

人材育成・組織開発

当社グループ最大のキャピタルである「人財」が競争優位の源泉です。当社グループの持続的成長のために従業員一人ひとりの成長を支援する人材育成、従業員エンゲージメントを起点とした「働きがい」のある組織づくりを推進しています。

当社グループが目指す人財像

1. 経営理念、経営基本方針、行動規範を具現できる
2. 自分の仕事の真の目的を主体的にとらえ、それを達成するために独自の発想に基づいて革新的に行動できる
3. 専門性を高めるため、自ら学び、挑戦し、成長し続ける

人材育成プログラム

当社グループが求める人材の育成を推し進め、学び続ける企業風土を醸成するため、2016年4月、役員・従業員の全階層

を対象とする人材育成プログラムを導入しました。従来の教育理念を継承、発展させるとともに、ポータビリティスキル(業種や職種が変わっても「持ち運び可能な能力」)を軸に研修を体系化しています。

人材育成体系での研修制度(抜粋、大東建託(株))

階層	時期	研修		プログラム内容
担当職	入社時	新卒採用	入社時導入研修	社会人として必要な基礎知識、当社で働く意義の理解
			フォロー研修	入社1年目、3年目の振り返りと中期目標の設定
		中途採用	全職種新人研修	職種毎に必要な基礎知識
	入社後2~4年		入社2年目研修	ビジネス基礎スキル
			入社4年目研修	ヒューマンスキル、課題解決スキル
	その他	女性従業員	Women'sキャリアデザイン研修・Women'sアカデミー	キャリア開発
管理職	昇進候補者		管理職候補者研修	役割理解、マネジメントスキル、経営層との意見交流会
	昇進時		昇進管理職研修・管理職スキルアップ研修	役割理解、マネジメントスキル、課題解決スキル
	その他	女性従業員	Women'sリーダーセミナー	キャリア開発
	昇進候補者		上級管理職候補者研修 新規事業創出アカデミー	変革リーダーシップ行動、課題解決スキル、経営層との意見交流会 実践型経営トレーニング
上級管理職	昇進時		昇進上級管理職研修・上級管理職スキルアップ研修	役割理解、マネジメントスキル、課題解決スキル、組織・人材・経営など戦略スキル、財務・会計知識
	役員候補者		経営者育成アカデミー ビジネススクール通学	実践型経営トレーニング、経営層との意見交流会 経営者の視座・視点、意思決定力・組織マネジメント力、異業種交流
役員			[新任]執行役員・取締役研修	戦略策定・意思決定力の質的向上、法務・財務的知識の活用方法、経営革新への戦略視点の構築
			執行役員・取締役研修	

※職種別の研修は含まれません
※2022年3月末時点

社内ベンチャー制度「ミライノベーター」

当社グループでは、2020年4月より、新規事業の創出と社内起業家支援、また当社グループ従業員が能動的に企画立案できる企業風土の創出を目指した、社内ベンチャー制度「ミライノベーター」を開始しました。本制度は、段階に応じたインセンティブやワークショップや個別相談会により、事業化に向けた提案者のサポートを行っています。過去3回の選考で延べ822件の応募があり、そのうち最終審査を通過したアイデア10件※が事業化に向けて実証実験を進めています。

※2022年9月末時点の定時応募および随時応募

事業化に向け実証実験中
“大東アース”



第1回ミライノベーターの選考を通過した「大東アース」では、建設発生土の再利用で土の高品質化と収益化を図る事業として実証実験を進めています。実証中の浜松市では、運営の効率化を図ることで単月黒字化を達成しました。今後、多拠点展開により再現性のある事業モデルを確立し、事業化を目指します。

通信教育制度(自己啓発・資格取得支援)

当社グループでは、従業員の主体的な学びによる成長支援を目的に、従業員の自己啓発支援を行っています。当制度では、各種資格、ビジネススキル、語学などのコースを年々拡充しています。当社指定のコースを修了し一定要件を満たす場合、受講費用を補助(最大100%)しています。また、一級建築士などの資格取得に向け、自主勉強会を実施しています。

「資格保有者数」▶▶ p.65

建託士試験制度

当社では、社業や建物賃貸事業に関する知識を習得させ、社内資格として認定する「建託士」試験制度を導入しています。当社グループの「賃貸経営受託システム」を中心に、市場関連知識、商品知識、税務知識、専門用語など、土地の有効活用を提案する上で必要な、幅広い知識習得を支援しています。

評価制度の見直し

当社は、ライフイベントなどによる制約があっても、能力に応じ適正に評価される仕組みを随時整備しています。

主な整備内容

- 地域別給与制度の導入
- 勤務地限定者の賞与評価見直し
- 産休・育休明けの昇降格ポイント算出期間の変更
- 非正規従業員の処遇改善
- 考課者研修の実施



その他人材育成・組織開発の詳細は下記WEBサイトをご覧ください。
<https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/nurture.html>

中核労働基準の尊重

当社は、日本労働組合連合会が定める中核労働基準を尊重しています。中核労働基準とは、労働に関する最低限の基準を定めたものであり、「結社の自由・団体交渉権の承認」「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃」の4分野から成り立っています。



日本労働組合連合会(中核的労働基準とILO)
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kokusai/ilo/>

従業員エンゲージメント調査の導入

当社グループは、「夢や将来を託せる企業、誇れる企業へ」の実現に向けて、「働きがい」のある組織づくりを推進しています。当社は、2021年度より、従来実施していた従業員満足度調査から従業員エンゲージメント調査へ切り替えを行い、従業員から会社への一方的な満足度ではなく、全社および各部

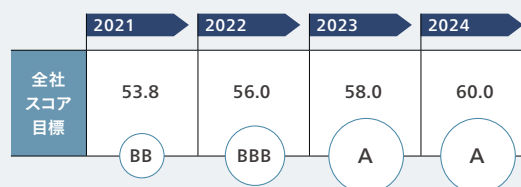
署における組織の強み・弱みといった組織状態を明確にしました。従業員エンゲージメント向上の阻害要因である全社組織課題の解決に対しては本社が主導し、各部署に応じた組織課題には各管理職が主導するという両輪で改善活動に取り組んでいます。

従業員エンゲージメント調査結果

2022年5月に実施した調査において、従業員エンゲージメントを偏差値化したエンゲージメント・レーティングが全11段階ランクのうち4番目の「BBB」、エンゲージメントスコアが「57.5」、他社平均の「B、50.0」を大きく上回りました。2021年11月に実施した調査結果と比較してもスコアが「3.7」上昇、2024年度までには、「A、60.0」を目標として掲げています。

今後は、各部署・職場単位での改善活動、社内コミュニケーションの活性化、管理職を対象とする研修やワークショップなどの取り組みを実施し、エンゲージメント向上を目指します。

中期目標ロードマップ



調査結果

実施日	回答人数	エンゲージメントスコア	エンゲージメント・レーティング
2021年11月	7,669人	BB	53.8
2022年5月	7,751人	BBB	57.5

