

〈株式会社タカヤ〉

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】

- ・各部署から会社全体への連携
- ・人事教育部の設置から部署としての機能確立

【専門家派遣の支援内容】

- ・未来の組織図を作成し、人事・組織課題の可視化
- ・本来の研修の目的、「理念・価値観」を根付かせるためにはどのような言葉であり方法なのか
- ・部門を超えた横・斜めの繋がり

【本事業を通して行った取組み／実践内容】

- ・未来組織図の作成（案）⇒社長・人事教育部との共有
- ・採用/研修のロードマップ作成⇒常務室・人事教育部・管理職との共有（2023.12～月に一度のミーティング）
- ・正社員登用制度の見直し：正社員登用確認シート・スケジュール設定
- ・両立支援（育児休業復帰支援プラン）⇒柔軟な働き方・仕事と家庭の両立（ワークライフハーモニー）

【本事業で得られた成果】

- ・自分・自社の見つめなおし、理念・ビジョンの共有
- ・未来組織図やロードマップの可視化により、部門ごと、会社全体の現状の課題を把握
- ・一人ひとりが活躍できる・輝ける環境の整備（両立支援など）
- ・採用・研修制度/正社員化登用制度の構築、2024年4月より実施

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

経営理念『そこに住み暮らす人々に必要とされ、幸福感ある暮らしの実現に寄与する』

私たちは、私たちが行う全ての事業を通じて、そこに住み暮らす人々の幸福感ある暮らしの実現に寄与することを目的とし、健全な企業活動をします。そこに住み暮らす人々とは、お客様であり、取引業者様であり、働く従業員であります。

価値観

(バリュー)

何を大切に事業を行うのか

社会（世の中）に必要とされ続けること

必要とされ続けるために私たちは成長を続けます

企業の成長とは、人と組織の成長が不可欠である

人口減少・少子化・若者流出など時代の変化の中で、地域に根差し地域を元気にするために、私たちは維持存続し、前へ未来へ進み続けます。

地域の声・ニーズを地元企業が反映・発展・成長させる。

ファミリービジネスを繋ぎ、継続し、地域に根差すこと。

事業戦略

何で競合に勝つか
どの分野に資源配分するか

2033年の創業100周年とその先の未来に向けて、東北で事業地盤をつくるメガフランチャイジーを目指しています。

2018年～2033年での15年計画をもとにサステナブルの為の企業成長。

FCシステムを活用し、複合的に業態を組み合わせることで速いスピードで広域的に事業展開が可能。

事業展開とともに、人・組織作りを行う。

人材戦略

どう惹きつけ・何に報い
誰をどう育むのか

一人ひとりが「活躍できる」・「輝ける」職場環境の構築

従業員が能動的に学び、成長し、挑戦できる環境を整える

・賃金構造（給与水準を上げる）

・人材育成（採用・研修・定着率）

⇒ワーク・ライフハーモニー⇒「幸福感」⇒「人生の質を高め、人生を豊かなものに」

〈株式会社タカヤ〉

【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	SNSやホームページによる自社の魅力発信 採用後のフォロー研修	各部門ごとによる共有、 取組の格差
育てる	人材育成 挑戦の機会	一人ひとりが「活躍できる」「輝ける」職場 環境の整備、人材育成	・部門、部署目線から会社目線へ ・人事教育部と連携した人材育成 ・研修の目的と内容のブラッシュアップ
報いる	福利厚生 給与 評価制度	・賃金ガイドラインの策定 ・管理職に安心してチャレンジできる 仕組みの構築	・評価制度と報酬制度の連動を高める ・評価制度の再構築
働きやすさ 働きがい	コミュニケーション	理念、クレドが浸透し、社員と組織が一体となり双方が成長できるシステムの構築	・理念、ビジョン、共通言語の意識づけと再確認の必要性 ・能動的に学び、成長できる環境づくり

今後の計画 1年後（25年3月）	今後の計画 ・3年後（27年3月）
<ul style="list-style-type: none"> ・求人媒体の一元化 ・SNSやHPを通じて取組み内容などの魅力発信。認知度を拡げる。 ・採用ロードマップ作成 ・入社後のフォロー研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・求人内容の精査（部門ごとによる求人内容など） ・インターンから採用につながる仕組みづくり ・行政・学校との繋がり
<ul style="list-style-type: none"> ・人事教育部主導となる仕組みづくり ・研修/正社員登用のロードマップの作成と実施 ・次世代育成研修の構築、実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修内容の選択化（新人・管理者・リーダーなど） ・引き続いての次世代育成研修の実施（3カ年計画）
<ul style="list-style-type: none"> ・時間単位での有給休暇取得 ・賃金・評価制度の構築 ・仕事をする上でのチェックシートの活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・評価制度の仕組み構築 ・各部門ごとによるチェックシート内容の精査 ・評価制度と報酬制度の連動
<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な面談の継続 ・目標設定による意識改革 ・育児復帰支援プランの実施 ・労務管理・給与計算・販売管理のDX推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・部門を超えた横や斜めの繋がり創出 ・業務効率化により柔軟な働き方に対応 ・ワークライフハーモニー：人生の質を高め、人生を豊かなものに