

2023年度～2025年度

中期経営計画

**KYORIZM3.0**

2023年3月

Medium-term  
Management plan



策定:チーム『Go!』

## ◆ 中期経営計画の在り方

*way of being*

2018年11月から第2期中期経営計画の取組みを開始し、2019年4月からチーム『令』にて、中期経営計画「KYORIZM2.0」の策定が開始され、2019年4月より新たな計画に沿って全社をあげて3年間取組みを実施してまいりました。

その間、チームメンバーを中心に2ヶ月に一度の精査会議、年3回の全社員を対象とした面談を実施した結果、全体で84%と高い達成率となりました。売上利益は資材価格高騰・円安等の外部環境に左右され目標を下回る結果となりましたが、この計画を実施する過程を通して社内の風通しがよくなる・部署間の壁がなくなる・役員からの発信増等、多くの副産物を得る事が出来ました。役員、社員をはじめ関係者の皆様には大変感謝しており、お礼申し上げます。

さて、2022年度で「KYORIZM2.0」の終了にあたり、継続していく上で2021年11月よりメンバーを選抜しチーム『Go!』として第3期中期経営計画の策定をスタートしました。コロナ禍のおり集中しての策定は厳しいものがありましたが、チーム『令』からの引継ぎを含め「KYORIZM3.0」を役員・社員協力のもと策定する事が出来ました。2023年度より8項目のアクションプランとし、『Go!』メンバーを中心として、今後もチーム『令』同様、社員への浸透・精査・面談を定期的に行い『信頼・満足度No1・社員が誇りと成長を感じる会社』をビジョンとし邁進してまいります。達成には全社員力が必要です。一人ひとりが出来る事を考え計画を達成し、「豊かな環境を創造」してまいりましょう。

策定ファシリテータ 安田 恭明

◆ 社是	p. 3
◆ 社長メッセージ	p. 4
◆ 第2期中期経営計画の振り返りと考察	p. 5
◆ チーム『Go!』のミッション・ビジョン	p. 7
◆ 我社の【強み】と【弱み】	p. 8
◆ 第3期中期経営計画アクションプラン	p. 9
◆ 今後の展開と精査	p. 10
◆ チーム『Go!』のコミットメント	p. 11
◆ チーム『Go!』これまでの歩み	p. 12

企業理念

豊かな環境を創造する

第2期中期計画では、チーム「令」を中心とした多くの活動成果の一つに「風通しの良い会社」のビジョン達成により、大変良い社内風土に改善する事が出来ました。

2023年度から新たにスタートする第3期中期計画では、各活動計画に対する数値目標の達成と同じく大切な取り組みとして、改善された社内風土を通して新たなビジョンを達成する取り組みが、全社員の「働きがい」や「仕事の面白さ」が感じ取れる活動である事を目指したいと思っております。

代表取締役

沖元周二

# ◆ 第2期チーム「令」中期経営計画の振り返り

look back

## 2020～2022年度 アクションプラン（達成目標）

### 人財「人材育成」「資格者の確保」「人材確保」

年代別教育プランが確立されている  
現場代理人 建築25名 土木10名  
全社員が30歳までに必須資格の取得  
採用人員 5人/年 継続採用している  
離職率ゼロ（入社3年以内）

### 営業方針「顧客リスト」「事業内容」「営業方針」

顧客リストによりリバージョン受注7億/年 建替受注3億/年  
不動産・リフォーム・ミニ開発の連携による事業を確立し、  
売上達成1.5億/年  
企画提案設計による特命受注 3件/年

### 協力会社

優良な協力会社と強固な関係ができています  
協力会社数の拡大（20件）

### 売上財務「積算データ」「工事データ」「財務内容」

年間積算見積金額100億・受注率75%  
工事部 2億/人年（全社員 1億/人年）  
売上高比率（民間90%・公共10%）達成  
売上高（建築67億、土木8億）  
粗利益率（建築13%、土木15%）自己資本比率40%  
総資本30億 純資産12億

