

1 栗田アルミ工業株式会社

いろいろな仕組みを整えて、男性も女性も、高齢者も障がい者も、国籍が違って心をも一つにして、多様な人材の力で社業発展を目指して、人財の育成を推進します。

企業紹介

当社は、昭和26年創業開始以来、アルミ部品の鋳造から機械加工までの一貫生産体制を半世紀以上にわたり続けて参りました。特に耐圧性、強度高精度を要求される自動車精密部品においては永年にわたる実績を持っています。

企業活動の原点である「元気・やる気・根気」を社是として、「物事を成し遂げるため、うまく行くまであきらめないでやり続ける」ことを基本にお客様のニーズにお応えし、ものづくりを通して社会に必要な企業になるよう社業の発展に努力を重ねてまいります。

プロフィール

事業内容：輸送機械製造業 所在地：茨城県土浦市
 従業員数：212人（うち男性135人、女性18人、非正規59人）
 平均年齢：40歳（2013.10.31現在）

キャリア支援の取組

わが社の理念・方針

「元気・やる気・根気」で、目指すは生涯現役！自立と自律を基本に自ら築く成長を支援

当社では、生涯現役を目指すことができる仕組みを着実に整えながら、社員のキャリア形成支援に取り組んでいます。その具現化のために、専門家を含めた社員プロジェクトチームにより就業規則を全面的に改定し、男性も女性も高齢者も障がい者もいきいき活躍できる会社を目指しています。特徴は、次のとおりです。

- ・「自ら気づき成長する『キャリア開発』に定年はないとの考え方から、60歳定年の制度はありますが、退職は熟知・熟慮のうえ自ら決めることができる仕組みにしています。
- ・キャリア支援のため全ての社員を対象に、全社的な教育体系も整備し、資格取得・通信講座・社外セミナーを含めその費用は、全額を会社が負担しています。
- ・資格取得・通信講座などは業務に関連しなくとも上司の承認があれば原則、自由に選択できます。
- ・年次有給休暇積立制度により長期有給休暇を利用することができます。
- ・中央職業能力開発協会の「職業能力開発基準のユニット」を参考にして、本人の気づきを重視した「職業能力開発シート」を独自に策定しています。
- ・社員の成長記録として、通信講座・社外セミナー・資格取得状況などを、個人別の総合考課表に記録しています。

キャリア支援の具体的な取組

自ら気づき成長する「キャリア開発」に定年はない！

① 人材から人財へ～自ら成長しようとする社員を会社が支援

就業規則に明示している企業理念や企業の社会的責任、経済的責任、製品・製造・販売に関する責任を遂行するため、「社長の七つの想い」（6ページ参照）の実現に向けて社員教育を継続して進めています。そのために「人財育成方針」と「求める人財像」を明確にしています。

■人財育成方針

当社のビジネスの成功と経営理念の達成に向けて、常に変化する「顧客ニーズ」・「競争環境」・「社会環境」に対応することができる人材を、スピード感をもって育てることを人財育成方針としています。

■求める人財像

当社創業以来『元気』・『やる気』・『根気』を社是とし、第1に「明るく元気であること」、第2に「自分の意見が言えること」、第3に「向上心、積極性があること」、つまり「まず、『元気』であること、そして旺盛な向上心、探究心を継続して持ち続け、活かすことができる人」、これが当社の人財像です。

こうした人財を育成していくために、社員に対する教育(キャリア開発)を次の基本方針に沿って推進しています。

・教育の目的

全ての社員の自立と自律を支援し、「経営理念」・「社長の七つの想い」を達成するために資する。

・教育の機会

全ての社員は、就業規則により教育を受ける機会を有しており、業務上の知識、能力、技能を高めるために、担当部署の上司は、その機会を与える措置を積極的に講じる。

・教育の方法

社員の教育は、職務能力評価シート・教育訓練表により、担当部署の上司は本人の納得・理解に努めキャリア開発を支援・推進する。

② 職業能力開発・自己啓発機会への取組推進

・総合考課表は、通信講座・社外セミナー・資格取得状況などとともに、教育体系図及び職務能力評価シートの自己査定を個人別に記録し、個々の社員の職業能力を上司と本人で確認することができます。

・通信講座・社外セミナー・資格取得などについては、年2回期初めに計画を立案し、社長承認を得て受講募集する他、教育計画3ヶ月インフォメーションを各部署に毎月配信して、自己啓発も進めています。

