

人材育成とキャリア開発

職種・階層別教育研修と資格取得推進

当社では社員の早期育成を目的とし、職種・階層ごとの教育計画の立案・実施により個人の能力向上と組織の強化を図っています。新入社員に対しては入社後約2週間の集合研修を行い、社内のルールや各部署の業務内容を把握するための座学などを実施しています。

また若手・中堅の事務系社員を対象とした研修では、キャリアアップの重要性や期待される役割考動・ビジネスコミュニケーション強化について教育を行っています。

技術系社員に対しては、職種・階層別教育研修によって品質・原価・工程・安全・環境についての専門教育を行い、作業所長としての心構えや現場管理能力を備えた人材の育成を図っています。

OJT教育では「安全管理」「原価管理」「工程管理」「品質管理」「環境管理」等それぞれの達成すべき確認項目に対する進捗度を四半期ごとに確認しています。本人の自己評価を作業所長と母店の管理職で共有し、各個人の能力を把握することで、他の現場に異動しても各個人の能力に応じた教育が継続できます。

また建設現場においては資格を有していなければならない業務・作業が多くあります。施工部門に限らず、管理部門においても法律や経理などの高度な専門知識は欠かせません。当社では資格取得を自己啓発の一環として推進しており、一級建築士や技術士、1級施工管理技士、宅地建物取引士などの指定資格を取得した際には祝金を支給しています。



新入社員研修(ビジネスマナー)



新入社員研修(現場研修)



管理職研修

技術立社フォーラム

技術系社員だけではなく、営業や管理部門等の事務系社員も含む全社員が「最新技術を学ぶ場」として、「建築分野」と「土木分野」に分けて計2日間の「技術立社フォーラム」を開催しています。両日とも熱のこもったプレゼンテーションと活発な質疑応答が繰り広げられました。今年度は「脱炭素技術の取り組み」をメインテーマとした事例発表が行われました。

コロナ禍以前は、社員が各支社店の大会議室に集まり、日本国内7拠点とベトナム統轄事務所をWeb会議システムでつないで開催する形式でしたが、2020年度以降、リモート形式による参加も可能となり、ハイブリッド開催に変更しています。



技術立社フォーラム 発表風景

オフサイトミーティング

中期経営計画の策定や見直しに当たり、次世代を担う社員の経営参画意識の醸成と施策の提言を目的に、毎年「オフサイトミーティング」を開催しています。

「若手社員」「中堅社員」など各回で異なる立場の社員を全国から集め、2日間にわたって日常業務から離れ、オフサイト形式で少人数グループによる集中討議を行います。討議や発表を通して「社員の生の声」を集め、中期経営計画の策定・見直しをはじめとする経営の参考としているほか、コンプライアンスやダイバーシティに関する討議を行っています。



オフサイトミーティング グループ討議