長期経営ビジョン

TAKAGI VISION 2030

TAKAGI GROUP

TAKAGI VISION 2030

Vision 実現したい未来

係わる全ての人に、ステージに応じた＋One（プラス）の価値を提供し続けることで、
市場を活性化し、世の中から選ばれるオンリーワンの企業となっている

Mission 社会で果たしたい役割や存在意義

業請派遣

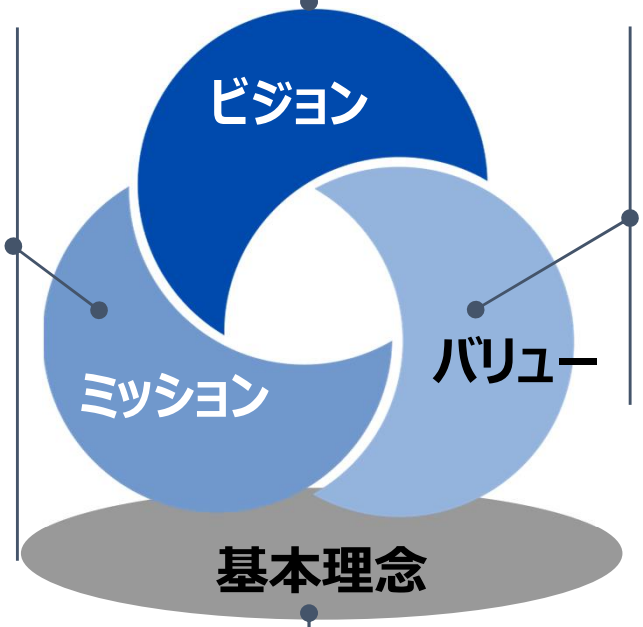
取引先と働き手の志向のギャップを埋め、“働く”に＋Oneの価値を生みだし、一人ひとりが成長することで社会に貢献する。

スポーツ

一人ひとりの “楽しみたい”“上手くなりたい”に応えつつ、ライフステージに応じた＋Oneの価値を提供し、会員・スタッフ・地域コミュニティに多くの笑顔をもたらす。

本社

会社全体を俯瞰し、“気遣い”と“専門性”を持って先を見越した行動をとることで、各事業とともに＋Oneの価値を生み出す。



Value 価値観・具体的な行動基準

勇気と情熱
（常に「勇気」と「情熱」を持ち 前向きであれ）

決断と実行
（常に「決断」と「実行」に責任を持ち 迅速であれ）

誠実と調和
（常に「誠実」と「調和」を心がけ 謙虚であれ）

Corporate Philosophy 普遍的な在り方・考え方

一、社業を発展させ雇用機会の拡大を図り社会に貢献する
一、人間関係において常に誠実でありつづけ万人の幸福を追求する
一、地域間世代間のコミュニケーションの活性化を図りより良い社会を創造する
一、人とともに歩み感動を共有することにより係わる全ての人に夢と希望を提供する

求める人物像

自ら考え、自ら行動する自立自走型の人財

当社は人が価値を生み出す事業を営んでおり、人財の成長なくして企業の成長はありません（人財の成長＝企業の成長）。
経営方針を理解し、自ら考え、自ら行動する自立自走型の人財が活躍することで、ビジョンの達成に繋がります。

ビジョンミーティングで出た意見

業請人派	スポーツ	本社
◎コミュニケーションスキルがある	◎社交的	◎コミュニケーションスキルがある
面倒見が良い		面倒見が良い
気配りができる	気遣いができ思いやりがある	気遣いができ思いやりがある
責任感と行動力	責任感と遂行力	実行力
チャレンジ精神	チャレンジ精神	チャレンジ精神・革新力
ポジティブ志向	ポジティブ志向	積極性
	プロとしての向上心	ヲタク気質
◎論理的	◎論理的	◎論理的
実直		◎確実性が高い・慎重な人
ストレス耐性高い	体力	ストレス耐性高い
多趣味	好奇心・多趣味	好奇心
◎時間管理能力	調和	調整力がある
変化対応	変化対応	変化対応
◎(スタッフ)育成能力	◎(スタッフ)育成能力	◎(スタッフ)育成能力
◎指導力		レスポンスが早い
◎マネジメントスキルがある	◎マネジメントスキルがある(支配人)	◎マネジメントスキルがある
◎語学に強い⇒多様性への対応	◎語学に強い⇒多様性への対応	◎語学に強い⇒多様性への対応

