

〈加藤建設株式会社〉

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】

- ・現場従業員の高齢化に伴い定期的な若手の新規採用の促進定着する仕組みづくりができていない。
- ・女性にとって働きやすい環境を整えたい。
- ・相互理解を深めさらに良い職場環境を整えるためにも社内におけるコミュニケーションを活性化したい。

【専門家派遣の支援内容】

透明性の高い人事評価制度の構築に向けて、下記内容を支援頂いた。

人事制度構築の原則的な考え方、他社の人事評価制度／評価シート例の紹介をはじめ、スキル項目の考え方、配点ウェイト等、評価制度を構築していく中で生じる疑問に回答。支援後のスケジュールも確定させることができた。

【本事業を通して行った取組み／実践内容】

- ・透明性の高い人事評価制度の構築に向けて、副社長も巻き込んだプロジェクトチームを組成。定期的に集まり各部署ごとに課題に取り組み、短期間での人事評価制度構築に結びつけた。
- ・コミュニケーション力強化のための仕事基礎力マナー研修を実施し、「当たり前」を見直すきっかけに繋がった。
- ・少数での会議開始前にチェックイン（自身の心体の状態を採点し、その理由を発表）を導入。心理的安全性の醸成に一步踏み出した。

【本事業で得られた成果】

- ・人事評価制度の構築の中で行った業務ヒアリングで、業務が可視化され、業務改善点を洗い出すきっかけになった。
- ・経営チームで会社のパーパスについて本気で話し合う機会を定期的に設けることになった。
- ・チェックインの導入は、相互理解を深め、場の雰囲気や和むのはもちろん、各々が日々の忙しい業務の中で自分自身と向き合う機会を設ける良いきっかけになった。

〈加藤建設株式会社〉

【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>理念：私たちと係わるすべての人の幸せを建設(つくる)</p>
<p>価値観 (バリュー) 何を大切に事業を行うのか</p>	<p>顧客：信頼を届け信頼をいただく サービス：期待を超えるサービスを提供する 社員：社員が成長と喜びを感じられる職場環境を提供する 会社：会社の名前を背負っている自覚を持ちます 地域：地域の一員であることに感謝し地域に喜ばれる行動をします</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>顧客：ABC/当たり前のことを馬鹿にしないでちゃんとします サービス：圧倒的当事者意識でお客様のWantsを正確に理解します 会社：会社の名前を背負っている自覚を持ちます 社員：地域の一員であることに感謝し地域に喜ばれる行動をします</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>2023年採用キャッチコピー/キミらしさ加トケンで咲き誇れ あなたらしさが唯一無二の価値であり、それが会社の力になることを個々が認識し、互いに認め合い思いやる人(美点凝視・素心を大切にできる人)を育む。</p>

〈加藤建設株式会社〉

【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	1名の新卒現場社員の入社/隔年若年層有資格者の入社	新卒採用は不定期で有資格者の採用はほぼなし
育てる	人材育成挑戦の機会	定期的な学びの機会を創出	日々の業務に追われ学ぶ機会が減少
報いる	福利厚生給与評価制度	評価する側・される側で相互理解が深まる人事評価制度への革新	制度を刷新したばかり。柔軟に改善更新の必要あり
働きやすさ働きがい	コミュニケーション	当たり前(礼儀礼節等)の徹底が根付いている	当たり前水準の可視化

	今後の計画 1年後(25年3月)	今後の計画 ・3年後(27年3月)
	1名の新卒現場社員の入社 若年層有資格者との面接機会の増加	新卒社員2名の同期入社 若年層有資格者2名の入社
	適切な研修講習等を選抜し年間スケジュールを作成	定期的な研修講習会の実施
	評価制度の改善点が明らかになっている	人事評価制度を通して個人のwillが引き出されるような制度に改善革新されている
	当たり前の中から今年の一行動を選択し、そちらに沿ったスローガンを決め全社で徹底する	当たり前行動の共通言語が作られている