

中長期を見据えた人材戦略



近年、デジタル化や脱炭素化、コロナ禍における人々の意識の変化など、経営を取り巻く環境は急速に変化しています。このような中、企業が持続的な成長を実現するためには、経営戦略と連動した人材戦略が不可欠であり、鉄建建設では中長期的な経営戦略を達成するために必要な人材の育成、開発を行うことを目的として、2023年4月に、社長直轄の組織として人材開発室を新設し、経営幹部を含む主要なメンバーで委員会を定期開催しています。

人材育成に関する現状認識・課題

鉄建建設では、「TEKKEN 10年ビジョン」で「社員一人ひとりのやりがい向上」を目標に掲げており、労働環境の整備や働き方改革、各種制度の変更などを進めています。この度新設した人材開発室では、多様な人材がやりがいをもって企業の戦略や目標を適切に理解し、自発的に動くことができる仕組みの構築と、未来の予測が難しく、変化が著しい時代において、企業としてさまざまな変化にすばやく対応していくために、組織体制の強化や社員個々のさらなるレベルアップを図ります。

また、当社では過去に新卒採用を抑制した影響により、歪な年齢構成となっており、これに対応するため、当該世代のキャリア採用の促進や若年層社員の早期育成、シニア世代活躍の仕組みづくりが課題となっています。

経営戦略と連動した人材開発方針の策定

中長期的な経営戦略に対して各本部のめざす姿を明確化し、必要な人材の質と量を確保すべく、現状までのOJTや研修等OFF-JTの状況をトレースし検証した上で、研修体系を刷新します。研修体系は若年層社員の早期育成を可能とするプログラムに変更し、現場の品質や安全管理能力をより高いレベルに引き上げるほか、DX推進により生産性の向上を図るものとします。また、企業の成長（売上拡大、利益向上、新領域拡大）や挑戦意欲の向上に直結する企画力や交渉力、強靭性を醸成する研修プログラムを組み込みます。

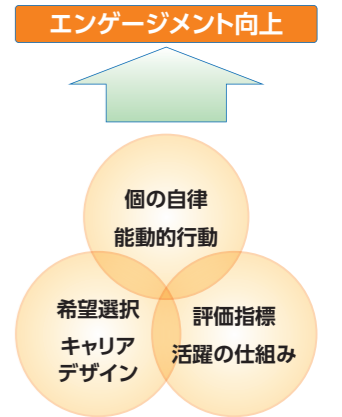
このほか、社員個々のタイミングで研修が受講できるよう一部講義のWEB化や知識を定着させるための反復学習が可能な自律学習プログラムを導入します。さらに各プログラムに評価指標を設けることで、研修の実行性を高め、社員自らが主体的に学び、成長する自律型人材を育成します。社員が自律的に学ぶ習慣を身につけ、より高度な専門力や技術力を習得することで人材価値を向上させ、競争力の強化を図ります。

次世代の経営を担う人材の育成

経営戦略の達成に向けて次世代経営人材を継続的に輩出することは、企業の安定経営とひいては、企業価値の向上につながります。当社では次世代経営人材を育成するため、その道筋や選抜方法を定めるなど経営人材育成体系を整備し、より早期からの計画的な育成を行います。また、次世代経営人材は、安定経営や組織力強化を目的に常時一定量をプールする計画で進めています。

社員のやりがい向上施策とキャリアデザインの仕組み

当社では将来を見据えた人材配置や短期の社内留學生制度を含めた計画的なジョブローテーションにより、若い年代から多様な経験を積み、個人の能力向上や発掘を進めています。目標とする人材像やそこに至る道筋を可視化することで、社員自らが多様な経験を積み自律的に学習するなど、キャリアデザインできる仕組みを構築します。また、個人が希望する業務内容等に可能な限り配慮し、社員自らが考えるライフスタイルとの調和を図ることで、エンゲージメントの向上を図ります。



持続的に活躍できる仕組みの構築

自律学習や継続学習、資格取得においては、評価指標を明確化することで、取り組み意欲を高めます。また、シニア世代活躍においては、役割を明確にするとともに技術継承や支援対応、リスキリングにて能力向上を図るなど多岐にわたり活躍できる仕組みを整備します。

社員能力の把握と戦略的配置に向けて

中長期的な経営戦略を達成するためには、必要な人材の質と量を計画的に確保する必要があります。当社では、社員が持つスキルや能力、経験を把握し、中長期的な戦略で運用する各事業や組織のポジションに求められる要件に合った人材を戦略的に育成、配置することを目的としてタレントマネジメントシステムを導入します。

人材開発委員会の設置

経営戦略と連動した人事戦略を推進するために、経営幹部と職種ごとの人材育成部門および人材開発室で組織する人材開発委員会を定期的に開催しています。同委員会では人材育成・開発に関する現状とめざす姿のギャップを把握した上で、課題解決の具体的な対応策や方針をスピード感をもって策定します。

