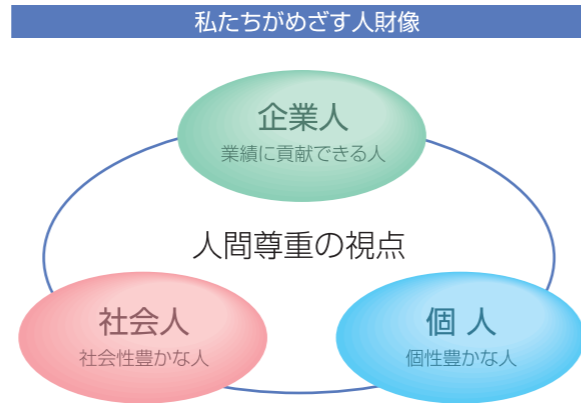


やる気のでる職場づくりを すすめます

宝酒造では、「企業人・社会人・個人」のバランスのとれた「人財」を育てるために、人事システムをはじめ、さまざまな研修・制度の充実に取り組んでいます。

宝酒造がめざす人財像

「人」はかけがえない「財産」であるとの視点に立ち、人材を「人財」と表現しています。企業価値の向上を図るためには、風土・人財の進化が欠かせないと考えています。人間尊重の立場に立ち、「いきいきとした明るい職場、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」を育成することをめざしています。



人財育成・能力開発のために

宝酒造では、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て申告した職務や自己の成長に関する希望を踏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「絶対考課主義」「目標管理型」「チャレンジ・加点主義」「公開制」をとり入れた「人事考課制度」を実施しています。

- 絶対考課主義
能力、成績、意欲態度の3つの観点から考課を行います
- 目標管理型
目標を設定し、その目標の取り組み結果についての考課を実施します
- チャレンジ・加点主義
高度な目標設定、職種転換などによる加点措置
- 公開制
考課結果を本人に通知します

経営参画意識の醸成のために

社員一人ひとりの経営参画意識を高め、それを経営に生かしていくために「商品開発提案制度」と「コスト削減提案制度」を導入しました。この2つの制度を下支えし、より有効に機能させるために、土台となる風土を活性化していく施策として「挨拶励行運動」を開始しました。新商品の開発とコストダウンというメーカーとして大切な柱に焦点をあて、そのことに社員全員が直接参加できることでモチベーションを高めるとともに業績向上に結びつけたいと考えています。

また、新たな試みとして、「いきいき実践研修」を開始しました。第1回目は「会社の業績向上のために私たちができること」をテーマに、日常の業務で感じていることについて議論し、その結果は社長をはじめとした経営層に直接提案され、経営陣を交えた積極的な意見交換が行われました。



チームに分かれて普段感じていることを議論。その結果を経営層にプレゼンテーションしました。

いきいき
実践研修

さまざまな制度で人財を育成します

人財を育成するためにさまざまな制度を設け、能力開発の支援を行っています。新入社員研修をはじめとする「階層別（新入社員～管理職）研修」や「職種別研修」のほか、社員が行う自己啓発に対しても支援を行っています。

新入社員研修制度

新入社員に対し約1カ月間、主に会社や酒類業界に関する知識習得や学生から社会人への意識転換を目的としたプログラムを実施します。その後、営業系新入社員は、約1年間をかけて「熟成プログラム」と呼ばれる研修に入ります。具体的には、営業実習で先輩社員に同行して実際の営業業務を学ぶOJTのほかに、全国にある工場モノづくりの現場を体験し製造知識を身につけ、本社ではプレゼンテーション資料作りやスピーチなどのスキルも習得します。この研修で特に注力しているのは、商品の製造工程をしっかりと理解した上で、宝酒造の付加価値を十分に訴求できる企画力を持った営業社員を養成することです。



白壁蔵での実習の様子

自主選択型研修プログラム

宝酒造がめざしている「自己責任・自己選択・自己実現」（＝3つの自己）ができる人財を育成するため、公募制の研修を設けています。社員は自分自身に必要な（あるいは不足している）能力を身につけるために、自ら考え自主的に参加しています。このプログラムは、今後ますます拡充していく予定です。

大学院履修援助制度

働きながら大学院履修を希望する社員に対しては、その入学金や授業料の一部を援助する制度を設けています。

資格・免許取得表彰制度

資格取得に対する表彰制度を設け、資格試験への積極的なチャレンジを促すとともに、業務上必要不可欠な資格取得を推進しています。

社員の声



新入社員研修 「熟成プログラム」を受けて

東海支社 販売第三課
齊藤 真美

「熟成プログラム」で学んだたくさんのことは、私のかけがえない財産となり、現在の営業の仕事にも生かされています。営業実習で先輩社員に同行し、十人十色の営業スタイルを肌で感じたことは、今の“自分らしい”営業スタイルにつながっています。工場実習で自分たちの手でお酒をつくり、製造現場を五感で体感し、お酒づくりの難しさ、奥深さを学びました。つくり手の想いを学び商品への愛着がわいた、その経験から営業の現場では商品づくりについて思わず熱く語ってしまいます。研修中には人との交流のなかで学ぶことが大変多く、人との出会いを通して成長できたと思います。これからも熟成プログラムで学んだことを忘れず、仕事に生かし、成長していきたいと思っています。

「いきいき実践研修」 に参加して

首都圏支社 業務市場第二課
森重 成裕



「いきいき実践研修」では、参加者60名が10チームに分かれ、各々「第6次中期経営計画を達成するためには何をすべきか？」ということを議論した結果、我々のグループは最終的に「全量芋焼酎“一刻者（いっこもん）”で勝つ!」というテーマを掲げました。これは日常の営業活動の中で一刻者の味、デザインが評判良く、お客様にも認知されていること。また芋ブームが落ち着きを見せ淘汰される中、麴にも芋を使用した「芋100%」という差別化された商品であったためです。今回研修に参加し経営者にプレゼンテーションを実施したことが貴重な経験となり、今後の営業活動にも生かされたいと思います。