

〈伊藤工業株式会社〉

本事業を通して行った具体的な取組と成果

【本事業参加前に抱えていた課題】

人事評価制度の見直しが必要。従業員の適正な評価や業務配置ができる体制を構築したい。

【専門家派遣の支援内容】

人事評価制度の見直しに向けて、現状の人事施策の良い点・改善すべき点を整理。成果を出した社員が報われる評価制度、職務職位に見合った評価シートを検討すべく、人事評価制度の基本を学び、他の建設会社の実践例を紹介。現場を巻き込みながら、プロジェクト化して進める方向を定め実践。今年度中に評価制度を実装できるようスケジュールを定めた。

【本事業を通して行った取組み／実践内容】

人事評価制度改善も含めた経営改善チームの立上げ、制度見直しを着手。

【本事業で得られた成果】

現状に満足せず、会社をより良くしていくための思考やコミュニケーション能力を養われた。
また同業のみならず他業種の課題や取組みを間近で感じることができた。

〈伊藤工業株式会社〉

【魅力的な組織づくりに向けた戦略・計画シート】

経営理念・事業・人材戦略の一貫性



<p>経営理念 (ミッション・ビジョン) 存在意義・何のために会社が存在するのか、どこを目指すのか</p>	<p>地域貢献 地域を想い、地域の為に動く</p>
<p>価値観 (バリュー) 何を大切に事業を行うのか</p>	<p>地域に必要とされているインフラ等の整備、災害対策、 建築による新しい生活の創出</p>
<p>事業戦略 何で競合に勝つか どの分野に資源配分するか</p>	<p>土木、建築技術者の資格取得と工事評点、実績等で 安定した公共工事の受注</p>
<p>人材戦略 どう惹きつけ・何に報い 誰をどう育むのか</p>	<p>他社と差別化を図った会社独自の福利厚生制度の導入 人事評価制度の改善と人材開発の充実</p>

〈伊藤工業株式会社〉

【魅力的な組織づくりに向けた戦略・計画シート】

人事戦略の落とし込み



	項目	実現する姿	課題 (実現する姿と現在のGap)
惹きつける	採用 ブランディング	年2人雇用	現状維持
育てる	人材育成 挑戦の機会	技術者の資格取得向上	上級資格に苦戦する若年社員多い
報いる	福利厚生 給与 評価制度	人事評価制度の アップグレード	現行制度では安定した評価が得難い
働きやすさ 働きがい	コミュニケーション	離職率低下	現行制度の効果検証が必要

今後の計画 1年後 (25年3月)	今後の計画 ・3年後 (27年3月)
年2人以上雇用 (土木技術者増)	年2人以上雇用 (土木技術者増)
上級資格取得者社員の講習等による資格取得者数の増加	上級資格取得社員の講習等による上級資格取得者数の増加、取得率向上
人事評価制度のアップグレード完了	評価制度の詳細化、目標設定により社員の働きがい、やりがいの向上を図る
エンゲージメント調査をし、より効果的な福利厚生制度の導入を図る	効果的かつ会社にとって特色のある制度を導入し、コミュニケーションや仕事連携の取りやすい、明るい職場を目指す