

社員の「いきいき」のために

人財育成・能力開発に取り組めます

「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、人事制度をはじめ、能力開発やスキル向上を目的とした研修制度の拡充に取り組んでいます。

めざすべき人財像

「人」はかけがえのない「財産」であるとの視点に立ち、私たちは人材を「人財」と表現しています。また、TaKaRaグループ長期経営構想(TE-100)でめざしている企業価値の向上を実現するためには、「風土・人財の進化」が欠かせないと考え、私たちは人間尊重の立場に立ち、「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」を育成していきます。

■私たちがめざす人財像



●人事制度の概要

私たちの人事制度では、その中心を「役割」に置いた「役割等級制度」を採用しています。この制度の目的は、役割や成果の発揮に応じた公平・公正な処遇を実現することで、社員一人ひとりが持つ力をより一層引き出していくことにあります。目標管理から評価までのプロセスにおいて、利益管理を徹底するとともに、個人業績と評価との連動性を高め、成果を上げればしっかりと報われる制度になっています。一般社員の制度運用にあたっては、労働組合とともに適正な運用を心掛けています。

●人財育成・能力開発のために

「めざすべき人財像」や求められる「役割」を發揮できる人財に育成すべく、目標管理制度による職場での仕事を通じた人財育成を基本にしています。

また、自己申告制度により、社員一人ひとりのキャリアの方向性を把握し、それも踏まえた人財ローテーションを行うことで、社員の能力開発につなげています。そして新入社員アドバイザー制度をはじめとするOJT、各種Off-JT(集合研修)、自己啓発支援制度などにより能力開発につながる環境を整えています。

■人財育成、能力開発に関する主な制度、研修

| 目標管理制度、自己申告制度、新入社員アドバイザー制度 | | |
|----------------------------|--------------|--|
| 集合研修メニュー | 階層別研修 | 新入社員研修、新任管理職研修、考課者研修、マネジメント研修 etc. |
| | キャリア形成支援 | キャリアデザイン研修(30歳、35歳) |
| | 自主選択型研修プログラム | プレゼンテーション研修、ロジカルシンキング研修、OJTリーダー研修 etc. |
| | その他研修 | いきいき実践研修、職種別研修 etc. |
| 自己啓発支援制度 | | 通信教育、資格・免許取得者表彰、大学院履修援助 |

J:採用情報

受講者による研修レポート

新入社員研修

山岡 加奈
西日本支社流通推進部
流通推進第一課



新入社員は毎年、会社や業界についての理解、学生から社会人への意識転換を目的とした導入研修を経て、先輩社員に同行しながら営業活動について学ぶ営業研修や、各地にある工場でモノづくりの現場を体験し、製造知識を身につける工場研修などを行っています。特に、工場研修では、実際に製造の体験をすることで、一つのお酒ができるまでにはたくさんの努力やこだわりがあることを実感し、自社製品に対する愛情がより一層深くなりました。製品を見るとモノづくりに関わっている社員の顔や言葉が浮かび、その気持ちは私の営業活動の源になっています。

キャリアデザイン研修

関 幸雄
商品部 宣伝グループ



キャリア開発支援の一環として2007年度よりスタートしたこの研修は、自分自身の「これまで」を振り返り、また「これから」を考えることを通じて、今後のキャリアデザインや能力開発目標を明確にすることを目的としています。

入社8年目でこの研修を受講しましたが、今までの仕事を振り返り、今後の行動計画を考えるよい機会となりました。また、会社の中での自分の役割を再認識するとともに、部署や勤務地の異なる同年代の社員が集まり熱く話し合うことで、同僚への尊敬の気持ちがさらに強まりました。

自主選択型研修

飯島 健
業務革新推進部



宝酒造では、「自己責任・自己選択・自己実現」ができる人財の育成をめざした、「自主選択型研修プログラム」が展開されています。変わり続ける環境の中で、自分自身も能力を高めて成長したい、そんな思いで参加した「ロジカルシンキング研修」では、講義や他のメンバーとの議論など、日常業務の延長線上にはない貴重な体験を得ることができました。それまで何気なく無意識に使っていた自分の能力の強みや弱みを客観的に再認識できたことは、現在の自信に大きくつながっています。

いきいき実践研修

木田 大輔
広域流通部 関西広域課



社員一人ひとりが経営への参画意識を高め、それを経営に活かすことを目的に、全国より集まった若手・中堅社員が、日頃抱えている意見を忌憚なく討論し、その意見を経営層に向けて直接発信しています。

今回も全国から33名の社員が集まり、「業績向上のために私たちができることは何か」をチームごとに討論し、社長をはじめとする経営層に対して直接プレゼンテーションを行いました。経営層との双方向コミュニケーションにより、自らの経営参画意識も高まり、またチームのメンバーと徹底的に議論する中で日頃気づけなかった新たな発見などもあり、とてもよい刺激になりました。