

株式会社湯本工務店

工事部門と設計部門が切磋琢磨することで高いお客様満足度を実現し、地域のお客様や人材から自然と選ばれる会社を目指す

②マネジメント力強化 ④生産性向上/品質改善 ⑤営業力強化

中野市及び周辺地域において、地域の皆様のマイホームのための注文住宅建築を中心に、公教育施設、工場、店舗などの建物インフラのほか、道路や土地造成などの土木工事、不動産取引に至るまで、総合建設企業として地域に貢献している会社です



課題

- ✓ 設計部門の業務能力やマネジメント体制が工事部門の水準に達しておらず、1つの案件を進める上でチームとしての効率性・品質面に課題がある
- ✓ お客様や社内に対して「気の利く対応」「最善の提案」をおこなうための重要要素である、「コミュニケーション」の質や方法に改善余地がある



取組み
目標

- ✓ 設計業務の効率化のために、2026年中に「標準的な」設計施工内容を「見える化」し、これに基づいて設計と工事部門が同じ目線で業務をおこなう
- ✓ 2028年までに、設計部門において効率的な業務遂行を点検し指示を出す「管理者人材」を1名育成する
- ✓ 2030年までに、設計～施工～アフターサービスにおいて、お客様満足度100%を達成する



人材育成
計画

- ① 設計施工の均一化と効率化
 - ・湯本工務店における「標準的な」設計施工内容を、「湯本のモデルハウス」として形にする（標準的な設計施工の「見える化」）
 - ・「モデルハウス」を教材に、設計と工事部門が同じ目線で業務がおこなえるよう定期的な意見交換をおこなう
 - ・住宅完成後は、設計・工事部門が連携して「業務の振り返り」をおこない、より良い設計・施工の実現に向けて継続的にブラッシュアップをおこなう
- ② 「管理者」人材の育成
 - ・設計部門の「管理者人材」のあるべき業務・役割、求める行動を定義する
 - ・社長を中心に、候補人材に対するマネジメント内容・方法を実践を通して教育するとともに、マネジメント研修の受講を促進する
 - ・管理者人材がマネジメント業務へより注力できるよう、同部門内の他のメンバーへ業務を移管し、部門全体の人材確保・育成も推進する
- ③ 社内の「推し行動」を見える化
 - ・社内メンバー間で、他メンバーの「見習いたい・真似したい言動」を言語化する
 - ・これを「湯本の推し行動」としてまとめ、会社が社員に求める・期待する行動として「行動指針」に整理する
 - ・「行動指針」に基づいて各人が行動できているかを社内ミーティングで定期的に意見交換するとともに、人事評価や人材採用にも活用していく

計画実行
に向けて

このたびのリスキリング伴走型コンサルティング支援事業を通じて、当社の課題と施策を可視化することができました。地域の皆様を選んでいただける会社を目指し、人材育成計画を実践してまいります。

