した教育研修体系を準備しています。加えて分野別モデル体系を整備し、各種資格取得への支援体制の充実を図るほか、難易度にあわせ報奨金制度を設定しています。

・研修設備の整備

市川研修センター(千葉県市川市)及び関西ハイパーテクノポート(兵庫県神戸市)などの各種研修センターでは、技術者の技能訓練や技術開発を本格的に推進することを目的として、各種研修設備を整えています。

新入社員からベテラン社員までお客さまの要望に応えられるように技術力、提案力を日々研鑽し、社会や時代のニーズの具体化に貢献していきます。

・人事評価制度

新たな成果反映型体系の導入により、事業運営において期待される役割やその達成度と具体的な活動プロセスを評価する制度を取り入れています。

評価にあたっては、上司と部下のコミュニケーションを重視し、面談による目標設定と進捗管理をルール化して、組織における本人の位置付けや目標の意義を理解させるとともに、目標達成に向けた動機付けを図り、本人のやる気や自律的な工夫、改善を引き出す仕組みを取り入れています。

・メンタリングプログラム

新入社員を対象に、配属部署における上司とは別に指導・相談役となる先輩社員(メンター)を任命して、対話による「気付き」と、助言による新入社員(メンティ)の「自発的・自律的な発達」を促す制度を設けています。具体的には、定期的な報告を受けてのフィードバックや月ごとの面談を行っており、メンティの育成プログラムの要素だけでなく、メンターの育成プログラムとしての側面も兼ね備えています(図2)。

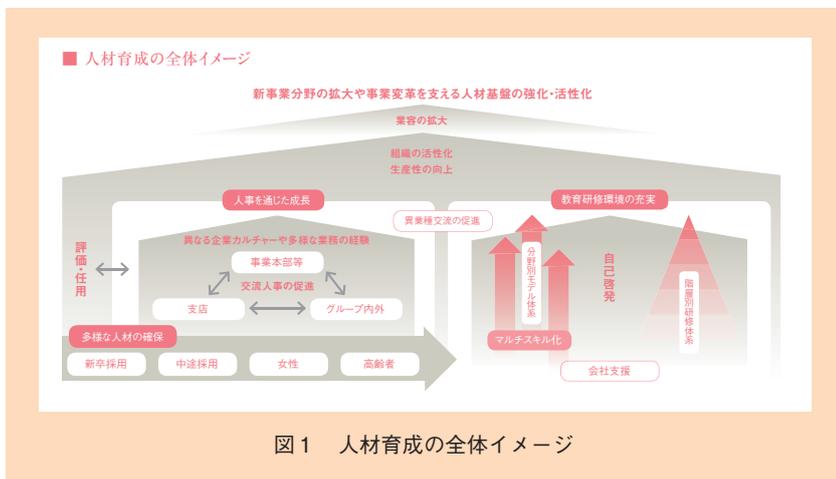


図1 人材育成の全体イメージ

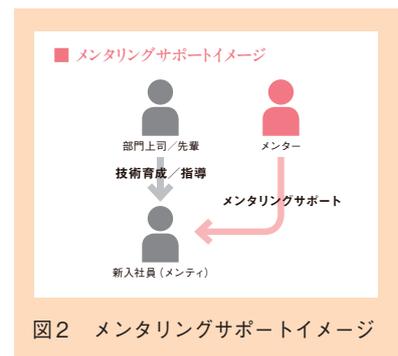


図2 メンタリングサポートイメージ

(3) 多様な人材が活躍できる職場づくり

年齢、性別、国籍、障がいの有無にかかわらず、個性を尊重し、もてる能力を最大限に発揮できる組織風土づくりを推進しています。

中でも女性社員の活躍推進に力を入れており、就業環境の充実やさまざまなキャリアパス、チャンスの提供を通じて日常的に活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

・女性社員の活躍推進

女性が幅広い分野で能力の発揮やキャリア形成ができるよう、行動計画を策定するとともに各社ごとに課題を分析し、新卒採用の女性比率や女性管理職比率の増加、女性の職域拡大等を中心に目標を設定し、取り組んでいます。あわせて、ワーク・ライフ・バランスや両立支援による就労環境の整備に取り組んでいます。

