

「人を育む風土」と、明るく働きがいのある 職場づくりをめざしています

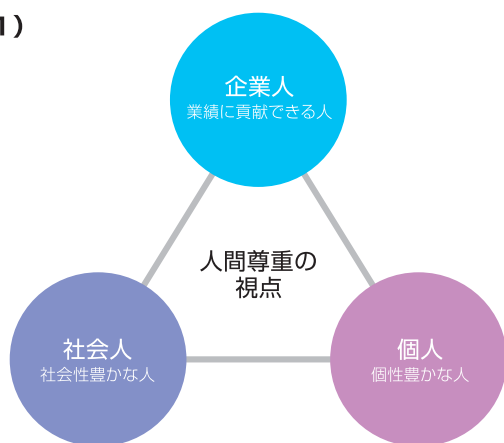
宝酒造では、社員が「企業人・社会人・個人」としてバランスのとれた「人財」となることを願い、健康で安全に働くことができるよう人事システムや各種制度の充実に取り組んでいます。

人財に対する考え方

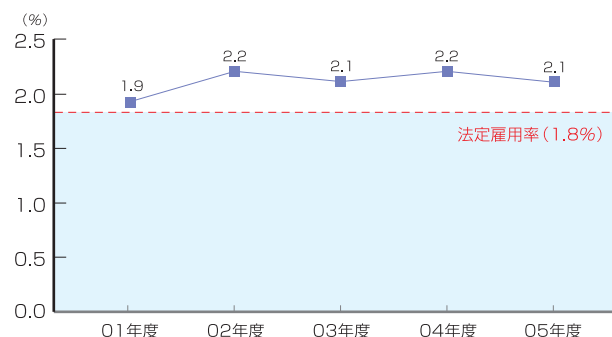
宝酒造では、社員はかけがえのない「財産」とあるとの視点から、人材を「人財」と表現しています。そしてこのような人間尊重の考え方のもと、「いきいきと明るい職場、人を育む風土」をつくり、その中で「企業人・社会人・個人のバランスのとれた人財」の育成をめざしています。(図1)

2005年4月1日現在の従業員数は1,454名で、うち女性は172名で構成比12%、管理職は292名で、うち女性は4名で構成比1.4%です。人事部門の中期経営計画(2005-2007)の中で女性社員の活用を目標としているほか、2005年4月1日からはシニアパートナー(再雇用)制度を導入しています。障害者雇用率については、2005年6月1日現在2.1%で法定雇用率である1.8%を上回っています。(図2)

(図1)



(図2) 障害者雇用率 (2005年6月1日現在)



人財育成・能力開発の考え方

宝酒造では、評価・処遇・人財育成(能力開発)を連動したシステムとして位置づけています。

能力開発については、「階層別研修」、「職種別研修」を実施しているほか、社員が行う自己啓発に対し「通信教育制度」「大学院履修援助制度」などの支援制度を設置しています。

配属・異動に関しては、入社後10年間で3つの職務(職場)を経験することを原則とし、「自己申告制度」を通じて、社員が会社に対し申告した職務や自己の成長に関する希望をふまえたジョブローテーションを実施しています。

評価・処遇については、人財育成や能力開発を図り、公平な処遇を実現するために、「人事考課制度」を実施しています。制度の特徴は“絶対考課方式”“目標管理型”“チャレンジ・加点主義の採用”“公開性”となっています。

新入社員の研修については、現場体験に裏づけられた「お客様の視点」「ものづくりの知識」「プロ意識」を身につけた、将来にわたって通用する強い「TaKaRaパーソン」の育成をめざし、新入社員導入研修(事務・営業系、技術系共通)の後、事務・営業系新入社員に対しては、本社・工場・支社・流通現場において長期研修を実施しています。

働きやすい職場環境づくり

宝酒造では、誰もが「いきいき」と働くことができる職場環境づくりをめざし、それらを支援するために様々な制度を設けています。

休日休暇については、年間休日124日(完全週休2日制)、有給休暇10~20日(40日間を限度に積み立てが可能)の他、5年ごとにリフレッシュ休暇制度を設けています。(図3)

福利厚生制度については、社員の一人ひとりが、自分のライフデザインに最適なメニューを選ぶことができるよう、あらかじめ用意されている福利厚生メニューから一定ポイントの範囲内で、個々のニーズに合わせて自由に選択して利用できる「カフェテリアプラン」を導入しています。



(図3) 休暇制度の利用状況

	00年度	01年度	02年度	03年度	04年度
有給休暇取得率	62%	59%	63%	59%	59%
育児休職制度(利用者数)	10人	10人	7人	5人	9人
介護休職制度(利用者数)	0人	0人	0人	0人	0人
乳幼児看護休暇制度(利用者数)	—	—	—	—	51人
妊産婦・乳幼児健診休暇制度(利用者数)	—	—	—	—	20人

安全で衛生的に働ける環境づくり

全社で労働安全衛生委員会を設け、ゼロ災害をめざして従業員の危険予知能力や安全意識の向上に向けて活動をしています。(図4)

工場では、労働安全衛生マネジメントシステムに基づくリスクアセスメントの手法を取り入れ、潜在リスク(危険が潜む作業や設備)を明らかにしてリスクポイントとして数値で把握することで、事故の防止や業務改善に努めています。

危険予知の感性を高めるため、工場の各課ではKYT(危険予知トレーニング)や各従業員が自身で体験したり新たに発見したリスクを「ヒヤリハットシート」に記入して報告するなど、危険回避に取り組んでいます。

また、「整理・整頓・清掃・清潔(4S)」を徹底することで、安全で動きやすい環境づくりの実現をめざしています。

(図4) 休業災害度数率

	00年度	01年度	02年度	03年度	04年度
全産業	1.82	1.79	1.77	1.78	—
食品・たばこ	2.51	2.25	2.77	2.72	—
宝酒造	0.00	0.00	0.00	0.00	0.83

※宝酒造の2004年度休業災害の発生は1件(休業1日)です。
 ●度数率:災害発生頻度を表す指数で、延べ100万労働時間あたりの災害件数(資料出所:厚生労働省 労働災害動向調査)

社員の声

VOICE 1 あいさつの習慣で明るい職場に

伏見工場 工場管理部 工場管理課長 渡辺 薫

伏見工場ではいきいきと明るい職場づくりをめざし、人材教育も積極的に行っています。著名な方を招いて講演会を開いたり、食堂に図書コーナーをつくって気軽に利用できるようにしています。また、一日の始まりである朝礼であいさつの唱和を習慣づけたことで、以前よりも活気あふれる職場になりました。

VOICE 2 本社の女性管理職第1号に

ビジネスサポートセンター 人材サポート課 専任課長 松井 光子

宝酒造は女性の人材登用にも積極的です。入社当時は、女性はアシスタント業務がメインでしたが、今では自発的に動けばチャンスはどんどん得られると実感しています。スキルアップのためのプログラムも充実していて、私も外部セミナーで勉強しました。現在の所属課では、社会保険や福利厚生などの諸手続などを担当しています。社員が気持ちよく働けるようサポートしているという面でもやりがいを感じています。

VOICE 3 会社の制度を大いに活用しています

東海支社 流通推進課 塚本 紘平

宝酒造の福利厚生制度は、豊富なメニューからそのときどきで自分に合ったものを選んで、利用のしがいがあります。最近では「アニバーサリープラン」を利用して、母の日に花を贈りました。また、自己啓発のための通信教育も、終了すると会社から費用の補助がありますので、仕事に生かせるよう「販売士」の資格を取りました。次は、「ワインアドバイザー」に挑戦したいと思っています。