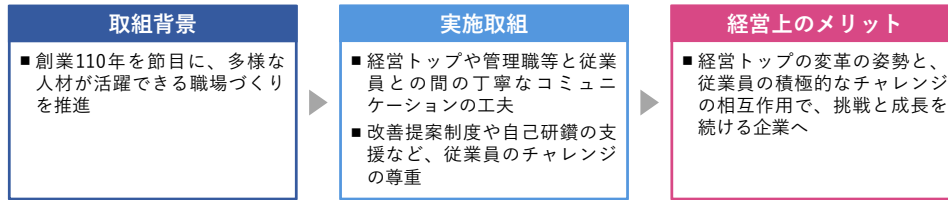


ヤマネホールディングス株式会社

【企業の取組の視点】

本社所在地	広島市南区出島1-21-15	設立年	1910年	従業員数	272名 (2022年2月時点、グループ全体)	制度づくり		効果的なマネジメント			
	事業内容		木造軸組注文住宅の設計・施工、分譲住宅、リフォーム、維持管理事業他		組織管理・業務管理	評価処遇	人材育成	有効なリーダーシップ	適切なコミュニケーション	円滑な人間関係	安全・衛生

マネジメント層と従業員間の丁寧なコミュニケーションと、従業員のチャレンジを後押しする仕組みで、挑戦と成長を続ける会社へ



働きがい向上の取組の背景

創業110年を節目に、多様な人材が活躍できる職場づくりを推進

- 創業からの歴史を振り返り、事業を安定的・継続的に続けていくためには人材の活躍が最も重要だと再認識している。そこで「社会に貢献する人間中心企業を目指す」という経営理念に基づき、組織のダイバーシティの推進を掲げ、グループ全体で性別や年代などにとらわれない多様な人材が活躍できる働きがいのある職場づくりに取り組んでいる。

取組1 経営トップや管理職等と従業員との丁寧なコミュニケーションの工夫

取組内容

経営トップから経営理念や方針を直接発信することで、会社への信頼と共感を促す

- 経営理念や方針などを、経営トップから従業員に直接伝える機会を意図的に設けている。
 - 具体的には、グループ全社員が参加する経営方針発表会や毎月の社内報への社長メッセージ掲載などがあり、従業員が経営トップの考え方を理解し、納得・共感していくうえで有効な取組となっている。
 - こうした経営トップの従業員への丁寧なコミュニケーションは、歴代社長により受け継がれているものである。社長起点による積極的な情報発信などで、従業員を大切にしている現在の組織風土が醸成されてきた。

役職者によるコーチングの実施や「さん」づけの呼称など、上司と部下のコミュニケーションを工夫

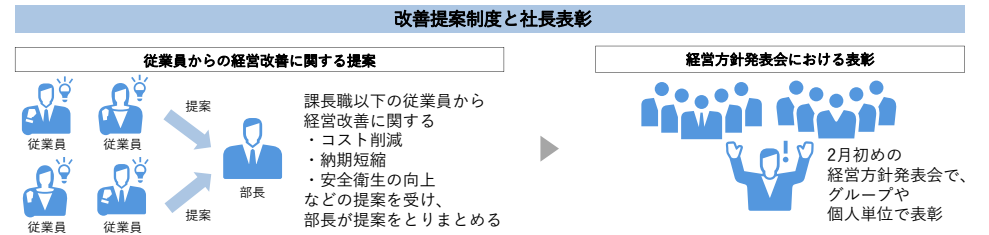
- 部下とのコミュニケーションスキル向上を図るため、全社の係長・課長によるコーチングセッションを毎月行っている。
 - 自部門に限らず他部署のメンバーとの積極的な交流を通じ、考える力を養成し、改善提案の土壌になっている。
- 年齢や役職に関係なく「さん」づけで呼ぶという職場風土が根付いている。
 - 無意識に心理的な垣根が低くなり、上司や先輩にも普段から意見が言いやすくなるなど、コミュニケーションの円滑化につながっている。

取組2 改善提案制度や自己研鑽の支援など、従業員のチャレンジの尊重

取組内容

改善提案と表彰により、従業員のチャレンジを応援

- 課長職以下の従業員を対象に、経営・業務改善のための提案を募り、部長が提案を取りまとめ実行を承認するという改善提案制度の仕組みがある。これまでに「コスト削減」、「納期短縮」、「安全衛生の向上」に関する提案があり、生産性向上や職場環境の改善などに良い効果をもたらしている。
 - 毎年2月の「経営方針発表会」で社長から業績表彰を行うが、業務改善を提案・実行し、成果を出したチームや個人に関してこの場で表彰しており、従業員のチャレンジ意欲の向上に役立っている。



自己研鑽の支援で、従業員のチャレンジを促し、更なる成長意欲につなげる

- 従業員の自律的な成長を後押しするため、各種資格取得講座などの職能別研修や、通信教育の実施といった自己研鑽の支援を行っている。
 - 住宅の設計・維持管理等の業務には、多分野の知見が総合的に求められてくるため、自己研鑽のメニューは建設系、デザイン系、財務系など多岐にわたって用意している。本来業務に直接関係する知識だけでなく幅広い知識の習得を推奨することで、顧客に対する提案の幅を広げるといった質の高い仕事への挑戦を後押ししている。

<p>機能別研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 営業研修・設計実務基礎研修・プレゼンテーション研修・安全教育・現場の問題解決研修 パソコン活用実務研修・経理、財務管理研修・管理者研修・各種システム講座 各種資格取得講座など 	<p>通信教育</p> <ul style="list-style-type: none"> 建築士・宅地建物取引主任者・インテリアコーディネーター・カラーコーディネーター 福祉住環境コーディネーター・簿記、財務関係・シスアド・IT関係・PC技術関係 ファイナンシャルプランナー・ペン字・管理者、経営など
---	--

出典) ヤマネホールディングスホームページ <https://www.yamane-m.co.jp/recruit/education/>

人事担当者

介護事業に従事するスタッフがインテリアコーディネーターの資格を取得したという事例があります。これは予防介護やバリアフリーの観点から介護事業にも役立つもので、担当業務での知識との相乗効果が期待できる良い自己研鑽の例だと思います。

従業員

「建築の仕事に携わるからには取らない」と思い、一級建築士の資格を取得しました。受験勉強中は先輩・同僚が仕事のフォローをしてくれ、助かりました。資格を持っていても知らないことはまだまだ多く、今後も積極的に普段の仕事から学んでいきたいです。

出典) ヤマネホールディングスホームページ <https://www.yamane-m.co.jp/recruit/education/>

経営上のメリット (取組による効果や成果)

経営トップの変革の姿勢と従業員の積極的なチャレンジの相互作用で、挑戦と成長を続ける企業へ

- 経営トップの変革の姿勢と従業員の積極的なチャレンジの相互作用を背景に、市場や顧客ニーズの変化に対応した事業活動を行い、長年にわたる安定的な企業経営を実現している。
 - 2020年に福岡県、2021年に福山市に新社屋が完成。また、新たな事業展開として、2017年グッドデザイン賞受賞の規格住宅「山根木材のちいさな家」の販売、機能訓練専門デイサービスや家具のショールーム「DEJIMASTOCK」の開設・運営など、お客さま一人ひとりの暮らしの豊かさをカタチにする事業を行っている。