

8 株式会社ヒロハマ

「一人一人の素晴らしさの最大限発揮」を目的とした人事理念のもと、「立志」「自己育成」「仕事での社会貢献」をめざすキャリア形成支援

企業紹介

当社は、「封印して中身を守る」缶のキャップを通じて、社会に安全性と利便性を提供し、ひいては社会全体に安全と安心をお届けする仕事をしています。長年の実績から生み出される製品には当社独自の工夫とノウハウが込められ、さまざまな部材や加工技術によって数多くの内容物に対応することが可能です。小缶・4リットル缶・18リットル缶・20リットルペール缶など日本経済の一角を支える幾多の缶を支えるキャップを製造しています。

缶キャップのヒロハマは、品質、安定供給、コスト、品揃え、技術支援、提案営業のすべてを通じて、缶による社会貢献を推進しています。

プロフィール

事業内容：製造業 所在地：東京都墨田区
従業員数：124人（うち男性56人、女性22人、非正規46人）
平均年齢：43歳（2014年1月1日現在）

キャリア支援の取組

わが社の理念・方針

一人一人の持つすべての能力を、共にベストの形で花開かせよう

当社の経営理念に「一人一人の持つすべての能力を、共にベストの形で花開かせよう」と位置づけ、一人一人の素晴らしさを最大限に発揮してもらいたいと考えています。そのことが「良い仕事」そして「お客様の全面的支援」への絶対条件であると同時に、私達自身のやりがいや働きがい、そして誇りにさえつながることだと確信しています。

また、2013年には「人事理念」を制定しました。これは当社における人事制度の基本的な考え方であり、経営理念を実現できる人材を明確にしたもので、「当社の求める人材像」の基本的な行動指針を明確にしたものとなっています。

<人事理念>

- 一、社会人としては、常識や高い倫理観を持ち、周りの方々に絶えず感謝の気持を持ちつつ、職場の仲間や家庭・家族を大切に、よき働き掛けをしていきます。
- 一、企業人としては、勉学に励み、公正・透明で良識ある行動を自ら率先して行い、会社を通じ社会に貢献します。



具体的な取組

能力 up を促し、適材適所を実現するために

■人事管理制度

当社における「人事管理制度」の中に「職能資格制度」を確立しています。

それは(1)仕事内容、(2)給与、(3)評価、(4)教育の全てが連動する仕組みになっています。当社独自の等級に応じた「職能資格要件表」があり、人事考課の能力評価の項目はこの「職能資格要件表」の項目と連動しており、各人が求められる能力の向上がそのまま評価に繋がっています。

また、「職能資格要件表」は各部署における「力量表」にも展開され、より詳細な形でのスキルアップの課題が明確になり、各人のOJTを含めた日々のキャリアアップの取組が最終的には人事考課に反映されることとなります。

■自己申告制度と面接制度

当社には「自己申告制度」と「面接制度」があり、毎年2月には従業員自身が「職務内容」、「現在の仕事の自己評価」、「過去一年間の目標と成果」、「今後一年間の目標」、「今後の異動について」、「免許、資格について」、「仕事、職場運営、人間関係など現在困っていること、要望・意見等」を「自己申告書」に記入し、所属長へ申請します。

その申告書に基づいて、従業員一人一人と社長・会長・部門長が面接を行い、自分の将来の働き方に対する希望や進むべき方向、仕事において目標にすべきこととトップの考えとのすり合わせを行い、極力従業員の希望する仕事に就けるよう十分な配慮をしながら、新たなスキルアップの具体的な方向性について明確にしています。

このように本人の希望を聞きながら、配転や自己啓発につなげることがシステム化されており、基本的に従業員が自身の希望の仕事に就けることがベストで、本人の能力が一番活かされるという考え方に基づいて両制度を施行しています。

