



© 宮坂建設工業株式会社-u9d  
YouTube

北海道に根差す老舗の総合建設企業。時代に合わせた人材育成方法を取り入れながら、若手の自主的な成長を促しています。

## 企業プロフィール

業種：建設業  
 設立：1922年  
 所在地：北海道帯広市西13条南14丁目1番地2  
 資本金：1億円  
 従業員数：295人（役職員数328人）（2026年2月現在）  
 Webサイト：<https://www.miyasaka-cc.co.jp/>  
 ユースエール認定取得年度：—



## 事業概要

北海道帯広市に本社を置く1922年創業の総合建設会社。土木・建築の総合建設業、一級建築士事務所、宅地建物取引業を手掛けています。創業者の遺訓「世の為人の為につくせ」の精神のもと、地域社会への貢献を目指し、防災をはじめとする多様な活動を行っています。これまでに33回開催してきた「地域防災訓練」は、1日で約5,600名の市民が来場する大規模な取り組みです。



## 事業環境・業界動向

北海道内の土木・建築系学生は母集団が約100人規模と極めて小さく、道外大手の参入もあり獲得競争が激化しています。実際の現場の様子を知ってから入社してもらうよう、当社では、現場見学や対面接点を強化し、ミスマッチ抑止を図っています。現在は少人数体制のため、負荷軽減と事業拡大のために採用継続と育成強化の両立が重要課題になっています。

## 人材育成制度

### 採用

- 採用競争は激しさを増していますが、地元就業志向の学生に誠実に対応し、安定的な採用を継続できています。
- 現場で働く上司・先輩との相性を重視し、対面での説明や現場見学・実地型インターンを拡充しています。

### 教育・研修

- 新入社員は外部で2週間・社内で1週間の研修を経て部署に配属され、OJTを通じて実務を学んでいきます。
- 年間約30日の研修で仕事観や責任感を育て、新卒、1・3・5・10年目の階層別研修を体系化して実施しています。
- 若手が自走できるよう、作業指示では仕事の全体像や目的を伝える教育方針を取り入れています。

### 資格・学習支援

- 施工管理技士などの必須資格は社内研修・就業時間内の勉強会・時間調整で取得を後押しします。
- 技術士・一級建築士の上級資格は、外部校への通学を最長2年間補助し、会社が費用の半額を助成しています。

### キャリア・コミュニケーション

- 若手成長モデルシートで年次ごとの到達点を可視化し定期的に評価を行います。自己評価と上司評価をすり合わせながら現場間で引き継ぎます。
- 年2回の評価面談（人事／業績）で多段階評価とフィードバックを行います。

### 配属・面談

- 技術系は各部署2～3名でOJTを行い、メンター付与は部門長が判断し、現場上司・先輩が主体的に指導します。
- 上司は仕事の全体像を示す指示を徹底し、次工程を自律的に考える姿勢を育てます。
- 社員からキャリア変更（現場→事務職など）の希望があった場合は、面談を通じて人事と現場が調整し、配属変更が行われる場合もあります。

## 人材が育ち・根づくための取組み

### 取組みの きっかけ

人口減少下で採用対象となる母集団が減り続ける中、採用依存から育成重視へと舵を切りました。

## 成長の見える化 × 緩やかな交流設計 × 現場体験と研修強化で、 育つ・話せる・続けられる職場へ

### 育成

外部研修と就業内学習  
で資格取得を加速し、早期活躍へ

- ・ 必須資格は社内研修や就業時間内の勉強会、業務調整による時間確保で取得を後押ししています。
- ・ 施工管理技士は社内研修・オンライン勉強会などの支援で、合格率7～8割を維持しています。
- ・ 難関資格の費用補助などで、長期的なキャリア形成を支えています。
- ・ 資格取得は自己責任に委ねず、会社が学習時間を融通し、上司や先輩も講師役として伴走する学習文化が根付いています。

### 評価

「若手成長モデルシート」  
と面談で成長を評価

- ・ 若手成長モデルシートで年次ごとの到達点を可視化し、定期的に自己評価と上司評価を照合します。
- ・ 現場異動時は評価を上司間で引継ぎ、一貫した育成を行います。
- ・ 年2回評価面談で多段階の評価プロセスでフィードバックを行い、本人と会社の認識をすり合わせています。
- ・ 幹部候補は部門推薦で幹部塾に参画し、役割意識やリーダーシップを段階的に強化しています。

### 職場 環境

「緩やかな交流の設計」  
で相談しやすさと信頼が  
育つ環境づくり

- ・ 匿名ホットラインや会食制度により、日常的に相談・交流できる機会を確保し、心理的に話しやすい環境を整えています。
- ・ 自主性を尊重することで、対話と信頼形成を促します。
- ・ 年2回の全社懇親会に加えて、現場毎の会食を福利厚生として制度化し、関係構築の場を広げています。
- ・ 失敗共有を促す環境づくりで、日常の学びとチーム連携を高めています。

### 取組み の効果

#### 定着率の向上

直近3年の新卒42名中離職者は3名で、  
定着率93%と良好な状態を維持しています。

#### 交流の活性化

参加自由の交流制度で出席率が向上し、  
現場の風通しと連携が強まりました。

## 取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 北海道全域で仕事があり、泊まり込み現場も多いため、20代後半～30代前半のミドル層では仕事とライフイベントの両立が難しくなるケースがあり、サポートのあり方を考えています。
- 若手の上昇志向が弱まり、率先して組織を引っ張る人材が減ってきているという課題がありました。これに対して、各部門から推薦された幹部候補が参加する幹部育成塾を設置し、外部講師の力も借りながらリーダー人材の計画的育成を進めています。

## 実践からの学びとメッセージ

採用難の今こそ、採用だけでなく入社後の育成に投資を。  
将来を見据え、今すぐ手を打たねば人材は来なくなる。  
そして、定着の基本は「話ができる・相談できる」風通しのよい風土づくり。