◎：入社後トレーニングにてスキルアップ可能なもの

ビジョン達成に向けて取り組むべき課題

	業請人派取り組み	スポーツ取り組み	全社的取り組み
各事業としての取り組み	• 対応職種の拡大 • 対応サービスの拡大 • 女性/高齢者機会確保 • 外国人対応 • 働き方の多様性対応 (働き手・社員とも) • 業務の効率化、高度化のための営業所間「横の連携」の仕組み作り	• 店舗展開(主に西日本) • 海外展開 • 新規サービス開発 ✓ テニス以外の種目拡大 ✓ 施設の有効活用 ✓ 地域コミュニティ起点のビジネス	• 人財育成基盤の整備 (育成) ✓ 育成プログラム(研修、OJT、ローテーション等)整備 ✓ キャリアパス整備 • 評価システムの再考 (評価) ✓ 評価基準の見直しと対応する評価システムの再考 ✓ 評価方法の整備 ✓ 公平性のある人事評価の運用 ✓ 評価・選考プロセスの見直しと透明化 • その他 ✓ チャレンジ促進の仕組み(現場発改善・改革の提案と実行) ✓ 多様な人財を許容する意識改革、仕組み整備 ✓ 事業部間交流の仕組み作り ✓ 高木工業への帰属意識を高める取り組み(現業員含め)
プロジェクト等にて推進	• 働き手:個をフォローする基盤整備 ✓ 個々の志向を確認・共有する仕組み(IT基盤整備含む) ✓ 志向に応じた対応方法の体系化と実践方法の確立 ✓ 取引先との連携方法の確立 • キャリアパス整備 ✓ 例 現場⇔事務 • 個をフォローするための時間創出 ✓ 営業所業務の標準化徹底 ✓ 業務見直しによる業務効率化(IT/AI活用も含む) • 計数管理インフラの構築	• 会員:個をフォローする基盤整備 ✓ 個々の志向を確認・共有する仕組み(IT基盤整備含む) ✓ 志向に応じた対応方法の体系化(メソッド化)と実践方法の確立 • キャリアパス整備 ✓ 例 コーチ⇔フロント、現場⇔本部 • ホスピタリティマネジメント強化 • 個をフォローするための時間創出 ✓ 店舗運営業務の標準化 ✓ 業務見直しによる業務効率化(IT/AI活用も含む) • 計数管理インフラの構築	• ビジョンの発信先、発信方法整備