自己申告書		4 過去一年間の目標と成果	
日 年 月 日記入 所属 氏名 入社 平成 年 月 日 勤続年数 1ヶ月 役職 等級 現住所 TEL(緊急連絡先) 最近1年間の健康状態(○で囲んで下さい) 頑健> 健康> やや弱い> 要監査> 要注意>		①昨年設定した仕事の目標に対し、どの努力をし、又成果が得られたか記入して下さい。 本人に合った目標は何か、又その成果に対しての評価(相関)について記入して下さい。(100字記入) ②努力した成果はどの程度ですか。○印を入れて下さい。 A.大満足 B.満足 C.普通 D.不満足 E.大変不満足 ③満足点及び更に高い成果を収めるのに何が必要でしたか	
(病名又は現在治療中の病名) ①現在貴方が担当している職務(業務)内容を具体的に記入して下さい ②現在の職務を担当して		③今後1年間の目標を一つ以上記入して下さい。 本人の目標に対して勤務したことと今後希望したいことを具体的に記入して下さい(100字記入) ④業務目標達成に必要なと思われる知識・技能等(受講した研修・教育訓練・自己啓発)を過去1年間に必要としたものは何がありましたか	
1 職務内容 a 1年未満 b 1年以上3年未満 c 3年以上6年未満 d 6年以上10年未満 e 年以上		6 今後の異動について 本人の申告により、今後の配転・異動についての希望を記入して下さい。(100字記入) 1.異動が自分がいずれも理由及び配属部門 2.自分は現在のままでいい 3.異・課内で担当業務を変更したい	
2 現任の仕事の性格 ① 満足する 優しい 適当 少し難しい 難しすぎる a b c d e ② 仕事量 少なすぎる やや少ない 適当 やや多い 多すぎる a b c d e ③ 性格 長く合っている ほぼ合っている 普通 あまり合っていない 全然合っていない a b c d e		7 免許・資格関係 本人の申告により、今後の配転・異動についての希望を記入して下さい。(100字記入) 1.異動が自分がいずれも理由及び配属部門 2.自分は現在のままでいい 3.異・課内で担当業務を変更したい	
3 自己評価 ① 能力 大いにかかっている 大体生かかっている 普通 あまりかかっている 全然かかっている a b c d e ② 興味 大いにある 他いある 普通 あまりない 全然ない a b c d e ③ 自己評価の総合判断 最通 通している 普通 あまり通していない 不通 わからない a b c d e f		8 面接結果(本人申告及び面接結果に総合意見を記入して下さい。)部門長・部署長の面接・指導結果	
上司の所見		9	

■職業能力開発・自己啓発支援

当社の「社員育成方針」に基づき、自主的に学習ができる機会の提供とOJTによる先輩から後輩への匠の技の伝承を目的とし、非正規を含む全従業員を対象として様々な教育（OJT教育、業務に関係する通信教育、外部講習会参加、免許・資格試験の取組、自己啓発）を随時行っております。

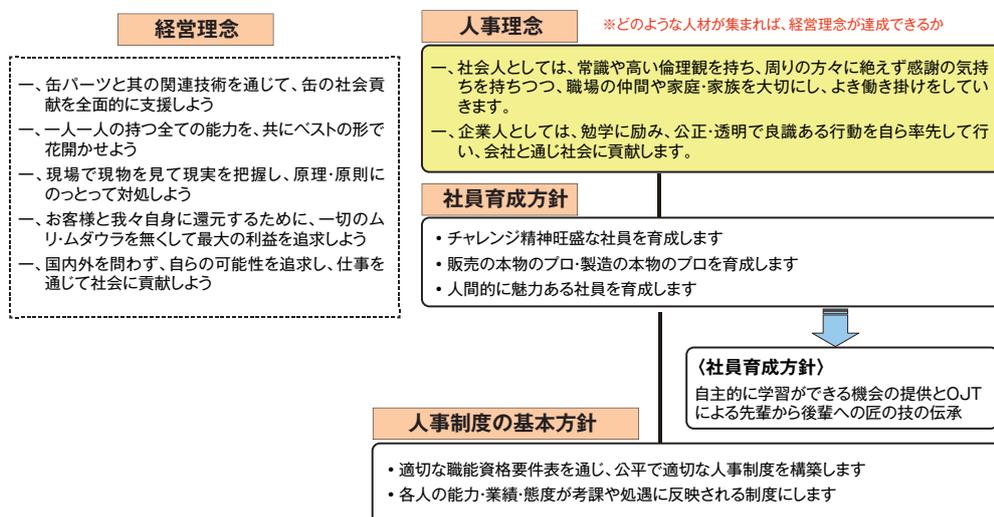
また、毎年3月を「通信教育強化月間」とし、自己啓発を促すと共に自己のキャリア形成に対し助成を行っています。

