

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024 エントリーシート



会社名/団体名

株式会社biima

会社/団体のサイトURL

<https://biima.co.jp/>

事業内容

- ・ biima sports、biima school、biima Dance、各種スクールの企画、運営
- ・ biima business consultingの運営
- ・ 各種キャンプ、合宿、ワークショップ、イベントの企画運営
- ・ 知育玩具の企画、製造、販売

従業員数

125名

個人の自律的な成長による持続的な企業価値の向上に取組む目的

背景：さまざまなサービスを立ち上げていくにあたり、対人・対組織マネジメントが属人的で体系化されていないという課題があった

目的：800万人の子どもを21世紀に活躍できる人材に育てるために、さまざまな教育サービスを立ち上げていくにあたって対人・対組織マネジメントを体系化する

自社の求める自律・自走する人材の要件

企業目標達成に向けて、全従業員の在り方を可視化することを目的に【biima Pride】を設定。それを広めるためにイベントの実施やカードを配布。

【biima Pride】 Vision of biima members

1. **ベストを尽くそう**—ミッション実現に必要なことを、全力で取り組み世の中の基盤を自ら構築、更新。
2. **ジブゴトマインド**—自分はどう思うか、自分だったらどうするか、あらゆる事象を自分事にする。
3. **挑戦し続けよう**—世の中を変革するために自ら行動し挑戦し続ける。
4. **自分も仲間も大切に**—我々は、互いの強烈な個性を認め合ったチームである。
5. **常に感謝の気持ちを**—当たり前なことなど何一つない。
6. **世界を驚かせよう**—biimaのサービスには世の中を大きく変えるポテンシャルがある。
7. **人生は冒険だ**—前例にとらわれず、大胆に行動し世界を、人生を明るくする。

経営層/全社の推進へのコミットメント状況

経営層と社員との繋がりを構築するために、下記6点を実施。

- ① 半年毎に、中長期のキャリアプランをベースとした個人評価を経営陣と話し合い、個々の成長度合をお互いに可視化するミッション面談を実施
- ② ①のミッション面談を通して、社員一人一人のキャリアパスを元に、配属や組織内での役割、次の半期のミッションを設定
- ③ 入社から3ヶ月未満の社員にはメンターが付き、週1回の面談を実施。面談ではミッションの進捗度合を把握。また、メンター以外の社員とも面談を実施し、心身の状態や悩みなどをヒアリング。全社員には2人組体制を設定し吸い上げた情報を経営陣へ共有できる仕組みを構築
- ④ リーダーシップ研修の実施だけでなく、実際にリーダーを経験できる機会を提供
- ⑤ 一人ひとりの努力や成長、会社の目指す姿を共有するため、社員とアルバイトを含む数百人規模のイベントを開催し、帰属意識を向上
- ⑥ 月に1度全社進捗共有会を実施し全社の進捗状況を社員全体で把握

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024 エントリーシート

取組みのポイント

① 背景・課題設定

解決したいと考えた背景や設定した課題など

【背景・課題】

800万人の子どもを21世紀に活躍できる人材に育てるために、さまざまな教育サービスを立ち上げていくにあたって**対人・対組織マネジメントを体系化する必要があった。**

② コンセプト・アイデア

施策の全体設計、課題を解決するコンセプト、新規性のポイント、自律・自走した人材と事業成長のつながり（期待する事業インパクト）など

株式会社biimaでは①の課題解決のために、**対人・対組織マネジメントの2軸で施策を設計**特に800万人の子どもたちへ教育を届ける、**数千人規模の指導者を育成する育成プログラムを開発**することに注力

1.対人マネジメント

- ・ **21世紀型教育の指導者の体系的な人材育成プログラムの開発・育成**
- ・ 自らキャリアプランを描き、自走できるビジネスマンの育成
- ・ 事業開発力を持った社員育成
- ・ 指導のみならず地方創成や人材育成力を付けた人材設計

