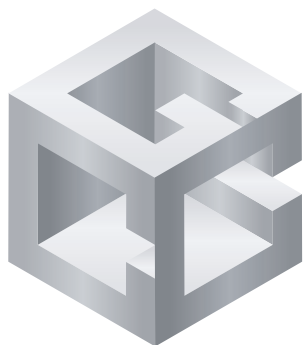




グッドキャリア企業アワード2024 イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

株式会社サカイエステック



未来あるLife・Lineを創る企業

株式会社 サカイエステック

評価の ポイント

男性従業員比率の高い建設業界において、「女性活躍推進チーム」を結成し、働きやすい環境整備を進めることで、人材獲得と時間外労働の削減を実現

【 経営者からのメッセージ 】

グッドキャリア企業アワード 2024 イノベーション賞という評価を頂いたこと、誠に嬉しく思います。
今後も全社員が明るく快適に働ける「魅力ある職場づくり」に奮闘し、建設業界にジェンダーニュートラルを根付かせていきたいと思っています。



代表取締役
山岸 康弘

企業概要

事業概要：公共事業・給排水衛生空調設備
工事・プラント設備工事・電気・
通信工事

業 種：総合工事業
所 在 地：福井県福井市
従業員数：61 人（男性 53 人 / 女性 8 人、
うち非正規雇用 0 人）
平均年齢：44 歳
創 業 年：1949 年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

キャリアパスの形成により、一人一人に向けた道筋
を作ること、社員の目標達成の報告が増え、モチ
ベーションの向上を感じたとき、達成感を感じます。



営業部 営業部長
水野 寿一
担当年数：3 年

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

全社員にキャリアパスの形成支援を行いますが、
全員が良い結果が出るとは限りません。長期化する
場合は、メンタルケアのサポートが重要だと考えて
います。



工事部 建築設備課
工事部部長
中村 忠志
担当年数：2 年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

2022年5月に弊社公式 Instagram を開設し、求人募集を行ったところ、多数の応募を頂き開設から現在まで20名近い社員が入社しました。入社した社員の8割は建設業未経験で1からのキャリア形成になるため「キャリア支援担当者」を配置し「キャリアチャレンジ制度」「マンツーマン制度」を導入することで「一人一人と向き合える環境」を作っています。自らのキャリアを自ら考え成長できるようキャリア支援に取り組んでいきたいです。

具体的な取組

働きやすい環境整備を進めることで、人材獲得と時間外労働の低減を実現

男性従業員比率の高い建設業界において「ジェンダーニュートラル」を根付かせたい思いで「女性活躍推進チーム」を結成し、働きやすい環境を模索・実行しています。

全社員を対象に希望部署へ配置転換を可能にする「キャリアチャレンジ制度」を導入しました。また、多様な経験を積みたい若手社員と再雇用したベテラン現場担当者とをマッチングしてペアで仕事を進める「マンツーマン制度」を3年前より始めています。さらに、全従業員を対象とした面談や、勉強会による意欲醸成、資格取得費用負担、AI活用を進めています。



▲キャリア支援制度グラフ



▲女性活躍推進チーム



▲現場管理（女性社員）

取組の効果

自己決定の重要性

～自分で考え、自分で見つける唯一のキャリア形成～

「キャリアチャレンジ制度」により、部署や仕事内容を自己決定することで、責任感が高くなり高パフォーマンスに繋がっています。

また、柔軟なキャリア形成や離職防止に努めるなどのキャリア支援が、従業員の満足度・組織の活性化・生産性の向上に繋がっています。

女性管理職増加、有資格者増加、人材獲得、技術継承を実現しています。

今後の課題と展望

ジェンダーニュートラルの実現！

～従業員一人一人が主体のキャリア支援～

ジェンダーニュートラルを推進していますが、まだまだ建設業に根付いておらず、女性が働きやすい環境作りは発展途上だと感じております。キャリア形成推進企業として、自分らしさを発揮でき、自らのキャリア形成を自分自身で行える環境を作っていきたいと考えています。従業員一人一人が自分のキャリアの方向性と向き合いモチベーションを高められるような支援を行っていきます。

社員の声

Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



工事部 建築設備課
黒川 絵理

A1 現場担当者の工事現場補助をしていく中で、私が作成した図面で、現場が完成していくのを見て自分でも「やってみたい!」という気持ちが高まり、現場施工管理に興味を持ったのがきっかけです。会社の「キャリアチャレンジ制度」を利用し、「安全品質管理課（事務職）」から「工事部 建築設備課（総合職）」に部署移動を希望しました。

A2 現在は現場施工管理の国家資格取得に向けて奮闘中です。資格が取得できた際は、今はまだ少ないですが、女性現場管理者として工事現場の最前線で仕事をしたいと思っています。また、キャリアチャレンジ制度利用後、前向きな姿勢が認められ、女性活躍推進チームのリーダーを任されるようになりました。

A3 女性活躍推進チームのリーダーとして、後に続く女性社員の資格取得の支援を行い、また女性社員のロールモデルになれるようリーダーシップを発揮していきたいです。



環境システム事業部
環境システム課
河内 亮樹

A1 色々な経験を積んでみたいという思いから「マンツーマン制度」を利用しました。「マンツーマン制度」ではキャリア支援アドバイザーにキャリア形成のアドバイスを頂きました。

A2 アドバイスを元に資格取得や仕事スキルが向上し、先輩方のスピード感に付いていけるようになりました。今後もキャリアアップを続けていきますが、行き詰まった際は「マンツーマン制度」を再度利用したいと思っています。

A3 今後は、引き続き「1級建築施工管理技士」取得に努め、設備工事だけではなく、建築工事に幅を広げていきたいです。また、マンツーマン制度で教わったことを次世代に繋いでいきたいです。