

社員の意識改革と きめ細かな研修制度で人材を育成

千葉共同サイロ株式会社

所在地：千葉市美浜区

事業内容：港湾運送業、倉庫業、貨物利用運送業

従業員数：38名（平成25年10月現在）

規制緩和の中、 新ビジネスを開始

千葉共同サイロは昭和42年に設立されました。サイロ事業を営み、小麦や大麦、とうもろこしなども扱っています。中でも小麦の取扱量は日本最大を誇ります。

小麦の輸入は国家管理の下にあり、その物流を担う同社の業務には、多くの規制がありました。しかし近年、その規制が緩和され、企業は独自性を発揮できるようになりました。同社ではこうした中で国内の他港向け回漕（サイロスルー）という新ビジネスを開始し、内航船積込設備を新たに備えました。

内藤常男さんは、平成21年に同社の代表取締役社長に就任。当時を振り返り「決められたことをその通りにやればいい」という意識が蔓延してしましました。国家管理の下にあったために、それで大きな問題はなかったのですね」と話します。

内藤さんは「それではいけない」と社員の意識改革に取り組みました。そうしたとき、規制が緩和され、工夫次第でビジネスの拡大が図れるようになりました。

「社員の意識改革も進み、モチベーションの向上も顕著です。規制緩和は当社にとって好機到来と言えます」（内藤社長）。

多彩な人材育成制度

社員の意識改革のために、トップとして内藤さんが実施した主な施策は、次のようなものです。

●経営理念・行動指針の策定
「個人の尊重、自由闊達、自己成長」

「競争力のある高品質な物流サービスの提供」を経営理念として掲げました。

「個人の尊重」をわかりやすく言えば、「社員の一人ひとりを熱く見守る」ということ。それがモチベーションをアップさせ、自由闊達な意識の醸成と自己成長の促進につながります。

もう一つの理念は物流会社として顧客満足を実現するため、十分なサービスを提供するという当社の事業姿勢を示したものです」（内藤社長）。

行動指針は10力条からなり、1番目には「挨拶励行」が掲げられています。ほかの項目も会社を活性化するために大切な事柄であり、社員たちの行動の基本となっています。

●制度面の充実化

「生え抜き社員の執行役員就任」、「育児・産休制度の充実」、「女性事務職の総合職への職掌転換」、「嘱託再雇用制度の見直し」を行い、働きやすい職場の実現と社員の仕事に対する責任感の醸成を目指しました。

「総合職への職掌転換に際しては、とまどう女性たちと話し合いを重ね、『壁に当たったら一緒に解決しよう。私は絶対に逃げない』と言いました。それで彼女たちは総合職になることを決心してくれました」（内藤社長）。

●社員教育の拡充・徹底

外部研修や社員講師勉強会、プロジェクトチーム（PT）を結成して課題の解決を図る取り組みなどのほか、各方面で活躍している方を講師として招く「チバキョウカレッジ」も実施しています。その運営のほとんどは社員が担っています。このような多彩な人材の育成方法について熊沢徹さん（参事・内部監査室総括リーダー）は次の

ように話します。

「チバキョウカレッジ」では社員の人間としての見識を広めるとともに、社員が運営を担うことで、コミュニケーションスキルの向上などにも役立っています。またそのユニークさからマスコミにも取り上げられ、それが社員の自信を培っています。またPTはさまざまな部署の人間から構成されているので、全社的な視点で課題の解決に取り組みます」

同社の研修制度の特色の一つが社員一人ひとり個別に研修計画が策定されることです。策定後も月に1度、幹部社員がミーティングを開いてレビューし、研修の成果をより確かなものにしていきます。また賞与の査定においても、通常の業務での成績のほか、社のイベントや研修の際に果たした役割なども加味することになっており、社員の研修に対する意欲をさらに高めています。