### 働き方改革

4週6閉所でのモデル現場の実施 残業時間50時間/月以下の実施  
有給取得率 5日以上かつ30%以上

### 意思疎通

部門間コミュニケーションが活発になり情報共有ができ、会議が多様化されている

達成率  
84%

## 3年間の成果

### 人財育成

全部署教育プランが策定され運用中  
現場代理人 建築20名 土木10名  
ジョブローテーション（1年目3名 2年目1名 3年目3名）

### 資格者の確保

2020年度 1級建築士 1名  
2021年度 2級建築士 3名  
1級建築施工管理技士 2名  
2級土木施工管理技士 1名  
2022年度 1級建築施工管理技士 5名  
2級建築施工管理技士 3名

### 人財確保

3年間採用者数18名（内4名中途採用）  
離職者数4名（新卒離職率28.6%）  
社員数 82名（2020年度）83名（2021年度、2022年度）

### 財務内容

	売上目標	売上高	内訳		自己資本比率	純資産
			建築	土木		
2020年度	65.0億円	54.3億円	46.9億円	7.4億円	32.0%	11.4億円
2021年度	70.0億円	61.6億円	56.3億円	5.3億円	41.6%	12.6億円
2022年度	76.5億円	51.9億円	44.7億円	7.2億円	40.8%	13.2億円

### 働き方改革

	4週5休 （建築現場）	4週8休 （土木現場）	残業時間
2020年度	1現場	1現場	23.5h/月
2021年度	3現場	2現場	23.3h/月
2022年度	5現場	5現場	22.7h/月

### 意思疎通

面談・ボランティア・他部門会議参加・社内報・役員の朝礼時発信等、  
新しい取り組みにより社内コミュニケーションが向上した

## ◆ 第2期チーム「令」中期経営計画からの考察

*Consideration*

### 【評価ポイント】

目的・目標が共有できており、  
新しい取り組みにチャレンジが  
出来ている

### 【課題】

取組みに対し個人、役員、  
部署間の連携・浸透までに  
時間を要する

今後の  
活動に  
向けて

社員全員が関わり意見に耳を傾け、分かりやすい目標を  
設定し継続的に発信していく

チーム『Go!』のミッション(使命)

**未来に向けて進化し続ける共立ブランドを  
次世代につなぐチームである**

チーム『Go!』3年後のビジョン(将来像)

