

2040みらいプロジェクト

株式会社 高田工業所



今、私たちを取り巻く環境は大きな転換期を迎えています。そして、その中で活動する企業に求められる役割、あり方も大きく変わってきています。

そのような中、私たち、TAKADAグループでは、若手・中堅社員を中心とした「2040みらいプロジェクト」を立ち上げ、働くことに「ワクワク、ドキドキ」を感じられる組織風土づくりについて考えてきました。

TAKADAグループは、2040年に迎える創業100周年に向けて、新たな成長の実現と社会に貢献できる魅力ある組織づくりを目指してまいります。

2040年、TAKADAを取り巻く環境は どのように変わるのか？

環境の変化と社会課題

- ① 日本の人口減少、超高齢化、労働力人口の減少
- ② アジア・アフリカを中心とした世界経済の発展
- ③ 自然災害リスク、資源危機リスクの増大
- ④ AI（人工知能）、ロボットなどのテクノロジーの進化
- ⑤ 新しい世代の台頭による価値観の変化



求められる対応

- ① 多様な人材(高齢者・障害者・外国人労働者など)の活用、生産性の向上
- ② リモート技術を活用したグローバルな事業展開
- ③ 持続可能な社会に資する社会インフラ構築のための事業展開
- ④ 施工・業務の無人化・省人化・リモート化、ビジネススピードの高速化
- ⑤ 多様な働き方を受け入れる柔軟な組織の実現

新しい時代の、持続的な成長の実現に 必要なことは何か？

これからの環境変化の中で、企業がサステナブルな成長を実現するためには、社会から必要とされる存在にならなければなりません。

そのためには、

- ① 独自の強みと価値観を軸に社会課題に挑む**魅力ある組織**であること
- ② 多様な人材が、多様な能力を発揮できる**柔軟な組織**であること

が必要であると考えます。

新しい時代の、持続的な成長の実現に向けた みらプロ 3つの取り組み

- ① **新しい成長に向けた経営方針・ビジョンの浸透と共有**
- ② **自律的成長を促す、柔軟で多様性のある人事制度の実現**
- ③ **一人ひとりが能力を発揮できる働き方改革の促進**

(例：社長ミーティング（仮称）の実施、表彰制度の見直し、働き方改革およびキャリアアップ、社内SNSの導入の検討 等)

↓

挑戦をリスペクトする組織風土づくり
(ワクワク、ドキドキの創出)

↓

これからのTAKADAの成長へつなげる
(組織活力の向上)

TAKADAは、時代の変化に臆することなく挑戦し、
成長する組織風土づくりのシンボルとして「2040みらいビジョン」を掲げます



当ビジョンは、TAKADAの未来の事業の可能性を表現しています