※現時点で想定されるものであり、取り組み開始に当たっては精査が必要です。

TAKAGI VISION 2030 全体像

TAKAGI VISION 2030

目指す姿 2030ビジョン

係わる全ての人に、ステージに応じた＋One（プラス）の価値を提供し続けることで、
市場を活性化し、世の中から選ばれるオンリーワンの企業となっている

ミッション

業請派遣

取引先と働き手の志向のギャップを埋め、“働く”に＋Oneの価値を生みだし、一人ひとりが成長することで社会に貢献する。

本社

会社全体を俯瞰し、“気遣い”と“専門性”を持って先を見越した行動をとることで、各事業とともに＋Oneの価値を生み出す。

スポーツ

一人ひとりの “楽しみたい”“上手くなりたい”に応えつつ、ライフステージに応じた＋Oneの価値を提供し、会員・スタッフ・地域コミュニティに多くの笑顔をもたらす。

基本姿勢

- 個にしっかり寄り添う
- 長く働く人財を届ける
- 短期的利益と中長期的関係性のバランス

- 気遣い、思いやり
- 成長機会の創出
- 情報の共有と発信
- 自己研鑽

- 個の上手くなりたいに応える
- サードプレイスになる
- 標準化と独創性

ビジネス領域

- 対応職種の拡大／対応サービスの拡大
- 女性／高齢者機会確保
- 外国人対応
- 働き方の多様性対応

- 店舗展開(主に西日本)　・海外展開
- 新規サービス開発
  - テニス以外の種目拡大
  - 施設の有効活用
  - 地域コミュニティ起点のビジネス

マネジメントシステム／オペレーション

- ホスピタリティマネジメント強化
- 多様な人財の許容
- キャリアパス整備
- 評価システムの再考

- 業務の効率化、高度化のための営業所間「横の連携」の仕組み作り
- 計数管理インフラの構築
- 人財育成基盤の整備
- チャレンジ促進の仕組み

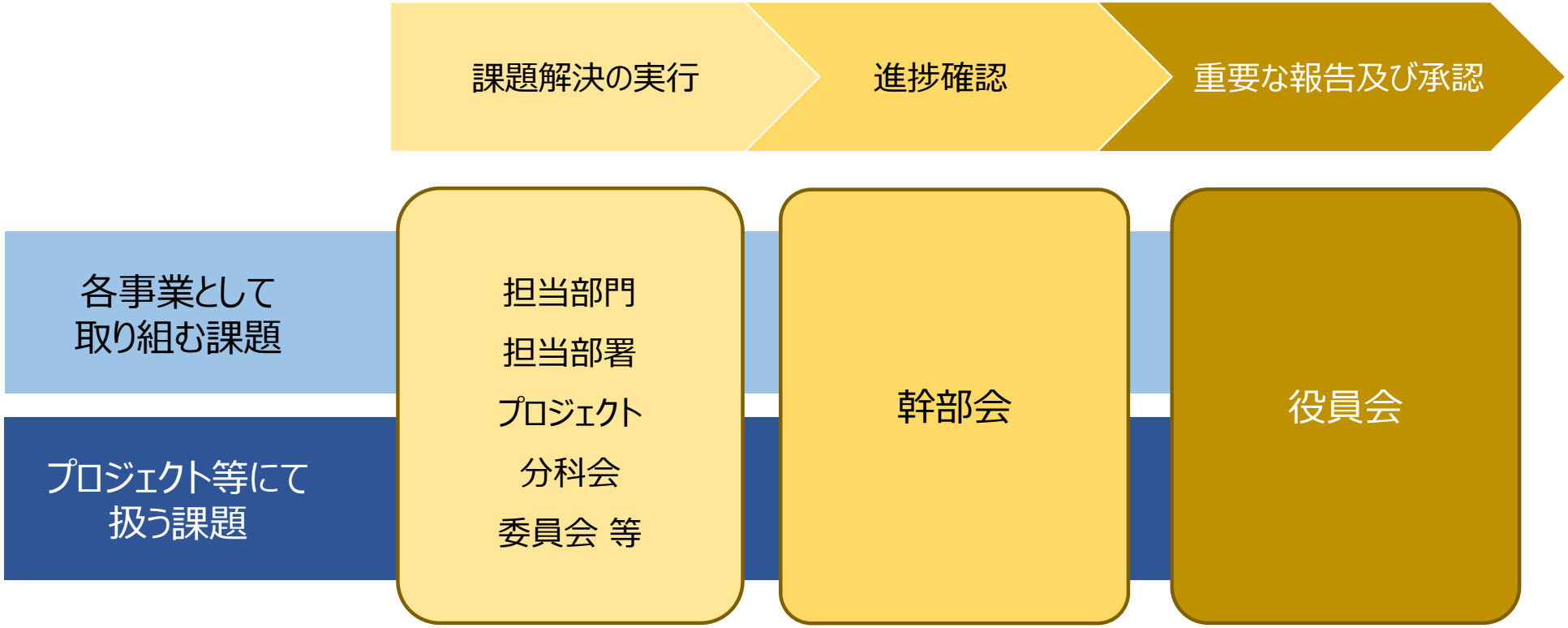
- 個をフォローする基盤整備
- 個をフォローするための時間創出
  - 営業所業務の標準化
  - 業務見直しによる業務効率化(IT/AI活用も含む)

求める人物像

自ら考え、自ら行動する自立自走型の人財

ビジョン達成に向けての取り組み

課題に対する対応について、幹部会にて進捗を確認し、承認が必要な施策は上位機関にて行い、現場への落とし込みは各部門または幹部会を通じて行います。



- ✓ (最低)1/3か月はビジョン達成に向けた取り組みのモニタリングを行う
  (活動計画次第によっては頻度を上げることもある)
- ✓ 当該議題のみ関連者が参加する