

# 〈株式会社ケツァール〉

## 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】

内勤社員の評価制度がないこと。

### 【専門家派遣の支援内容】

- ・ 人事評価制度構築に必要な考え方や基本を学び、策定を行った。
- ・ 昇降格基準やコンピテンシーの内容など、策定していく中で生じる疑問を2回目の支援で解消。
- ・ 今後の運用開始までのスケジュールを共に整理して頂いた。

### 【本事業を通して行った取組み／実践内容】

人事評価制度の策定。まだ完成はしていないが3月を目途に完成させ、4月より試験的に走らせる予定。

### 【本事業で得られた成果】

人事評価制度やコンピテンシーについての全体的な考えをはじめ、会社の現状やこれからについて深く考える機会となった。また、他会社様との交流や講師の方々の講義が非常に有意義な時間となった。

# 〈株式会社ケツァール〉

## 【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><b>経営理念</b><br/>(ミッション・ビジョン)<br/>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>末長いお付き合いをする。保険で皆様の幸せを守る。自分の人生も充実させる。</p>                 |
| <p><b>価値観</b><br/>(バリュー)<br/>何を大切に事業を行うのか</p>                        | <p>ただ保険を売るだけでなく、専門的な知識を提供しお客様の知識レベルを上げ、リスクヘッジのプロ集団を目指す。</p> |
| <p><b>事業戦略</b><br/>何で競合に勝つか<br/>どの分野に資源配分するか</p>                     | <p>保険管理手法という独自の手法を用いて、当社と付き合っていただく付加価値を提供していく。</p>          |
| <p><b>人材戦略</b><br/>どう惹きつけ・何に報い<br/>誰をどう育むのか</p>                      | <p>会社のブランディングやHPの活用や、採用したい人材を明確にする。<br/>賃金・時間・環境</p>        |

# 〈株式会社ケツァール〉

## 【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<br>(実現する姿と現在のGap)                     |
|---------------|--------------------|-------------------------|--|
| 惹きつける         | 採用<br>ブランディング      | 欲しい人材を明確にすること           | 採用活動の経験が少なくノウハウがわからない                    |
| 育てる           | 人材育成<br>挑戦の機会      | カリキュラムの制定自前で教育するシステムをもつ | 管理職がマネジメントを学ぶ                            |
| 報いる           | 福利厚生<br>給与<br>評価制度 | 人事評価<br>給与規定改正          | 全体のCFと経営ビジョンに連動した、コンピテンシーと給与規定の作り方の知識がない |
| 働きやすさ<br>働きがい | コミュニケーション          | 理念を基準に判断できるようになる        | 現在は、代表から管理職→一般社員への浸透が出来ていない。             |

| 今後の計画<br>1年後 (25年3月)   | 今後の計画<br>・3年後 (27年3月)          |
|--|--------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用の為、様々な機関に出向く。</li> <li>・営業2名採用</li> <li>・Aターン希望者を採用出来るように県の機関と親交を深める。</li> </ul> | 秋田県内事業所の全体人数を15名にする            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職にマネジメント研修を実施<br/>→管理職が共通の考え方と手法で組織一体となり指導している</li> </ul>                        | 部下の数が増え、指導やマネジメントを管理職が行えるようになる |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・内勤の人事評価制度運用開始+改善を行う</li> </ul>   | 営業の人事評価制度・コンピテンシーを完成させる        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営者と管理職の意識レベルを合わせるため、定期的に代表と管理職が理念やビジョンを共有する場を設ける。管理職が一般職に伝える文化醸成に繋げる。</li> </ul>  | 行動の判断基準が経営理念に基づいているかどうかの判断が出来る |