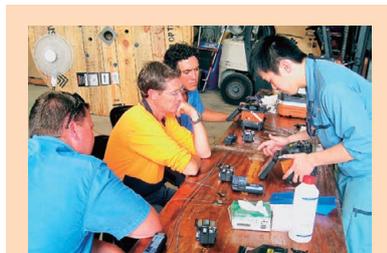


写真2 オーストラリアの現地子会社での技術者育成



写真3 ワーク・ライフ・バランス推進活動

・シニア人材の活躍支援

日本の少子高齢化の進展に対応し、通信建設業に必要な高度技術の有資格者であるシニア人材の活躍支援を目的として、定年年齢を62歳とするとともに、定年後再雇用制度を定め、希望者が引き続き活躍できる環境を整備しています。

また、一定年齢以上の社員を対象にライフプランセミナー等を開催し、社員の雇用延長後の働き方や資金計画などについても支援しています。

・グローバル人材の活躍推進

アジア・太平洋地域を中心として、ミライトグループは現在5カ国の海外拠点を運営しており、各拠点ではローカル社員が活躍しています。海

外拠点間での要員派遣など相互支援を通じ、ローカル社員の総合的な技術力の向上が図られているほか、日系企業で必要とされる語学スキルの向上を目的とした日本語教室を実施するなど、社員1人ひとりが十分に実力を発揮できる育成に努めています（写真2）。

・ワーク・ライフ・バランス

ミライトグループでは、社員が仕事と生活の調和をとり、その双方を充実させる働き方・生き方を実現する環境を提供するとともに、もてる能力を最大限発揮し業務を遂行できるよう支援することを目的として、ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進しています（写真3）。ノー残業デーの設定や定時退社の推奨により、社員の健康増進はもとより、

■ 出産・育児関連制度



※ 育児休業中は、スムーズな職場復帰を支援するため、社内の様子を定期的にお知らせするとともに、上司や過去の育児復帰者との面談の場を設けます。復帰後は休業前と同じ職場です。

図3 出産・育児関連制度

■ 介護などの支援制度

制度名	内容
介護休業制度	要介護状態にある家族を介護する従業員で、要介護者1人につき、連続取得する場合は1カ月以上1年以内の期間を限度とし取得することができる。
介護休暇制度	要介護状態にある家族を介護する従業員で、要介護状態の家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は10日を限度とし半日単位で、介護その他の世話のために短期取得することができる(有給)。
積立年休制度	失効した年次有給休暇のうち、1年につき5日を限度に積み立てできる。 ボランティア活動、家族の介護、看護、妊産婦健診、不妊治療、配偶者の出産に伴う子の育児などのために利用することができる。
時間単位年休	1年につき5日を限度に、年次有給休暇を1時間単位で利用することができる。

図4 介護などの支援制度



3. おわりに

ミライトグループの「総合エンジニアリング&サービス」を具現化するのは社員1人ひとりの力であり、当社では人材を最大の経営資源と考えています。

事業の推進に必要な専門的知識・技能を有する人材が、性別や年齢、所属組織などに関係なく活躍できるよう、必要な環境を整え支援を提供しています。即戦力人材からこれからの成長が期待される若手まで、職場における多様性を受け入れ、人材育成をシステムとして確立していくことで、組織としての企業の持続的な成長を実現し、社会の要請と期待に応え続ける企業としてCSRを実現していきます。

当社のその他のCSR活動につきましては、「コーポレートレポートCSR2016」(<http://www.mirait.co.jp/news/CSR2016.pdf>) およびCSRサイト (<http://www.mirait.co.jp/csr/>) をご覧ください。

女性社員の活躍支援や、社員の仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりを目指す一方、各職場でのKAIZEN活動の推進により業務の効率化を高め、総労働時間の削減を図っています。

2015年度には、全社員を対象とした社員満足度の基礎調査となるアンケートを実施しました。分析結果をもとに、各種施策の検討を進めていきます。また、多様なロールモデルの提示やネットワーキングを目指し、各方面で活躍されている方々を講師とした講演会を継続的に開催しています。

・キャリアと育児・介護の両立支援の取組み

社員が長く安心して働き続けられるように、子どもが3歳に達するまで取得できる育児休業のほか、小学校3年生修了まで利用できる短時間勤務制度を設けるなど、出産や育児、介護をはじめとするライフイベントにあわせて活用できる制度を、法で定める基準を上回る内容で整備しています(図3・4)。2012年10月のミライトグループ発足以降2016年3月末までの女性社員の育児休業取得率は100%です。

また(株)ミライトでは、2015年9月、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた証である「くるみんマーク」を取得しました。