※平成24年度実績は通信教育が43名、外部講習会参加が47名、免許・資格試験が27名

■具体的な教育・活動

- ・新入社員に対しては、入社前に社会人としての基礎知識を通信教育によって学習機会を提供しているほか、入社後は3ヶ月間、製品知識に関する基礎教育を中心に実施しています。
- ・2年目社員には、入社後1年の各職場での体験を踏まえた上で当社生産システムの概要について1年をかけてOJT教育を実施しています。
- ・中堅社員以上には、週1回外部コンサルタントによる個別指導を実施しており、職場改善・部下育成等、さまざまなテーマで個別に1時間/1人指導を受けられます。
- ・係長以上を対象に毎月1回、外部機関を招いたマネジメント講習会を開催しています。
- ・経営トップより全従業員（非正規社員含む。）に対して、毎月1回行われる昼礼の中で、売上げ、利益を含む事業実績について情報開示を行い、当日不在者にも内容を録音したものを後日、回付し聴いてもらっています。
- ・メンタルヘルス対策として、係長職以上全員がメンタルヘルスに対するラインケアの知識を身につけ、部下のメンタルダウンの早期発見に努めるべく、外部機関での研修会に参加しています。その成果として、メンタルダウンする従業員の割合は低く、定着率も良くなっています。
- ・営業活動の自覚教育として、製品知識の向上を図るための勉強会の実施、クレーム処理対応の勉強会、得意先要望別対応の教育を行っています。
- ・製造現場ではQCサークル活動を行い、ラインの改善・製品の品質向上などの業務改善において成果を上げています。
- ・有志活動としては、必要に応じて「キャップの勉強会」、「ISO勉強会」、「技術の勉強会」等を定期的に行い、個々の技術力アップ等につながっています。

■人事理念



取組の効果や課題と今後の取組の方向

自己啓発への全面的支援と成長方向性の明示

■取組の効果

資格取得等に対する援助として費用面は原則 会社が全額負担し、時間面については業務時間内での参加を原則としています。休日に開催される講習会等においては、業務の一環として有給または休日振替としている等、キャリア形成に係わる支援が充実しているだけでなく、基本的には完全取得までフォローしています。その結果、チャレンジした資格はほぼ全て取得している状況であり、資格取得者にはその資格に応じた資格手当を支給しています。さらに資格取得者掲示板に名前プレートが貼られ、自己啓発の向上につなげています。

■今後の取組の方向

<社員育成方針>

- ・チャレンジ精神旺盛な社員を育成します
- ・販売の本物のプロ・製造の本物のプロを育成します
- ・人間的に魅力ある社員を育成します

<人事制度の基本方針>

- ・適切な職能資格要件表を通じ、公平で適切な人事制度を構築します
- ・各人の能力・業績・態度が考課や処遇に反映される制度にします

その他

定着率の良い風土づくり

■高齢者・障害者雇用

定年後（60歳定年）の再雇用制度の導入により高齢者雇用の拡大に努め、この制度を利用する従業員が多く、作業内容によっては高齢者を新規雇用することで、60歳以上の高齢者の割合は約10%となっています。

また、障害者（現在1名）の新規雇用にあたり障害者が取り扱える設備を新設導入する等、多様な人材活用に努めています。

■女性の雇用

製造現場においても機械の安全対策や職場内での安全教育を充実させています。金属製品プレス加工にも関わらず千葉工場においては、男女の人数は女性の割合が多い職場です。その理由の一つとして育児休暇、介護休暇の制度が利用しやすい環境であるため、女性の寿退社や出産による退社も殆どなく、介護休暇や育児休業を取得してからも職場復帰ができる環境であること、また、パートタイム従業員は近隣在住の方を多く雇用し、地域貢献にもつなげています。

トピック

人命救助に繋がった消防訓練

毎年実施している消防訓練ではさまざまな体験（消火器訓練、応急救護（AED使用）講習や煙体験、起震車等）を企画し従業員だけでなく近隣住民の皆さんにも参加を呼び掛けています。平成21年10月に、千葉工場裏手の住宅地で住宅火災が発生した際に、消防署への通報だけでなく、多くの従業員が火災現場に赴き20台の消火器を噴霧、全焼を防ぎ、人命救助に繋げることができました。これからも地域にさまざまな形で貢献できる会社として、活動していきます。