2.対組織マネジメント

- ・ 縦割りではなく部署間で連携の取れる組織設計
- ・ 経営陣と社員双方間の積極的コミュニケーションの機会創出
- ・ 企業、個人ミッションの可視化
- ・ トライアンドエラーを積極的に奨励する社風の設計
- ・ チームワークの良い組織設計
- ・ ミッションを達成するための戦略的な人材配置

③ 実施内容

具体的に実行した取組み、それぞれのゴール設定など

1.対人マネジメント

- ・ **指導者を10段階に分け、21世紀型教育の指導ができる人材開発プログラムの構築**
- ・ 指導者の段階ごとに毎月Academyを実施し**数千人規模の21世紀型教育指導者の育成**
- ・ 下記3つの段階を踏まえて経営陣と面談、個々のキャリアプランを構築する機会を提供
- ① 半年毎に、中長期のキャリアプランをベースとした個人評価を経営陣と話し合い、個々の成長度合をお互いに可視化するミッション面談を実施
- ② ①のミッション面談を通じた社員一人一人のキャリアパスを元に配属や組織内での役割、次の半期のミッションを設定
- ③ 入社から3ヶ月未満の社員にはメンターが付き、週1回の面談を実施。面談ではミッションの進捗度合を把握。また、メンター以外の社員とも面談を実施し、心身の状態や悩みなどをヒアリング。全社員には2人組体制を設定し吸い上げた情報を経営陣へ共有できる仕組みを構築

2.対組織マネジメント

- ・ 企業ビジョン、ミッション、biima Pride（社員ビジョン）の設定により社員全体へ目指すべき理想像を可視化
- ・ 全社進捗共有会の実施により全社の進捗状況を社員全体で把握
- ・ リーダーシップ研修の実施に加えて、実際にリーダー層を経験できる機会を提供
- ・ 社内報配信や数百人規模のイベント開催、アワードの開催、社員旅行の実施を通じて社内全体の帰属意識を向上

④ 成果

取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内への影響、事業インパクトなど

21世紀型の人材育成プログラムによる実績

- ・ **指導者輩出数：2500人以上（トップアシスタントコーチ及び拠点責任者の総数）、1ヶ月の研修回数：500回以上、これまでの研修参加人数：3500人以上（全国のコーチの総数）、1人当たりの研修時間：100時間以上**
- ・ 事業化7年でbiima sports、biima school、biima Dance、その他サービスの立ち上げ
- ・ 各種アワード受賞：2023年 カスタマーサポート表彰制度「奨励賞」受賞、2023年 船井総合研究所主催 企業部門「顧客感動賞」受賞、2021年 スポーツ庁主催 Sport in Life Award「優秀賞」受賞、2021年 企業部門「革新的サービス奨励賞」受賞、2020年 ニッポン新事業創出大賞「最優秀賞」受賞

参考資料添付①

背景・課題設定

800万人の子どもを21世紀に活躍できる人材に育てるために、さまざまな教育サービスを立ち上げていくにあたって対人・対組織マネジメントを体系化する必要があった。



コンセプト・アイデア

株式会社biimaでは対人・対組織マネジメントの2軸で施策を設計
特に800万人の子どもたちへ教育を届ける、数千人規模の指導者を育成する育成プログラムを開発することに注力



対人マネジメント

- ・ 21世紀型教育の指導者の体系的な人材育成プログラムの開発、育成
- ・ 自らキャリアプランを描き、自走できるビジネスマンの育成
- ・ 事業開発力を持った社員育成
- ・ 指導のみならず地方創成や人材育成力を付けた人材設計



