

事例目次

1. 「人材育成」の企業事例	
企業事例 1	1

「社員のビジネス基礎力強化を土台とした人材育成」

企業事例 2	3
「高度熟練技能者『マイスター』の育成・活用によるものづくり技能伝承」	

2. 「キャリア形成支援」の企業事例

企業事例 3	5
「企業と個人の活性化を目指すPC制・CC制・FA制」	

3. 「仕事と生活の調和」の企業事例

企業事例 4	7
「インターネットを通じて、育児休業者の豊かな生活とスムーズな職場復帰を支援」	

企業事例 5	9
「従業員・会社双方が幸せになる仕事と生活を調和させる施策と運用環境づくり」	

企業事例 6	11
「従業員の選択肢の幅を広げて仕事と生活の調和を支援する取り組み」	

企業事例 7	13
「柔軟な勤務制度の整備により、仕事と家庭の両立を支援」	

4. 「従業員の社会貢献」の企業事例

企業事例 8	15
「地域貢献により会社の発展をめざす取り組み」	

企業事例 9	17
「社員の自主・自発的な社会貢献活動を支援する諸制度の構築」	

5. 「男女の均等推進」の企業事例	
企業事例 1 0	19
「職場の仲間意識の醸成から生まれた男女均等の取り組み」	
企業事例 1 1	21
「女性店長誕生による社内活性化」	
企業事例 1 2	23
「ダイバーシティを重要な経営戦略と位置づけ女性社員の能力発揮を促す取り組み」	
6. 「高齢者雇用」の企業事例	
企業事例 1 3	25
「高齢者を活用した高度技術の蓄積と次世代への継承」	
企業事例 1 4	27
「定年退職後の人材を活かす仕組みを確立して、高齢者雇用の創出を実現」	
企業事例 1 5	29
「『定年ゼロ制度』による高齢者の活用」	
企業事例 1 6	31
「従業員の体力や生活面のニーズに合わせ、13種類の勤務時間を選択できる仕組みづくり」	
7. 「障害者雇用」の企業事例	
企業事例 1 7	33
「意欲あふれる多様な人材が活躍する企業風上づくりをめざした障害者雇用への取り組み」	
企業事例 1 8	35
「障害者との協働により、全社員の顧客満足への意識改革を実現」	
8. 「若年者雇用」の企業事例	
企業事例 1 9	37
「全社的なフォローアップ体制による若年者定着への取り組み」	

9. 「安全衛生」の企業事例	
企業事例 2 0	39
『危険ゼロの職場』をめざしたOHSMS（労働安全衛生マネジメントシステム）の構築	
企業事例 2 1	41
「労働安全衛生マネジメントシステムに基づき、安全に働くことのできる職場環境づくりを推進」	

10. 「従業員の健康」の企業事例	
企業事例 2 2	43
「従業員が自らの健康管理を行うための幅広いサポートを実現」	
企業事例 2 3	45
「健康管理センターと人事部門の連携によって取り組みられる従業員の心と身体のマネジメント」	

11. 「社会報告書・CSRレポート」の企業事例	
企業事例 2 4	47
「企業活動の透明性を高め、積極的に情報開示とステークホルダーとの対話を推進」	

参考資料	49
------	----

企業事例 1

～「仕事の経験」とビジネス基礎力強化の両輪で人材育成

◆会社概要◆

本 社 岡山県
創 業 昭和30年
従業員数 2,393名（平成18年4月1日）
事業内容 教育事業、介護事業、語学事業 等

だけでは「人材」は育たないという観点から、他の人事施策との連動を強化すること、多面的にアプローチしていく体系を構築するに至っている。

2. 取り組みの状況

現在同社が実施している人材育成は、以下の強化ポイントを満たすように体系化されている。

- ①ビジネス基礎力の強化
- ②幹部（コア）人材のレベルアップ
- ③現場の育成力・マネジメント力の強化
- ④コアコンピタンス（重要視される能力）の強化

中でも、ビジネス基礎力の強化を目的として新設されたビジネスフレーム研修は、3等級までの社員全員が必修する仕組みとなっている。本コースは、マーケティングやアカウンティング、コンプライアンスなど、10科目から構成されており、ベースック（1～4年目まで）とアドバンスト（3年目～3等級まで）に分けて受講するようになっている。また、選択研修科目も用意されており、充実したプログラム内容となっている。

その他の研修としては、従来からある節目研修やキャリア研修に加え、今後は、高い専門性がなければ商品価値は高まらないとして、それを担える人材を育成すべく、コアコンピタンスの強化にも積極

1. 取り組みの経緯

同社は平成7年に「自由と自己責任」をキーワードとした抜本的な人事制度改革を実施したが、事業領域の多角化や組織構造の変化（カンパニー制への移行）に伴い、平成15年にさらなる大幅な人事制度の見直しを行った。具体的には、年俸制の導入対象範囲を拡大したり、役割・職責の決定ロジックを社員に明確に提示するなど、成果主義のブラッシュアップを図っている。

このような人事制度改革を支えるべく、人材育成に関しても、従来の「個人の意思に基づく主体的な能力開発」という育成方針から、社員の資格等級を基軸に会社の戦略や方向性と一致するような研修を提供する「企業戦略に沿った人材育成」へと方針を転換させた。

この会社の戦略や方向性、さらには中期経営計画の進捗状況などについての発信は、朝礼や社内報、社内イントラネット等を通じて全社的に行われるが、人材育成の手法については「現場での実務経験とビジネスに必要な基礎知識の習得の両輪で育成する」とし、さらには研修

的に取り組んでいる。例えば編集職においては、紙媒体からデジタル媒体へのシフトが進んでおり、これに対応して、WEB研修をスタートさせたりしている。また、従来の昇格選抜推薦基準を、専門性で貢献する人材にも拡大することで、全社的に専門性を認める仕組みづくりに取り組んでいる。

いる。また、「マーケティングの基礎だけでなく、ビジネスの基本姿勢の面でも気づきがあった」、「毎日の考える基盤として使っていく」など、個人の意識改革にもつながっており、会社と個人、双方にとってメリットのあるバランスの取れた制度の一つと言えるであろう。

3. 取り組みの効果

新設されたビジネスフレーム研修に関しては、1年で延べ1,000~1,500人の受講枠を設定しており、講座総合満足度平均も4.4点（5点満点）と高い。参加者の声としても、「会社がこういう人材を求めている、どんな力をつけてほしいか明確になった」、「他事業部との交流が図れてよかった」など、従来の自主的な能力開発に委ねていたため、研修の効果が見ずしも会社側の意図とマッチしないケースも散見していた過去の状況と比べても、一定の効果을あげていると考えて

4. 今後の課題

事業の多様化に伴い、人材も多様化している中で、今後の課題としては、人材を育て、個々の力を引き出して活かすマネジメント力の強化であるとしている。

また、現在実施している研修が「どのようにビジネスに活かされているか」、「どれだけ人材が育成されているか」、などといった点を指標化することも検討していくこととしている。

