

# 〈株式会社協同企画〉

## 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】

- ・課題の整理と取り組むべき課題の優先順位づけ
- ・成果に対する報償制度（福利厚生）、昇給昇格に関わる人事評価など（人事考課）
- ・採用・人材育成について

### 【専門家派遣の支援内容】

- ・実態の課題のヒアリングを深め、取り組むべき課題の優先順位の整理と提案
- ・人事戦略の根幹となるミッション・ビジョン、バリューの再作成の方法とプロセスに関すること
- ・ミッションビジョンと採用や人材育成との一貫性構築に関すること
- ・評価制度、報奨、面談に関する質問対応・フィードバック

### 【本事業を通して行った取組み／実践内容】

- ・就業ルールや休日のアピールやミッションビジョンを入れ込む理念共感型の求人原稿に修正
- ・人材育成をすすめるにあたり、リーダー像を言語化するため、リーダー陣と対話の場を設けた
- ・経営層とのミッション策定／部門別の会社が大切にしているバリュー（価値観・行動）の策定経営計画を意識しながら、人事施策の計画策定
- ・年間評価による手当支給の基準を決定し、支給の際に1on1を行い動機付けを行った
- ・お誕生日の時に会社からプレゼントを贈る施策を開始

### 【本事業で得られた成果】

- ・伴走型支援により、課題が整理され自社に必要なこと、取り組みべき課題と優先順位を明確にできた
- ・ミッション・バリュー策定により各部門の進むべき方向性が定まり、事業計画や行動計画などに統一性を持たせることができた
- ・手当支給に伴い、経営層とスタッフの面談実施によるモチベーションアップが計れた
- ・評価制度（報償含む）の道筋が見えてきて実行する上での作業が明確化できた

# 〈株式会社協同企画〉

## 【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> (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>お客様の人生に温かく寄り添い、華を添え、地域社会に貢献しながら、足元から平和を希求する</p>
<p><b>価値観</b> (バリュー) 何を大切に事業を行うのか</p>	<p>地域との繋がり お客様のアンバーサリーを大切にする ワークライフバランス（お客様・従業員の幸せと平和な時間を追求）</p>
<p><b>事業戦略</b> 何で競合に勝つか どの分野に資源配分するか</p>	<p>地域、社会貢献事業、災害地域貢献事業、地産地消強化 評価制度確立、報償制度確立、人材育成、教育ガイドライン確立</p>
<p><b>人材戦略</b> どう惹きつけ・何に報い 誰をどう育むのか</p>	<p>会社地域への貢献度による報奨（売上、期待要求達成度、地域貢献） 職歴に合わせた研修プログラム、成長、チームワークに関わる研修 ライフワークバランスを考慮した福利厚生制度の研修強化 求人採用におけるミッション共有</p>

# 〈株式会社協同企画〉

## 【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	毎年新卒社員採用ができ、会社の新陳代謝が良くなり活性化。人材育成ガイドラインが活発にアップデートされている。	売上に見合った人件費比率になっていない 求人を出しても応募が来ない	<ul style="list-style-type: none"> <li>求人媒体に会社のミッション、福利厚生や魅力的、共感性のある事業など紹介、休日や時短など良い特徴を掲載</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>調理師希望学生などにインターン募集と教育プログラム作成</li> <li>社内外から会社全体のプロモーション部門を新しく組織に入れジョブローテーションで企画広報運営を実行していく</li> </ul>
育てる	人材育成挑戦の機会	若年層のジョブローテーションによるマルチ人材、マルチタスクの実現、新たな社員の可能性の機会	社員の高齢化、人員不足による研修時間の確保が難しい	<ul style="list-style-type: none"> <li>部門間体験研修など試験的に実施し他部門の業務内容共有など知識向上を目指す</li> <li>外部研修への積極参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各業務を見える化し、挑戦してみたい部署への異動で、成長機会を作る仕組みづくり</li> </ul>
報いる	福利厚生給与評価制度	等級制度による昇給昇格基準の見える化  社員評価制度による報奨制度の実現	管理する部門、人材が乏しい(現状業務も追いついていない)	<ul style="list-style-type: none"> <li>福利厚生の見直し(社員負担の低減、新しい手当、祝い金(品)など)</li> <li>現在の報奨制度見直し(面談や評価シートとリンク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>等級制度による人事考課表策定と実行 →面談と報奨制度と連動していく</li> <li>フレックス適用の基準、ルール化</li> </ul>
働きやすさ働きがい	コミュニケーション	6か月に1回程度部門長面談実施による評価、期待、要求事項の共有とモチベーションアップ →評価、報奨評価に繋げていく	社歴に合わせた職責やクリアすべき水準など部門長クラスが不明瞭。 部門長クラスと経営層と面談	<ul style="list-style-type: none"> <li>簡単な面談シートから始める部門別項目と共通項目で実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社外派遣より課題や要望の面談 →経営層へ反映→予算化検討 →フィードバック</li> <li>ビジョンに対して部門の行動指針発表会の実施</li> </ul>