

〈中田建設株式会社〉

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】

- ・ 定年延長計画、福利厚生制度充実にかかる社内規定整備について
- ・ 人事評価に関する透明性・公平性の担保（評価者スキルの向上、フィードバックの基準ほか）
- ・ 職員の「当社の存在意義」に関する一体感の醸成が出来ていない

【専門家派遣の支援内容】

- ・ 社内規定整備にかかる考え方のアドバイスをいただいた
- ・ 各種支援制度導入にともなう注意事項ほか
- ・ 雇用形態による同一労働同一賃金の考え方（再雇用者等）ほか

【本事業を通して行った取組み／実践内容】

- ・ 定年延長実施時期等決定、社内通達
- ・ 奨学金「代理返還」制度導入
- ・ 当社の経営理念、存在意義、人事評価制度等について、各社内研修において説明（グループ全体研修会、安全研修、若手研修ほか）

【本事業で得られた成果】

- ・ 専門家への相談により、定年再雇用後の役職任用や処遇に関する曖昧、漠然としていた部分が解消され、定年延長（実施時期決定、社内通達済）のほか再雇用者の処遇改善を行うことができた。
- ・ 全社員が公平に恩恵にあずかれるわけではない奨学金「代理返還」制度について、専門家から参考例をいただいたり福利厚生に関する解釈を丁寧に説明いただき導入に漕ぎつけることができた。
- ・ 若手社員は人事評価制度や福利厚生に興味は薄かったが、支援、補助制度の理解が進み、資格取得等に前向きになってきている。

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

中田建設株式会社は、総合建設業として“Future Creation”を掲げ、地域社会の持続的な発展のため、「人と暮らし」、「いまと未来」をつなぐ責務を果たすことを経営理念とし、安全第一で、品質と環境の両面を常に追及し、人と自然との共生を図ると共に、豊かな社会とより良い環境づくりを目指します。「目指す企業の姿」～想いをカタチに。想いとともにお客様の声だけでなく、想いにまで耳を傾け、その想いに応えられる企業でありたいと願っています。

価値観

(バリュー)

何を大切に事業を行うのか

～ 秋田のまちづくりで、人と暮らし、いまと未来をつなぐ ～

秋田県内の社会資本や経済基盤の構築に貢献すると共に、安全で安心して暮らせる社会の環境づくりを心がけております。また、県内では大規模建築に参加し、高品質施工と実績を誇りに、仕事に対する責任を自覚しています。社員はそれぞれ目標を設定し、その実現のために努力しております。

事業戦略

何で競合に勝つか
どの分野に資源配分するか

- 1.品質・環境目標を定め、達成し経営理念の実現を目指す。
- 2.事業活動に適用される品質・環境に関する法規法令、規則、条例、協定および当社が合意する要求事項を遵守する。
- 3.品質・環境マネジメントシステムの理解能力、意識向上をはかり、品質確保・環境保全活動を積極的に行う。

人材戦略

どう惹きつけ・何に報い
誰をどう育むのか

- 1.私たちが携わる建造物により、人の暮らしや街が彩られ、長い歴史の中で人々の記憶に、そして地図に記される仕事であることにより、仕事に対する高い達成感、満足感を得られるようにする。
- 2.一定の公平感を担保できる人事評価・処遇制度の構築をはかり、若年社員の離職率低下、再雇用社員の継続雇用率向上をはかる。

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	カッコイイ・オシャレ・スマート・ハイテクな会社になる。	3K(危険、きつい、汚い)といった負のイメージが強い。	<ul style="list-style-type: none"> ・制服を更新(若手社員の意見を採用した制服)する ・女性技術者割合の向上、ICT活用(ハイテク、スマート) 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場見学、インターンシップの積極的な受入を行っている。 ・同業他社のロールモデルとなれるような女性技術者が活躍している。
育てる	人材育成 挑戦の機会	工事部従事社員全員が工事施工管理1級資格以上の取得を目指す。	能力向上に必要なとされる基本的な教育をOJT以外に見いだせていない。	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得に関する奨励・補助制度の充実。社内勉強会等設置。 ・若手社員施工物件を当社広告資材等で積極的に採りあげる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・成功、好事例の社内還元が頻繁に行われている。 ・資格取得支援へ社内の仕組みづくりができています。
報いる	福利厚生 給与 評価制度	公平な人事制度の可視化 福利厚生制度の完全理解	基準となる明確な人事制度がない。福利厚生制度について知らない職員がいる。	<ul style="list-style-type: none"> ・奨学金「代理返還」制度の利用者が現れる。 ・360度評価の実施検討 ・男性職員の100%育休取得 	<ul style="list-style-type: none"> ・透明性、公平性の高い人事評価制度が構築され、全社員が理解。 ・担当業務の互換性が向上し、気兼ねなく休暇を取得できる。
働きやすさ 働きがい	コミュニケーション	普遍的な存在意義である、まちを「つくる」「まもる」ことの価値を正確に認識する。	施工建造物による多面的な地域貢献の認識が低く、当社ビジョンの浸透が薄いと言わざるを得ない。	<ul style="list-style-type: none"> ・長期的なキャリア形成相談が可能となる仕組みづくりを検討する。 ・組織サーベイにおける各種低評価項目を改善する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年、新たな技術習得へのチャレンジ提言が積極的に行われている。 ・日常的に透明性の高い1on1面談が行われている。