

〈株式会社清水組〉

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】

- ・ 育成方法の確立（若年層の退職を減らす）
- ・ 社員のモチベーションアップ（社員の主体性が感じられない）

【専門家派遣の支援内容】

- ・ 「マネジメント層の育成不足」「会社が現場の声を拾い上げられていない」ことが課題と仮説を立て支援を実施
- ・ 個人面談を効果的に行うための準備（目的や面談の手順、質問項目の整理）
- ・ 若手の教育プロセスを明確にするための課題整理と今後取組む方向性のすり合わせ

【本事業を通して行った取組み／実践内容】

- ・ 中堅層、若年層の会社に対する考え方を理解する→個人面談を実施→若手の教育プロセスが不明瞭であることが発覚
→若手の教育プロセス構築に動き出すことを決めた
- ・ 技術職、見習い、事務系技術職など、各職種の業務内容を定着させる→外部講師を含めたプロジェクト開始
→役割定義書を策定する

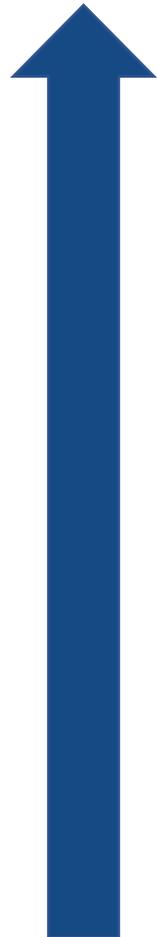
【本事業で得られた成果】

- ・ 漠然としていた課題や問題の原因を深掘り、解決に向けて具体的な一歩を踏み出すことが出来た
- ・ 若手の教育プロセス構築は、長期の取組になるが改善への一歩が踏み出すことができた
（手始めに、若手の入社年数や業務内容に見合った人事評価票の作成にとりかかり始めることができた）

〈株式会社清水組〉

【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>	<ul style="list-style-type: none">・ 持続可能な地域社会づくり・ 安定した就職先・ 150年続く会社をめざす
<p>価値観 (バリュー) 何を大切に事業を行うのか</p>	<ul style="list-style-type: none">・ 社員の健康（心身とも）・ ジェネレーション、ジェンダーギャップを越え、尊重し合う社風・ 高品質高水準の施工技術
<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>	<ul style="list-style-type: none">・ 現事業（インフラ整備）の維持・ 再生可能エネルギーへの進出・ 得意分野（海上水上工事）の技術向上・ 新事業参入構想
<p>人材戦略 どう惹きつけ・何に報い 誰をどう育むのか</p>	<ul style="list-style-type: none">・ やりがいと仕事の魅力→自分の仕事に誇りをもつ・ ベテラン→指導力向上・ 若手→資格取得、挑戦意欲へのサポート・ 新職域で業務効率化と個々の負担軽減

〈株式会社清水組〉

【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)	今後の計画 1年後 (25年3月)	今後の計画 ・5年後 (29年3月)
惹きつける	採用 ブランディング	・20代30代の社員が5人増えている。	・若手の離職 (入社2年~3年) ・社員数が増加・離職で±0	・離職原因となりうる事案や精神状態などを定期的に把握し、措置を検討 ・役割定義書の素案が完成	・役割定義書完成 ・メンター制度の確立
育てる	人材育成 挑戦の機会	・若手社員の入社年数に応じたキャリアが明確化。 ・自主的に行動を起こせる社員	・同期入社でも業務内容に格差有り ・主体性がない ・向上心が見えない ・モチベーションアップにつながらない体制	・入社1年~3年目の、年数に応じた業務内容が確立され、各現場で統一化されている。(育成フロー) ・研修への参加希望調査	・必須受講の研修だけでなく、参加したいセミナーや研修を自ら選択できる環境が整っている
報いる	福利厚生 給与 評価制度	・適切な人事評価と昇給昇格	・キャリア形成の面談が適切な評価につながっていない ・交流の少ない社員について、噂による印象ができてしまう	・入社1年~3年目に応じた自己評価票の試用期間 ・自己評価票に基づいたキャリア面談(直属上司・統括責任者) ・残業を25時間に抑える	・入社1年~3年目に応じた適切な自己評価票が完成している。 ・評価に対し、本人と上司が納得できる適切な面談が行われる
働きやすさ 働きがい	コミュニケーション	・縦横のつながりが深い ・親しき中にも礼儀があり、良識のある交流が図られている	・横のつながりが浅い ・挨拶がない ・下から上に対して無礼な発言が見受けられる ・情報共有が足りない	・挨拶の徹底 ・ハラスメントや礼儀への注意喚起ポスターなどを掲示 ・情報共有システムの見直し ・取り組んでいるプロジェクトとその進捗を共有し、意見提案できる体制にする	・縦横のつながりが深く、社内の情報共有もスムーズで、業務が効率化。 ・意見や提案が言いやすい社内環境 ・会社の将来ビジョンが社員に理解浸透している