祉

能力開発のために 重層的な制度を構築 ションをア

株式会社ヒロハマ

本社所在地:東京都墨田区

事業内容:缶パーツー式、その他付属品一式、関連機器の製造

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

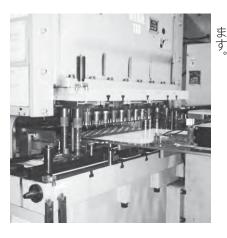
従業員数:125名(平成26年5月現在)

生労働大臣表彰」を受けています。

れ、「キャリア支援企業2013

厚

千葉工場



うな人事理念を掲げています。 践できる人材を育成するために次のよ 形で花開かせよう」と謳い、それを実 人の持つ全ての能力を、共にベストの ヒロハマは経営理念の中に「一人一 正・透明で良識ある行動を自ら率先 けをしていきます。 家庭・家族を大切にし、 の気持ちを持ちつつ、職場の仲間や 観を持ち、周りの方々に絶えず感謝 企業人としては、勉学に励み、 社会人としては、常識や高い倫理 よき働き掛 公

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

して行い、

会社を通じ社会に貢献し

自己申告制度特色ある職能資格制度と

級へ進む場合はその資格要件を満たし れているものです。この「資格要件表 あり、等級に応じた資格要件が定めら ぞれの仕事について「資格要件表」が ているかどうか、担当上司が個別に面 の等級は人事考課に反映されます。ト つは職能資格制度です。これはそれ ヒロハマの人材育成の大きな特色の 針として社員育成方針が定められてい さらにこの人事理念を具体化する指

・チャレンジ精神旺盛な社員を育成し

ツのメーカーとして国内市場の6割余

ヒロハマは昭和22年に創業、

社員教育の方向性を明確化 経営理念・人事理念を掲げ

パニーです。現在、国内では2営業所 りを占める業界のリーディング・カン

(東京・大阪)、2工場(千葉・大阪)

- 販売の本物のプロ・製造の本物のプ 口を育成します。
- ぶという風土が社内にできました。ま 取締役社長の本多三郎さんは「自ら学 育成方針を掲げた成果について、代表 なりました」と話します。 に示すことができ、定期採用が可能に た対外的にも企業としての考えを明確 こうした経営理念・人事理念、社員 人間的に魅力ある社員を育成します。

長・部門長と個別に面談するものです。 長に提出し、それに基づいて社長・会 後の異動などについて記入して、 の目標と成果、今後1年間の目標、 の仕事に対する自己評価や過去1年間 年2月、社員が「自己申告書」に現在 の自己申告制度もあります。これは毎

所属

今

きく成長します。自己申告制度はその

「人は自分に適した仕事でこそ、

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

意味もあります」(本多社長) べき方向性のすり合わせを行うという 実現を図るものであり、 入ひとりと幹部との間で会社が目指す ほかにも地位やポジションに応じて 同時に社員一

られています。例えば中堅以上の社員 意されています。 テーマごとの自主的な勉強会があった ト講習会などです。また有志による を対象とした外部講師による個別指 さまざまな職業能力開発の機会が設け としたりと、自ら学ぶ多くの機会が用 係長以上を対象としたマネジメン 毎年3月を「通信教育強化月間_

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

考課と連動させたことで、社員の 「各等級の要件を具体的に示し人事 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