

2030年の企業ビジョン 0へ挑み、0から挑み、環境と感動を未来へ建て続ける。



人と組織の重点戦略



人材と組織・風土改革による成果の創出
イノベーションの加速

求める人材とマインド

- Thinking : 考え抜く
 - Action : 前に踏み出す
 - Teamwork : チームで動く
- ・**自ら考え、行動できる自律型人材**
自らが課題を設定し、
変革をリードする
 - ・**高い専門性と誠実さを持つ人材**
高度な専門能力と高い倫理観を持ち信頼を得る
 - ・**多様な人材との協働で成果創出できる人材**
双方向の対話に努め協働による高い成果を生み出す
 - ・**幅広い視野を持ちグローバルに活躍できる人材**
社会・業界の動向や新たな技術を機敏に把握し、構想する

事業分野の重点戦略

1 コア事業の深化

- 現場力の強化
- 建設生産システムの革新
- アライアンス・M&Aによる成長
 - ◆ 顧客志向
 - ◆ プロ意識とやり抜く力
 - ◆ 法令順守と社会貢献意識
 - ◆ 改善活動の継続

2 戦略事業の成長

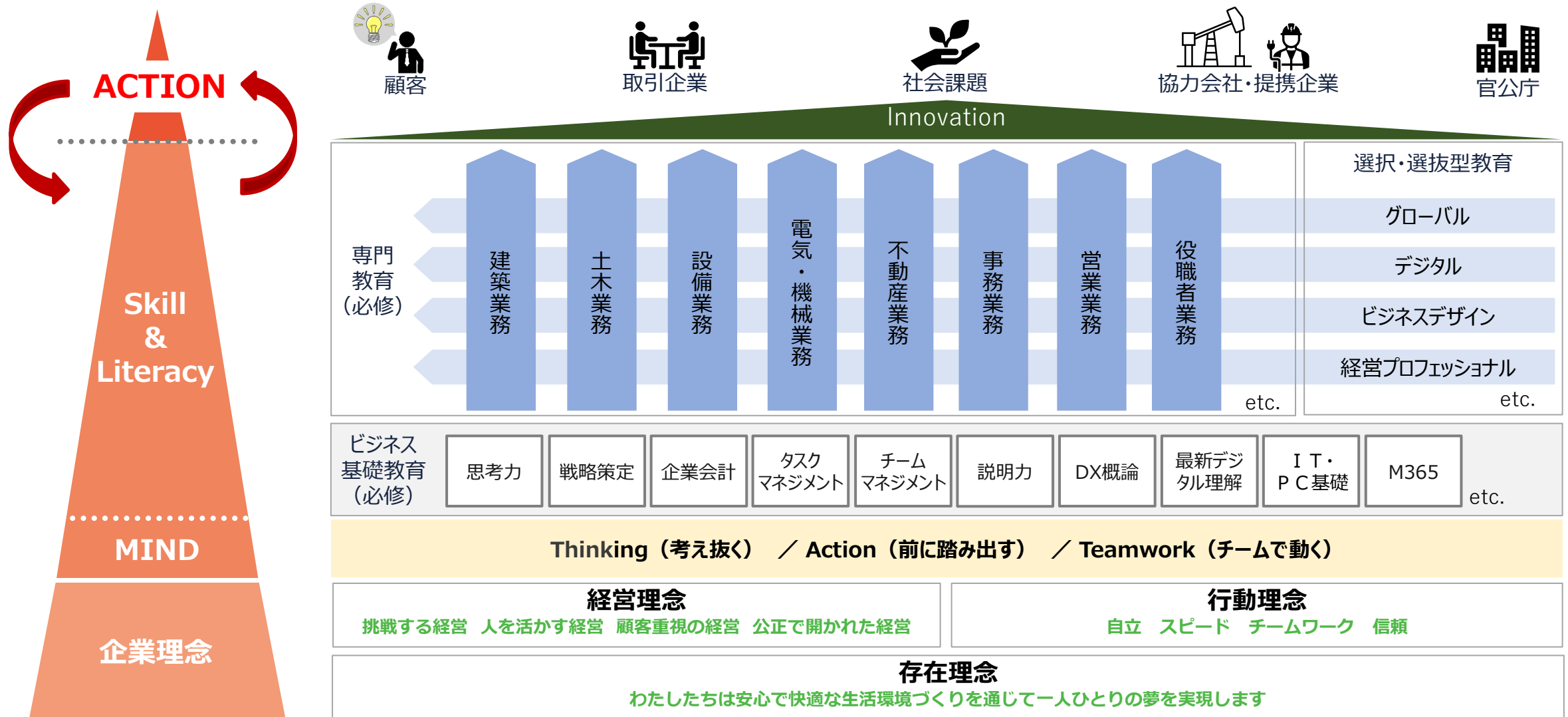
- 新規事業への投資
- コア事業とのシナジーによる
新たな成長機会の創出
 - ◆ イノベーション
 - ◆ スピード
 - ◆ 情熱と成果創出
 - ◆ 多様性・グローバル