対組織マネジメント

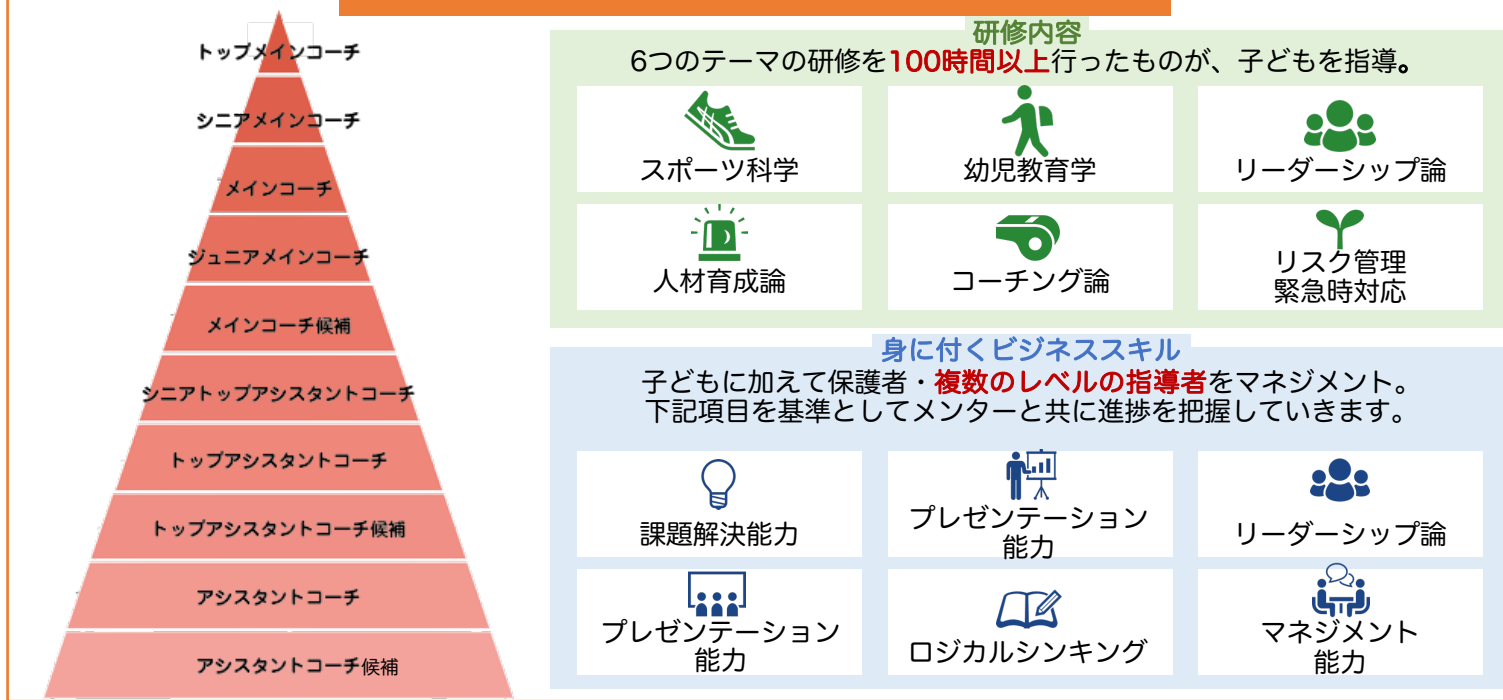
- ・ 縦割りではなく部署間で連携の取れる組織設計
- ・ 経営陣と社員双方間の積極的コミュニケーションの機会創出
- ・ 企業、個人ミッションの可視化
- ・ トライアンドエラーを積極的に奨励する社風の設計
- ・ チームワークの良い組織設計
- ・ ミッションを達成するための戦略的な人材配置

参考資料添付②

実施内容

人的マネジメント

指導者を10段階に分けた人材開発プログラムの構築



キャリアプランの構築

① ミッションシートの記入

- 下記3つの観点でミッションシートを記入
- 【業績観点】
 - ・半年の業務目標に対する振り返り
 - ・達成未達成のそれぞれの要因原因は何か
 - 【成長観点】
 - ・半年の成長目標に対する振り返り
 - ・実行した具体的アクション
 - ・次の半年で成長するための具体的アクション
 - ・成長したかどうか判断する評価軸
 - 【未来の自分】
 - ・未来の自分がなっていたい状態
 - ・現状自分が持っている強み、考える弱みor課題
 - ・克服したいこと、身に付けたいスキル

