

「学びの道をつくる」社内大学創設始動

SANWA ACADEMY

三和建設は「つくるひとをつくる」という経営理念のもと、**社員一人ひとりの成長を経営上の最重要事項**として位置付けています。
右の図に、当社の人財育成による成長過程を示しました。

図の縦軸は「**専門技術力**」を表します。
「Ability」＝「一人でできる能力」です。
言い換えるならば、「Specialistとしての能力」であり、「専門知識」・「専門技能」などが該当します。施工図が描ける、工程表が描ける、建築の納まりを知っている、などの能力が当てはまります。

これに対して横軸は「**統合力**」を表します。
「Competence」＝「他者と一緒になって、あるいは周りの力を借りて事を成す能力」です。
「Integratorとしての能力」であり、「マネジメント力」・「リーダーシップ」・「人間力」が含まれます。具体的には、部下や業者を使って施工図を描かせることができる、協力会社に工程を守らせることができる、社内外の専門家の力を借りることができる、などの能力が例として挙げられます。
縦の力、横の力ともにわが社のメンバーには欠かせない能力であると言えます。

そして図中の曲線は個人としての成長曲線を表します。それはあたかも飛行機の離陸から巡航へのプロセスを想起させます。

より遠くを目指すことが、個人として会社としての成果に繋がる能力の向上と合致します。

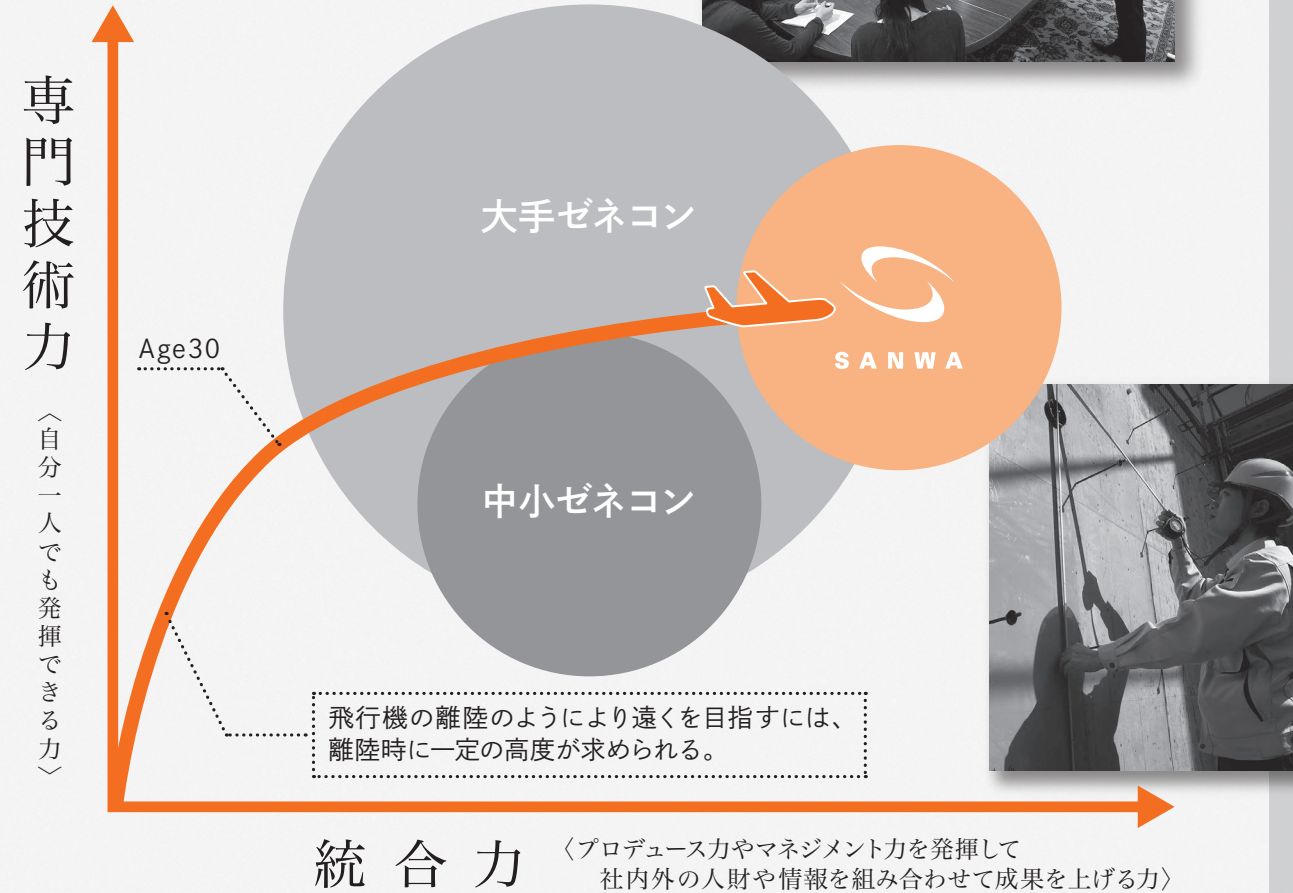
例えば、部下や協力会社に何か仕事をやってもらうにしても、頼む側に全くの専門能力がなければ周りはいいてきません。当社における専門能力は、成果を出すために求められる統合力を伸ばすための前提です。