**『地域に寄り添い成長を続け信頼・満足No1の会社』**

**『社員が誇りと成長を感じている会社』**



## ◆ 我社の【強み】と【弱み】

strengths and weaknesses

### 【強み】

技術力は品質の信頼があり、人財は毎年新入社員の採用により若手社員が多く、社員教育・働き方改革に力をいれている

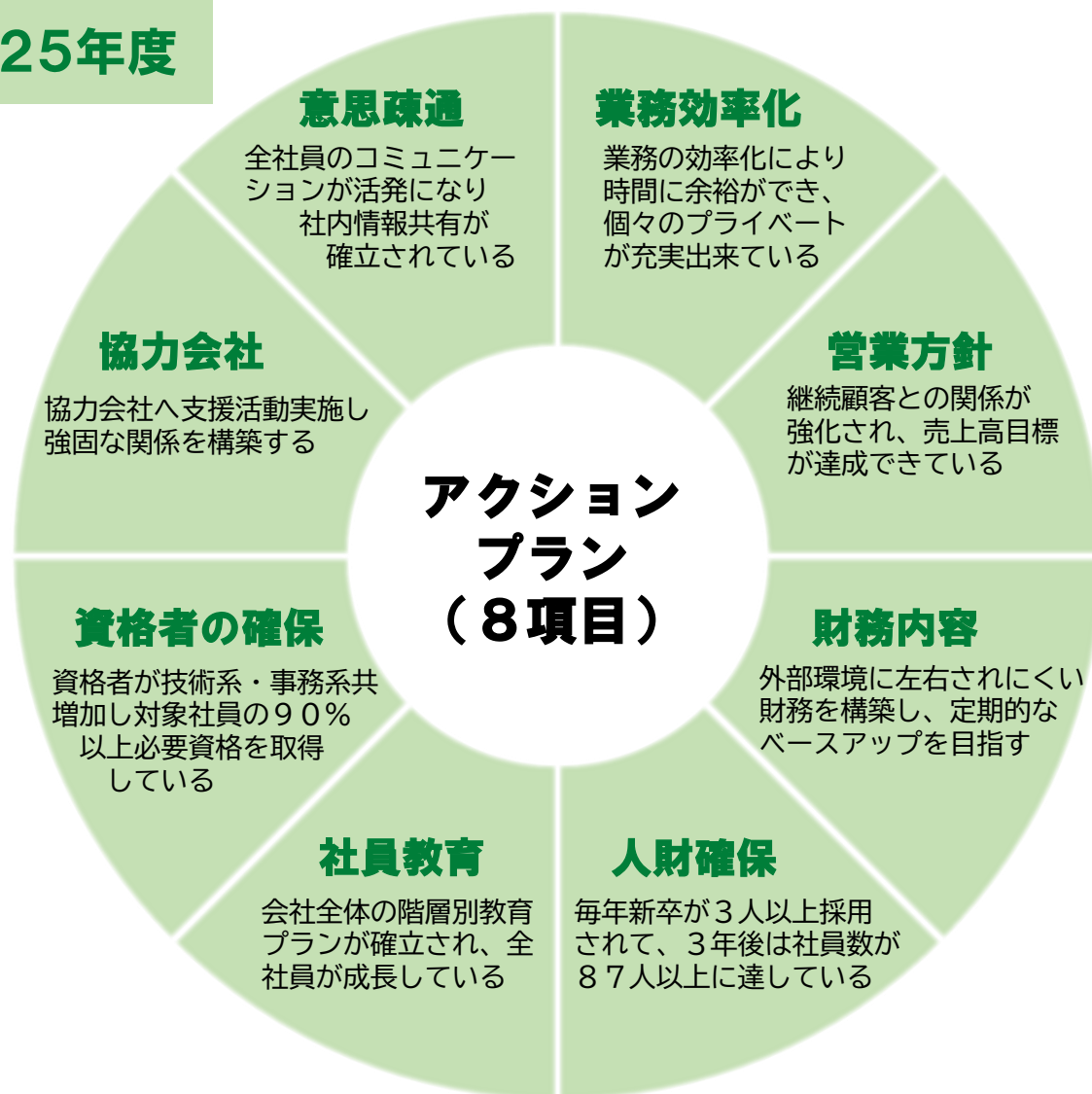
### 【弱み】

若手・中堅社員の有資格者が少なく、業務効率化と全社教育体制が整っておらず、外部に左右されやすい環境である

# ◆ 第3期中期経営計画アクションプラン

*action plan*

2023年度～2025年度



# ◆ 今後の展開と精査

*Deployment and scrutiny*

対象		方法	内容	実施日	実施担当
外部	一般	ホームページ掲示	中期経営計画書（詳細除く）	4月1日	石橋
	協力会社	現場に掲示	ポスター	4月～順次	各作業所
		懇親会で発表	中期経営計画書（詳細除く）	開催時	鈴政
		安全大会で発表	中期経営計画書（詳細除く）	開催時	大田
	学生	企業説明会	中期経営計画書（詳細除く）、ポスター	4月～順次	総務部
内部	社員	メールで周知	中期経営計画書	4月1日	重田
		社友会で発表	中期経営計画書	4月15日	植木
		本社・現場に掲示	ポスター	4月～順次	重田
		部門会議で周知	中期経営計画書	4月会議	中計メンバー
		面談で周知	進捗状況報告、活動のヒアリング	7・11・3月	中計メンバー