② 面談

中長期のキャリアプランをベースとした評価を経営陣と面談

③ キャリアパスの実現

ミッション面談を通じた社員一人一人のキャリアパスを元に適所適材に配置

組織的マネジメント

企業ミッション・ビジョン

MISSION ミッション
Create Your Happiness
世界中の人に「夢・学び・喜び・幸せ」を与えるサービスを創造する

VISION ビジョン
世界中の人たちに、「人生を豊かにする isobiとmanabi」を

asobiの中に「楽しさ・夢中・ときめき」と、manabiの中に「経験・知見・気づき」は、人生を豊かに、そして素晴らしいものにすることがあります。

この「asobi」と「manabi」を、「i」（人・コンテンツ）の力で世界中の人たちに提供していくこと。それが、私たちbiimaのビジョンです。子ども達が、大人達が、ワクワクして、夢中になりながら、人生を豊かにするためのたくさんの学び・気づき・経験が得られるサービスを、biimaは創っています。

リーダーシップ研修の実施

- 経営陣自らリーダーシップ研修を実施
- 【研修内容】
- ・リーダーシップとは
 - ・リーダー7つの仕事
 - ・人事評価方法
 - ・biimaの組織設計の原則
- ①ゴール設計
組織のゴールを明確に語り、認識を合わせる
 - ②個人ミッションの理解-メンバーに、自分の業務ミッションの重要性を理解してもらう
 - ③ミッションと成長間の設計
組織全体及び、組織メンバーに成長感を与える
 - ④チーム感の設計
チーム感、仲間感を創り出す
 - ⑤承認の場の設計
承認の場を創る

帰属意識向上の取組み

社内報の配信

イベント・AWARD
社員へ感謝を表す機会の設計

ビーマ7E7 開催

参考資料添付③

立ち上げサービスと育成した社員の役割例



他のサービス

社員の役割

- 入社2年目社員が採用チームリーダー就任
- 入社4年目社員がSQ(Service Quality) チームリーダー就任

社員の役割

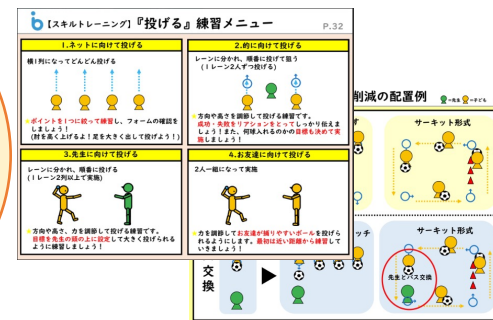
- 入社2年目社員が1校目となる芝浦校を立ち上げ
- 入社4年目社員が芝浦校副園長就任
- 入社4年目社員が2校目吉祥寺校立ち上げ

社員の役割

- 新卒1年目社員がプロジェクトリーダー就任



21世紀型の人材育成プログラムによる実績



研修の内容・様子



受賞実績

公益社団法人企業情報化協会



2023年 カスタマーサポート
表彰制度
「奨励賞」
受賞

船井総合研究所主催



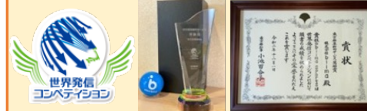
2023年企業部門
「顧客感動賞」
受賞

スポーツ庁主催



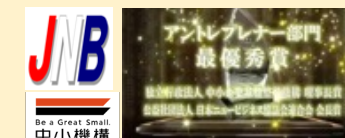
2021年 Sport in Life Award
「優秀賞」
受賞

東京都主催



2021年企業部門
「革新的サービス奨励賞」
受賞

ニッポン新事業創出大賞



2020年
「最優秀賞」
受賞

東京都



2019年
「革新的サービスの
事業化支援授業」
受賞