

高木建設株式会社

「信頼」「挑戦」「貢献」の3つを社是とし、お客様からの信頼、社員同士の信頼、チャレンジ精神、地域貢献を大切にしながら社員とワクワクする会社を造る

①MVV浸透 ②マネジメント力強化 ③デジタル化・デジタルツール導入活用

建築・土木の公共工事をメインとする総合建設会社として令和6年9月に創業90年を迎えました。住宅・店舗の新築・リフォームや古民家再生事業にも力を注いでおり、お客様のお困りごとを解決して「安心・安全・便利」な生活基盤をご提供できるよう、誠実かつスピーディーにお応えします。



課題

- ✓ 各役職ごとの役割は定義されているが、評価項目及び教育プログラムとの繋がりを意識した運用に課題がある（*特に、評価が低い項目があった場合に行うべき教育プログラムを明文化する必要がある）
- ✓ 自分自身の考えを持ちながら、会社にとって自身が出来ることを遂行していく能力にバラつきがある

取組み目標

- ✓ 来期中に新しい教育プログラムのうち、1/3程度は具体的に実践できるようにする
- ✓ 将来的な人事制度構築に向けて、2026年度中に等級制度、評価制度等の具体化を図る
- ✓ 管理職の評価スキル向上に向けて、評価者としての考え方の浸透や評価者向け研修を2026年度中に複数回開催する

人材育成計画

1. 社長との対話による経営理念への理解浸透（部長・営業所長向け）

- ・ 日常業務を離れた環境（管理職級以上の社員合宿を想定）で、社長より「想い、苦労話、理念に込めた願い」を自身の言葉で語る場を設ける
- ・ また、部長・営業所長からも自社の存在意義について意見を求め、双方向で徹底的に議論する

2. 他社の同階層の管理職が集まる社外研修プログラムへの参加（事業・課長向け）

- ・ 他社の同階層の管理職が集まる社外研修プログラムに参加させる
- ・ 様々な業界のリーダーが抱える課題や情熱に触れ、ディスカッションを通じて自社や自分自身を客観的に見つめ直す。

3. DX活用力向上研修（主任向け）

- ・ 実際に業務で使われている、あるいは今後導入が見込まれる写真管理アプリ、図面共有ツール、施工管理アプリなどを実際に操作する機会を設ける
- ・ 上記の体験を活かして、現場での活用を検討する

4. ジョブ・クラフティングの概念を習得する（入社3年以内の社員向け）

- ・ 「ジョブ・クラフティング（仕事を自分の価値観や強みに合わせて主体的に再定義する）」の概念を学ぶ
- ・ 担当する仕事を一つ取り上げ、仕事のやり方、関わる人、仕事の意味の捉え方を変えることで、どうすればもっと面白く、自分らしくできるかを検討する

計画実行に向けて

トップダウンだけではなく、ボトムアップにより自ら考え行動していける社員を育て、社員と会社が一丸となってワクワクする会社を造っていきます！