- ✓ 自律的な行動を尊重できる風土
- ✓ 個人と組織が一体となり、共に成長・貢献し合える職場
- ✓ 多様な考え方・価値観を持つ人材が活躍できる職場

人材育成マスタープラン②

「**ビジネス基礎教育**」をベースとして、課題解決の源泉となる「**専門教育**」と新たな価値を提供するための「**選択・選抜型教育**」の3つの要素を教育体系として整備。**変革をリードできる専門人材の育成**を目指します。



OJTを主体とした人材育成サイクルを基本としながら、東急建設で働く多様な人材が**もれなく継続的に成長し続けられる**よう人材育成基盤を構築します。

ビジネス基礎教育（必修）

ビジネススキルの向上を支援

- ・新入社員導入・フォロー研修
- ・指導員研修
- ・階層別研修
- ・役職者研修
- ・テーマ別研修（e-ラーニング含）等

デジタルスキルの向上を支援

- ・DX概論
- ・最新デジタル理解
- ・IT・PC基礎
- ・M365

専門教育（必修）

専門スキルの向上を支援

- ・職種別研修（土建、営業、事務等）

仕事を通じた成長機会を支援

- ・定期異動制度
- ・部門内/間 ロテーション



初期キャリアの確立を職場全体で支援

- ・教育指導員制度
- ・OJTマスターカード
- ・キャリアアップシート

成長に向けた自発的な学びを支援

- ・通信教育支援
- ・資格取得支援

キャリア意識の醸成と目指すキャリアの発見を支援

- ・キャリア申告制度
- ・30代・40代キャリアデザイン研修
- ・50歳・59歳キャリアデザイン研修

選択・選抜型教育

キャリア確立に向けた自発的な行動を支援

- ・社内公募制度
- ・海外インターンシップ制度
- ・海外 트레이ニー制度
- ・選抜型人材育成研修（経営・DX等）
- ・選抜型 異業種交流研修

人材育成マスタープラン④ 具体的実施策

OJTを主体とした人材育成サイクルを基本としながら、東急建設で働く多様な人材が**もれなく継続的に成長し続けられる**よう
人材育成基盤を構築します。

区分	名称	狙い	キャリア職					基幹職		職務		
			G1	G2	G3	G4	G5	G6~G8	G9~G11	組織管理職	作業所長	専門職
OJT	1 教育指導員制度	新入社員向け円滑な導入支援	配属後半年間									
	2 OJTマスターカード	基礎知識・スキルの段階的習得										
	3 キャリアアップシート	改善意識・主体性の醸成	G2以下若手社員									
Off-JT	4 新入社員導入・フォロー研修	新人の早期定着支援										
	5 指導員研修	指導員の指導スキル向上										
	6 階層別研修	職種共通の基礎知識・スキル習得										
	7 役職者研修	役割発揮・意識醸成										
	8 専門分野別研修	各職務遂行上の必要スキル・知識の習得										
異動・配置	9 テーマ別研修	環境変化対応、従業員の多様性対応										
	10 定期異動制度	キャリア適性の模索機会提供	5・6年次									
選抜・公募	11 部門内/間ローテーション	職務拡大・経営的視座の獲得	若年ローテ									
	12 社内公募制度	必要人材の発掘・登用										
	13 海外インターンシップ制度	海外への心理的抵抗感の解消	2～5年次									
	14 海外トレーニー制度	中期的海外人材の育成	G3～概ね50歳未満									
	15 選抜型人材育成研修	次世代人材育成（経営・新規事業、DX等）										
	16 選抜型 異業種交流研修	他社の次世代人材との交流による視座の向上										
キャリア形成支援	17 キャリア申告制度	キャリア形成の早期実現支援	G2～									
	18 30代・40代キャリアデザイン研修	キャリアの棚卸とキャリア意識の醸成・支援										
	19 50歳・59歳キャリアデザイン研修	キャリア確立後の再構築支援										
自己啓発	20 通信等教育支援	自己啓発促進										
	21 資格取得支援制度	専門資格の早期取得支援										