



既得権益や既成概念と無縁の環境で、モチベーションを高める



「気づき」を軸に 研修カリキュラムを構築

トラスコ中山は、機械工具や物流機器、環境安全用品をはじめとした工場用副資材の卸売のほか、自社ブランドの開発を主な業務とする卸売商社です。166万点ものアイテムを取り扱い、お客様が「必要なときに」「必要なものを」「必要なだけ」届ける物流機能が強みの一つです。

同社は人材教育にも力を入れ、「自覚に勝る教育なし」という考えに基づき、「TRUSCOステージ・トライアル」と呼ばれる人材育成カリキュラムが設けられています。

社歴に応じた階層別研修や、自律型のさまざまな研修が用意されています。このカリキュラムについて、経営企画部人材開発課課長の木村隆之さんは「教えるということではなく、自分に足りない仕事力や人間力は何かを気づかせる、ということを軸にカリキュラムが構成されています」と話しています。

モチベーションを高める ユニークな自律型研修

トラスコ中山は、厚生労働省が「従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組を行っている企業等」を表彰する「グッドキャリア企業アワード2017」で、次の3点が評価され「イノベーション賞」

を受賞しています。

① 職掌の選択

「キャリア(海外・国内)」「エリア(勤務地を限定した支店勤務)」「スペシャリスト(経理や情報システムなど専門的な知識が必要な職掌)」「サポート(主に内勤業務)」「ロジス(ロジスティックス/物流センターでの勤務のほか、支店などで商品管理や配送などを担当)」の各職掌があり、キャリア形成に応じて、従業員自らが選択可能な制度をとっている。

「エリアからキャリア、あるいはキャリアからエリアといった選択ができ、自分のステージや目標とするキャリアアップに見合った職掌を選択できる制度です」(木村課長)

② ジョブローテーションと人事異動

ジョブローテーションや定期的な人事異動を行い、一人の社員にさまざまな仕事を体験させる。

この制度では、例えば営業部長だった人が経理部長に、営業部長だった人が情報システム部長にというように、それまでの経験や職域に関係なく横断的な異動が行われます。

「いろいろな経験をすることで、広い視野や多角的な視点が醸成され、一人の社員のなかに多種多様な蓄積ができ、どんな仕事でもこなせるようになります」と木村課長はこの制度の目的を語ります。特定の仕事に秀でていても、それが永久的に活かせるとは限りません。そこには

社員にできるだけ長く、やりがいと充実感を感じながら活躍してもらうには、いろいろな仕事を体験しておく必要があるという長期的な就業をサポートする意図があります。

③ 「白紙の部屋研修」の実施

公募によって選ばれた社員には30万円が支給され、1カ月間通常の仕事を離れて、さまざまな角度からイノベーション事業を研究し、経営陣にプレゼンテーションする。

木村課長はこの研修について「このプレゼンテーションではコスト管理や収益性、成功率などが問われます。当事者にとっては難しい研修です。しかし、この研修を受けた人はほかの人と比べ、自律成長が格段に速いのも事実です。プレゼンテーションされた内容を実際に事業化するかどうかはもちろん重要ですが、ベンチャー精神を醸成するという目的もあるのです」と話しています。

同社の人事制度の基本にあるのは「チャンス&フェア」という考え方で、その仕事に長く従事することで生まれる既得権益や、従来の既成概念が通用しない制度の下でチャンスを与え、常に人材の新陳代謝を図っていく。それが高いモチベーションを生み出し、企業の競争力を高め、ひいては安定した雇用につながっていくのです。それはこうした独自のキャリア形成制度に裏打ちされています。