・就業規則で自己啓発費用は、原則として旅費を含めて全額を会社負担しています。通信講座・社外セミナー・資格取得など受講・受験しやすい環境が整っています。

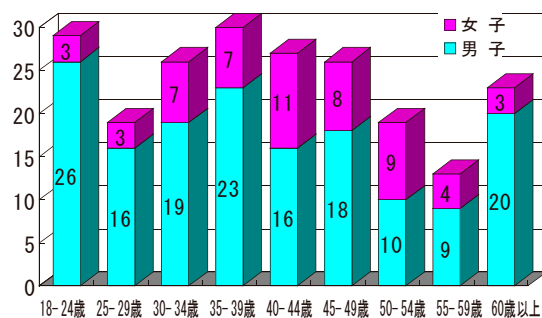
- 社員食堂には、各種技能検定有資格者・技能修了者など資格毎に一覧表に掲示して、能力開発啓蒙促進活動の見える化を推進しています。
- 消滅する有給休暇を最高60日まで積み立てることができる「年次有給休暇積立制度」を設け、自己啓発に利用できる他、病気療養・同居家族の介護・ボランティア活動などにも利用できます。

③ 高齢者・障がい者・女性の雇用や職業能力開発に係る社会的な課題解決に向けて

- 経営理念・「社長の七つの想い」を徹底するとともに、良い人財になるために、仕事の10カ条などを記載したカードを作成して、大震災後に策定したBCP（災害時行動指針）携帯カードと併せ、全社員に配布し、周知徹底を図っています。
- 65歳までの継続雇用から70歳までの希望者全員（実質的には70歳以降も）を継続雇用しており、経営理念の「社員と家族の幸せを願う」理想とする終身雇用制度の仕組みが整っています。（2013年9月末現在の最高年齢者：男性75歳、女性67歳）
参考：60歳以上の短時間勤務又は出勤日数の変更：男性4名、女性2名
育児休業制度利用：女性5名
- 期間社員（外国人労働者を含む。）及びパートタイム従業員から正社員への登用を行っています。
- その他、障がい者・高校・大学関係のインターンシップを推進し、かつ、人材育成・能力開発・高齢者雇用・障がい者雇用などに関する事例発表及び専門誌などからの取材への対応など、地域や社会への貢献も進めています。



当社の年齢別構成



男性：157名
女性：55名
このうち、
外国人33名
パート時間給43名
期間社員16名
障がい者8名

取組の効果や課題と今後の取組の方向

継続は力なり～人財育成は、地道に愚直に徹底する

① 取組の効果について

- ・社員一人ひとりの成長が会社の成長につながり、会社と社員は運命共同体であり、さらに社員を大切にしたいという社長の想いをスピーディに具現化するために、公的機関の専門家、派遣活用、社内プロジェクトチームの組成など仕組みを整えています。
- ・終身雇用を前提とする高齢者の社員が、イキイキと働けるのは技術があるからであり、高齢になっても活躍できるように若いうちからスキルを磨ける仕組みを整えています。
- ・通信講座年間受講者 159 名（平成 25 年 10 月末）は全員修了している他、平均 90 点以上の優秀者が 94 名（59.1%）となっています。資格取得についても社会保険労務士資格の取得、パートタイム従業員も第一種衛生管理者資格取得、工場においては技能検定コールドチャンバダイカスト作業 1 級合格者を 3 名輩出するなどの実績をあげています。

② 今後の課題

人財育成には終わりが無いだけに、息の長い取組が必要です。社員一人ひとりが、自ら感じて考え、行動・実践し続けることを目指せる職場風土の醸成に努め、グローバル市場で戦い抜くための継続的な人財育成計画を進めます。

その他

社長の想いと経営課題改善への取組

■人を大切にする

栗田会長は毎朝 7 時から 8 時まで、雨の日も、風の日も、雪降る日も、社員の出勤を正門で迎えます。そこには「人＝“社員”を大切にすることは、お金も、ものも、情報もすべてを大切にする原点である」とする経営に対する強い信念があります。

常日頃の社長の言葉、言動をプロジェクトチーム（専門家・役員・管理職を含めた経営戦略検討委員会 2004 年 11 月発足）によって「社長の七つの想い」としてまとめました。併せて「経営理念の分析」及び「経営課題の洗い出し」を行いました。

経営層、幹部社員、専門家との間で、経営目標が共有できました。目標の共有により、企業経営に関わる強い集団が組成できたと考えております。

（現在では、社内プロジェクトチームにより月 1 回の検討・報告会へと移行しています。）

■「社長の七つの想い」

1、社員は財産（人材を人財にしたい） 2、財務リストラはするが、社員のリストラは絶対にしらない 3、6Sの徹底（整理・整頓・清掃・清潔・躰＋スピード） 4、継続的収益確保（黒字決算確保） 5、技術力向上 6、不良低減 7、企業理念の浸透

トピック

「IT 化経営戦略」など経営課題の明確化

2004 年、「IT 化経営戦略」を立案、経営理念や経営課題を明確にし、経営の見える化を実現していく中で、社員一人一人が共通認識を持ちながら会社に貢献する風土を醸成してきました。