離陸直後はまず高度を上げる、すなわち社会人としてスタートした当初は専門能力を優先して磨く。そしてその後統合力を伸ばしていく。
それが**三和建設のメンバーに求められる成長曲線のイメージ**です。

三和建設の社内大学「SANWA ACADEMY」は、まさに経営理念にある「ひとづくり」の中核を成す取り組みといえます。
この学びの機会を積極的に利用し、みんなで成長していきましょう。

三和建設株式会社
代表取締役社長 森本尚孝

人財成長曲線



カリキュラムマップ

入社時基礎講座

社会人としての基本、
三和建設社員としての基本
を身につけるための講座を開講

- 理念研修
- マナー研修
- 現場実践教育
- 建築基礎講座
- 建築物視察(国内・海外)
- PCスキルアップ講座



「専門技術力」関連講座

専門性を高めるための講座を職種ごとに開講
(営業・設計・工事・工務・総務・経理)

- | | | |
|------|--------------|---------------------|
| 営業担当 | ● 設計マネジメント講座 | ● 提案力強化研修(ロールプレイング) |
| 設計担当 | ● 各種申請講座 | ● 実地設計研修(体験型) |
| 工事担当 | ● 原価管理講座 | ● 施工図研修(体験型) |

「統合力」関連講座

多様な関係者・情報を巻き込み、
成果を発揮するための力を養成する講座を開講

- | | |
|----------------|---------------|
| ● 統合力養成講座 | ● ロジカルシンキング講座 |
| ● 情報収集・人脈づくり講座 | ● 企画力養成講座 |
| ● マネジメント力養成講座 | ● リーダーシップ講座 |



能力開発支援講座

高めたスキルに見える化。
国家資格取得に向けての
専門講座を開講

- 一級建築士講座
- 宅地建物取引士講座
- 建設業経理事務士講座
- 不動産講座
- 色彩・デザイン講座
- 財務講座

「SANWA ACADEMY」の魅力

『先輩の背中を見て学べ』という旧来の常識を変える。

OJTに依存した育成の問題点

これまで建設業界において若手は、「先輩の背中を見て育て」、「先輩の技を盗んで学べ」と言われてきました。
しかしこのようなOJTに依存した育成の考え方には、次のような問題点があります。

- ▶ 個人の資質や経験した環境、あるいは接した先輩によって、成長のバラつきが大きくなる。
- ▶ 学びが体系的でなくそれぞれの経験に依存したものとなるため、あるべき原則論や同じ世代の平均的な成長速度からの乖離に気づくのが遅くなる。
- ▶ すべての仕事の手探りとなるため、若手のモチベーションが維持できなくなる可能性がある。

OJTとOFFJTの違い

- ▶ OJT = 機会 → 学習 「経験値の蓄積」
まずいきなり仕事の課題に直面する機会を得て、その課題を解決するために自分で調べたり周りに聞いたりして学ぶ。
- ▶ OFFJT = 学習 → 機会 「武器の入手」
まず解を学ぶ。その知識を手がかりに課題に接し解決に導いていく。

「専門技術力」・「統合力」を学ぶ 学習

OJT 学習⇄機会
サイクルで
成長スピードを高める

機会 「現場」で実践する

OJTに偏ることの限界は上記の問題点の通りですが、OFFJTばかりに頼ることもまた問題があります。成長は両方を組み合わせることが最も効率的であり、要するにバランスが求められます。

先輩社員の一例

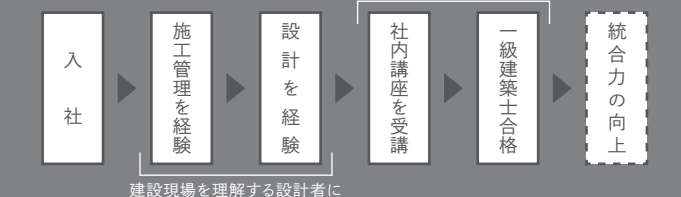
念願の一級建築士試験合格

複数回目の設計製図試験受験でした。社内講座では、昨年度の課題を踏まえて上司たちから経験に即した親身なアドバイスを頂きました。アドバイスを元にエスキース(下絵)の改善に努めた結果、念願の合格に繋げることができました。今後とも資格に恥じぬよう日々の業務に取り組み、プロデュース力やマネジメント力を向上させていきたいです。



大阪本店 設計グループ
畑 一成

入社後のステップアップ



建設現場を理解する設計者に