

〈i KEYAKUホールディングス株式会社〉 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】

- ・ 組織、個人の自律性の向上
- ・ 社員のリテンション
- ・ 情報／状況のスムーズな共有
- ・ 「顧客志向」と「企業理念」に基づく業務行動の徹底

【専門家派遣の支援内容】

- ・ 深層にあった課題意識の言語化
- ・ 研修の大枠のデザイン（コンテンツ、対象、期間、回数 など）
- ・ 実現したい姿の明確化
- ・ 実現する姿に向けてのプロセス整理

【本事業を通して行った取組み／実践内容】

- ・ 多拠点・多事業のなりわいを行う当社で、課題解決の中核となる中間管理職に対し、社会情勢に合った「リーダーとしての意識・認識・知識」を再学習する研修を企画・実施し、人財のアップデートの連鎖を目指す

【本事業で得られた成果】

- ・ 当社の課題を前提に設計した研修プログラムとしたため、当社における「管理職の役割」や「リーダーシップ」について、自己流の理解であったところ、事業部を超えて適正化することができた

< iKEYAKUホールディングス株式会社 >

【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 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>【iKEYAKUグループパーパス】 私たちiKEYAKUグループは、一人ひとりが地域の皆様に寄り添い、生活基盤を支える事業を通じて、「人の力」で皆様のお困りごとを解決し、「よりよく生きる」を実現するためのパートナーであり続けます。</p>
<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">・「食・健康・暮らし」等の事業を通して、常にお客様指向で有り続ける・寄り添う姿勢や社員一人ひとりの工夫等「人の力」でお客様のニーズに応える
<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">・お客様視点を重視したサービスや社会的課題解決のため、企業の新たな価値を創出、挑戦できる基盤強化に取り組む・デジタルイノベーションにより業務を抜本的に変える
<p>人材戦略 どう惹きつけ・何に報い 誰をどう育むのか</p>	<p>「パーパス」を企業活動の規範とすることで、社員の共感を醸成し、エンゲージメントを強化する（会社の存在意義と自分の成し遂げたいこと、求める社風的一致）</p>

< i KEYAKUホールディングス株式会社 >

【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 3年後 (27年3月)
惹きつける	採用 ブランディング	<ul style="list-style-type: none"> お客様の期待に応えビジョンを実現するチーム力 	ホールディングス化によるサービス提供価値向上	<ul style="list-style-type: none"> 人材リテンション会議の定着 個性や専門性を持ち多様な挑戦を行う 	<ul style="list-style-type: none"> パーパスがi KEYAKUの中心となる 事業計画とパーパスの直結
育てる	人材育成 挑戦の機会	<ul style="list-style-type: none"> 組織の成果を最大化させる人財が増えている 	日常業務に追われて自己研鑽、研修の時間がとれない	<ul style="list-style-type: none"> 業務効率化によるリスクリソク時間確保 リーダーシップの育成、発揮 	<ul style="list-style-type: none"> 各種管理職研修の定着 若手社員のキャリアアップ/ローテーション計画の導入
報いる	福利厚生 給与 評価制度	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断内容、検査項目の充実 	検査オプション項目など各病院によっての相違を最小にする	<ul style="list-style-type: none"> 個々の健康に対する意識の向上 オプション、35歳未満の婦人科検診等の受診率向上 	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断と管理栄養士の連携により、個々の健康状態やリスクに合わせた的確なアプローチで効果的な健康管理を実現
働きやすさ 働きがい	コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> 経営方針がタイムリーかつストレートに社員に届く バッド・ニュース・ファースト 	<ul style="list-style-type: none"> 情報や本音の滞留 コミュニケーション手段の不足 	<ul style="list-style-type: none"> 経営と全社員が縦や双方向に働きかけお互いを高め合う組織 ESサーベイの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員対象のリアルタイムコミュニケーションシステムの導入 ESサーベイを定着させ、部門毎にエンゲージメント向上施策を実施