## チーム『Go!』コミットメント

「私たちは目標達成に向け、常にチャレンジし  
チームの可能性を信じて全力で駆け抜けます」

*commitment*

## アクションプランの担当者

項目	正	副
1. 業務効率化	竹野内	石橋・大田
2. 営業方針	小川	植木
3. 財務内容	石橋	植木
4. 人財確保	原口	小川
5. 社員教育	鈴政	笹尾・重田
6. 資格者の確保	中森	笹尾・竹野内
7. 協力会社	大田	原口
8. 意思疎通	重田	中森・鈴政

*Responsible party*

# 計画策定の歩み

回	日時	題目	実施内容
—	2021年末	チーム「令」	チーム「令」による新メンバー選考
1	2021年11月8日～ 11月24日	安田事前面談	新メンバーとの個人面談（1時間/人）
2	2022年3月19日	セッション①	中計骨子の説明
			Q-1 なぜあなたがメンバーに選ばれたか
			Q-2 私たち中計チームの役割は？
			Q-3 成功の定義
			2025年度末、もし〇〇だったら私たち・顧客にとってこの中計は成功したと言える
			Q-4 話し合いのルール
Q-5 私たちチームの存在意義（ミッション）			
3	2022年4月13日～ 4月21日	安田セッション間面談	メンバーとの個人面談（1時間/人）
4	2022年5月6日	セッション②	リーダーとはどんな存在か？
			チーム「令」中計の振り返り
			Q-6 中計内容を社員へ浸透・展開させるには・意見をくみあげるには？
			Q-7 チーム名 「Go！」
			Q-8 私たちのビジョン（3年後になっている姿）
5	2022年5月7日	セッション③	Q-9 我社の強み何か？
			Q-10 我社の弱み何か？
			Q-11 私たちの話し合うテーマは何か？
6	2022年6月23日～ 6月30日	安田セッション間面談	メンバーとの個人面談（1時間/人）

回	日時	題目	実施内容
7	2022年7月2日	セッション④	Q-12 チームで大切にしなければならない行動基準・規範は何か？
			現状把握の必要データをメンバーで考察
8	2022年8月25日～ 8月31日	安田セッション間面談	メンバーとの個人面談（1時間/人）
9	2022年8月	社員面談	メンバーとチーム「令」による社員面談
10	2022年9月3日	セッション⑤	前回会議から、メンバーの活動に関しての振り返り
			社員面談内容のくみあげ
			各担当者別に現状把握資料の発表と考察
11	2022年10月25日～ 11月4日	安田セッション間面談	メンバーとの個人面談（1時間/人）
12	2022年11月5日	セッション⑥	前回会議から、メンバーの活動に関しての振り返り
			コミュニケーションの実践
			各担当者別に現状把握資料まとめの発表と考察
13	2022年12月	社員面談	メンバーによる社員面談 現状把握資料からの目標設定
14	2022年12月19日～ 2023年1月6日	安田セッション間面談	メンバーとの個人面談（1時間/人）
15	2023年1月7日	セッション⑦	3年後の部門別目標設定
			3年後の目標設定
16	2023年2月11日	セッション⑧	1～3年後の部門別目標設定
			1～3年後の目標設定
17	2023年2月15日～ 3月3日	安田セッション間面談	メンバーとの個人面談（1時間/人）
18	2023年3月4日	セッション⑨	チーム「令」「Go！」合同引継ぎとレセプション
19	2023年4月15日	「KYORIZM3.0」 発表	社友会にて発表

## チーム「Go!」

石橋 史隆

植木 誠司

大田 佳正

小川 武徳

重田 晶子

笹尾 友嗣

鈴政 英志

竹野内 義孝

中森 真一

原口 義之

安田 恭明 (ファシリテーター)

(50音順)