

社員の  
「いきいき」の  
ために

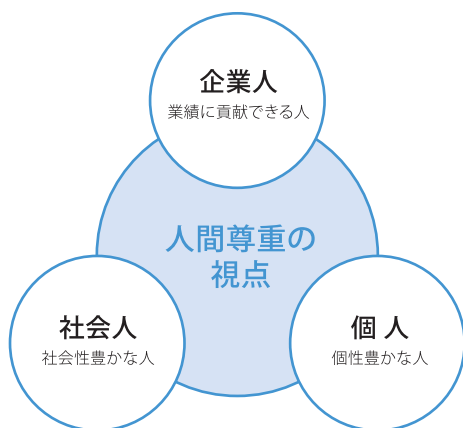
# 人財育成・能力開発に取り組みます。

「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



### ●人材育成・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、キャリア形成支援、自主選択型研修プログラム、その他各種研修
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

## 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となっています。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」を発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。

## VOICE



新入社員研修 修了者の声  
東北支社 販売第二課  
宮崎 裕也

新入社員熟成プログラムがあったからこそ…、こんなに宝酒造を好きになり、仕事にも夢中になれるのだと思います。実体験を重視した研修を通して、工場では商品の造り手の想いに触れながら商品知識を得ることができ、営業現場では目標となる先輩にも出会えました。同期入社の人とは長い研修でぶつかりながら、自分の強み弱みとは何か真剣に考えさせられました。そこでの経験はまさしく「宝物」です。これほどの多様な学びや先輩との繋がりは、宝酒造ならではの研修の成果だと思っています。今では、自社商品への愛着も強く、社員間の交流が盛んな宝酒造の風土が大好きです。この熟成プログラムの中で、心底「商品と人」に惚れられたからこそ、そこで得た経験に支えられて、この東北の地で笑顔で仕事に打ち込めるのだと思います。