

〈秋田基準寝具株式会社〉

本事業を通して行った具体的な取組と成果

【本事業参加前に抱えていた課題】

日々の業務をなんとなく行い、目的意識が薄れているように感じられた。
また、社員教育がややおざなりになってしまっていた。

【専門家派遣の支援内容】

若手社員向けの社員研修の実施の提案。スケジュール調整や研修内容の提案、精査などアドバイスをいただいた。

【本事業を通して行った取組み／実践内容】

専門家派遣でアドバイスをもらい、2, 3年目の社員に対して1 Dayの社内研修を実施。
会社理念の共有やキャリア形成の考え方、歳の近い社員同士の横のつながりの強化を目的に行った。

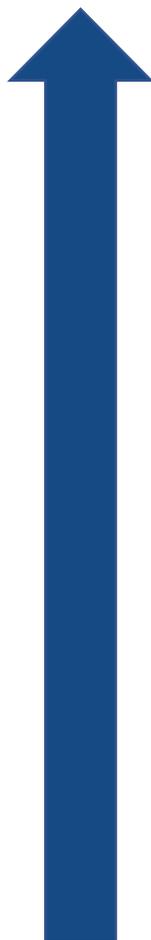
【本事業で得られた成果】

社内研修実施にあたっての準備や研修内容の展開の仕方など、今後社内で様々な研修を実施するためのベースとなる考え方を学ぶことができた。理念に基づいた一貫性のある取組みの重要性などを学ぶことができ、目的に向けた取組みの組み立て方を社内に持ち帰ることができた。

〈秋田基準寝具株式会社〉

【魅力的な組織づくりに向けた戦略・計画シート】

経営理念・事業・人材戦略の一貫性



<p>経営理念 (ミッション・ビジョン) 存在意義・何のために会社が存在するのか、どこを目指すのか</p>	<p>「日本一の企業にする」</p> <ul style="list-style-type: none">・リネンサービスを通じ社会のニーズにあったものを提案し、提供する・提供する品質を常にレベルアップする
<p>価値観 (バリュー) 何を大切に事業を行うのか</p>	<p>社訓（感謝・誠実・親切・融和・健康）</p> <ul style="list-style-type: none">・感謝（心からありがとう）・誠実（まごころこめて）・親切（相手の身になる）・融和（人と心のつながり）・健康（心もからだも強く）
<p>事業戦略 何で競合に勝つか どの分野に資源配分するか</p>	<p>リネンサプライの分野で県内シェアNo.1を維持しつつ、県外顧客獲得を目指す。</p> <p>品質向上に向けた設備投資や地域密着による他社との差別化を行う。</p>
<p>人材戦略 どう惹きつけ・何に報い 誰をどう育むのか</p>	<p>秋田県の医療と観光を支える社会貢献度の高い業務であることを魅力として感じてもらう。</p> <p>地域（秋田県）の為に何ができるのか考え行動できる社員を育成するために、若手社員にも経験を積ませていく。」</p>

〈秋田基準寝具株式会社〉

【魅力的な組織づくりに向けた戦略・計画シート】

人事戦略の落とし込み



	項目	実現する姿	課題 (実現する姿と現在のGap)
惹きつける	採用ブランディング	志望度の高い応募者を確保し、当社の社風に合う社員を採用する。	採用活動の中で、会社の魅力をPR出来るよう、採用基準を再作成する。
育てる	人材育成 挑戦の機会	年次に応じた研修を実施し、全社員が自分の役割を理解できるようにする。	研修が一部の社員のみへの実施になっている。 全社的に研修が実施できる状態にしたい。
報いる	福利厚生 給与 評価制度	仕事の役割分担を明確化し、業務の偏りを均一化する。	部署間で勤務体系が大きく異なり不平等感がある。
働きやすさ 働きがい	コミュニケーション	目的意識を各部署で共有し、やりがいを持って働ける職場にする。	なんとなく働いている人が多い。目標を持って働ける環境を作りたい。

今後の計画 1年後（25年3月）	今後の計画 ・5年後（29年3月）
冬季インターンシップに加え、夏季インターンシップを実施。秋田県に加え、岩手や山形の就職イベントにも積極的に出展する。	インターンシップなどを通じ、志望意欲を醸成する。その後、当社理念や社風への共感を促し、質の高い社員採用を実現する。
毎年4月に新入社員研修を実施。2, 3年目を対象とした若手社員研修を行い、会社理念の共感を促す。	新入社員や若手社員向けの研修を継続することで、若手層の意識改革を続ける。
各々が現在行っている業務を明確化する。部署内でのミーティングを強化し、日々のコミュニケーションを増やす。	不要不急の業務を洗い出し、担当以外でも対応できるような体制を作る。残業の削減、休日数の増加を目指す。
部署間でやっている会議に他部署からも参加を促し、各部署間で連携を図る。	問題発生時以外にも、日ごろから業務や課題を各部署で共有。業務のつながりを意識した各社内プロジェクトのスムーズな進行を目指す。