

〈秋田銘醸株式会社〉

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】

社員のやりがい、安心感の向上

【専門家派遣の支援内容】

「病気治療と仕事の両立」について社内ガイドラインの作成に関する支援
取り組みにあたっての留意事項、実施前の環境整備などに関する情報を提供

【本事業を通して行った取組み／実践内容】

ガイドライン作成にあたって、専門家への相談、他企業の例や情報収集、社員へのヒアリングを行なった
安全衛生委員会で産業医にも報告・共有した
社員へのヒアリングを通じて、安心感やモチベーションの向上に繋がるとの意見があった

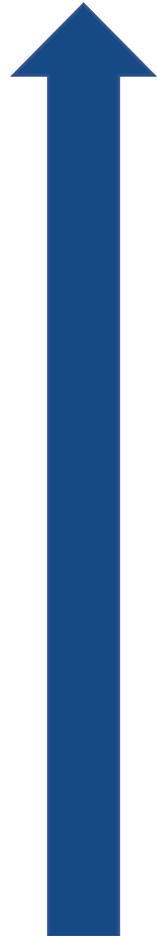
【本事業で得られた成果】

これまで福利厚生制度は整備をしていたつもりだったが、社員が仕事をする上でより一層の安心感や働きがいを感じてもらうために更に制度の充実を図らなければと感じた

〈秋田銘醸株式会社〉

【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>	<ul style="list-style-type: none">・「酒質第一主義」をもとに、人、土地、未来から愛される酒を目指す
<p>価値観 (バリュー) 何を大切に事業を行うのか</p>	<ul style="list-style-type: none">・良質の酒を造り、購入顧客の満足度を上げる・社員の就労意識を上げる
<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>	<ul style="list-style-type: none">・酒質の良さを売りに販売戦略を見直す・酒質の更なる向上を目指し、製造技術の強化を図る
<p>人材戦略 どう惹きつけ・何に報い 誰をどう育むのか</p>	<ul style="list-style-type: none">・明確化した人事評価のもとに透明性を持って評価し、社員の就労意識向上を目指す

〈秋田銘醸株式会社〉

【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)	今後の計画 1年後 (25年3月)	今後の計画 ・5年後 (29年3月)
惹きつける	採用 ブランディング	母集団を多くする ・機械を主とした科学的な酒造りをPR	・社名、製品名の知名度を上げて、興味、関心を持ってもらう	・HP/SNSなどを利用して、福利厚生の手厚さ・行っている魅力的な職場づくりの取組を発信し、採用に関するPRを行う	・HP/SNSなどを利用して福利厚生の手厚さ・行っている魅力的な職場づくりの取組を発信し、採用に関するPRを行う
育てる	人材育成 挑戦の機会	・積極的に仕事に取り組む姿勢	・意思疎通の強化 ・社外との積極的な関りが少ない	・社外研修等に積極的に参加し、担当職務のスキルを高める	・社外研修等に積極的に参加し、異業種の方ともコミュニケーションを図りスキルを高める
報いる	福利厚生 給与 評価制度	・評価方法を明確にすることにより、社員の就労意欲を向上	・部署による評価方法の違いを無くし均等化する ・成果に対する評価が不明瞭	・評価方法の改善、公表 ・病気治療と仕事の両立化ガイドライン作成	・評価方法の改善、公表 ・病気治療と仕事の両立化ガイドラインの有効活用
働きやすさ 働きがい	コミュニケーション	・自身の仕事（目標）を認識、自覚し、成果を追求する。「やりがい」を創出し、評価に結びつける。	・所属長と社員間で目標や成果到達点の設定が曖昧な状態	・社内研修を活かして所属長、社員間のコミュニケーションを図る（関係性の質の向上・心理的安全性の醸成） ・1on1面談により自身の目標を明確にさせて成果の進捗を自覚させる	・制度と理念を一致させ、社員にも浸透をさせることにより、意識共有を図る ・1on1を社員が自ら積極的に発言できる場にする