

## 能力開発のために 重層的な制度を構築し、 社員のモチベーションをアップ

株式会社ヒロハマ

本社所在地：東京都墨田区

事業内容：缶パーツ一式、その他付属品一式、関連機器の製造  
従業員数：125名（平成26年5月現在）



千葉工場

### 経営理念・人事理念を掲げ 社員教育の方向性を明確化

ヒロハマは昭和22年に創業、缶パーツのメーカーとして国内市場の6割余りを占める業界のリーディング・カンパニーです。現在、国内では2営業所（東京・大阪）、2工場（千葉・大阪）のほか関連工場・関連会社があり、中国とインドにも拠点を設けています。同社は社員教育に熱心なことで知られ、「キャリア支援企業2013 厚生労働大臣表彰」を受けています。ヒロハマは経営理念の中に「一人一人の持つ全ての能力を、共にベストの形で花開かせよう」と謳い、それを実践できる人材を育成するために次のような人事理念を掲げています。

- 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ちを持ちつつ、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。



さらにこの人事理念を具体化する指針として社員育成方針が定められています。

- ・ 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。

こうした経営理念・人事理念、社員育成方針を掲げた成果について、代表取締役社長の本多三郎さんは「自ら学ぶという風土が社内にできました。また対外的にも企業としての考えを明確に示すことができ、定期採用が可能になりました」と話します。

ヒロハマでは新人を募集する際はその年度の採用計画を立て、採用コンセプトを明確にしています。応募者たちは工場を見学し、筆記試験と二度の面接を受けます。

「学生さんたちには会社をよく見てほしいと言っています。わが社にはさまざまな仕事があり、自分に合ったポジションがきっとあるはず。一度配属になったらそこで生涯を過ごすわけではなく、自分が活躍できる新たな仕事を見つけてほしいのです」（本多社長）

### 特色ある職能資格制度と 自己申告制度

ヒロハマの人材育成の大きな特色の一つは職能資格制度です。これはそれぞれの仕事について「資格要件表」があり、等級に応じた資格要件が定められているものです。この「資格要件表」の等級は人事考課に反映されます。上級へ進む場合はその資格要件を満たしているかどうか、担当上司が個別に面

談します。

「各等級の要件を具体的に示し人事考課と連動させたことで、社員の『自ら学ぶ』というモチベーションは確実に上がりました」（本多社長）

自分に見合った職場に異動するための自己申告制度もあります。これは毎年2月、社員が「自己申告書」に現在の仕事に対する自己評価や過去1年間の目標と成果、今後1年間の目標、今後の異動などについて記入して、所属長に提出し、それに基づいて社長・会長・部門長と個別に面談するものです。「人は自分に適した仕事でこそ、大きく成長します。自己申告制度はその実現を図るものであり、同時に社員一人ひとりと幹部との間で会社が目指すべき方向性のすり合わせを行うという意味もあります」（本多社長）

ほかにも地位やポジションに応じてさまざまな職業能力開発の機会が設けられています。例えば中堅以上の社員を対象とした外部講師による個別指導、係長以上を対象としたマネジメント講習会などです。また有志によるチームごとの自主的な勉強会があったり、毎年3月を「通信教育強化月間」としたりと、自ら学ぶ多くの機会が用意されています。

ヒロハマでは各事業所が独立して業績を出すようにしていますが、各事業所・各課の担当者は年間計画の実現状況・課題を週単位に落とし込んで、その結果を毎週、社長に報告しています。本多社長はこの方法について「絶えず計画を確認し機会損失を発生させないために設けた制度で、社員教育の一環であると考えています」とその目的を語っています。