

一人一人の目標を応援 個人の成長で会社も成長



姫路ハウスサービスでは、社員全員に事業発展の一翼を担ってもらいたいとの思いから人材育成に注力。一人一人の目標を応援する仕組みづくり、複数者による評価制度を通じて個人の成長を促し、それが会社の成長にもつながっています。



取組のポイント

- ★一人一人の目標を会社が応援
- ★複数者評価で人材を育成
- ★有給休暇に時間単位制を導入

「現場の第一人者になりたい」と目標を掲げた20代社員。必要な資格取得などを会社がサポートしました。

3カ月ごとに確認しフィードバック

プレハブ建物の施工・販売を手掛ける同社のワーク・ライフ・バランス(WLB)の取組の源流は、2009年に作り始めた知的資産経営報告書にあります。知的資産経営報告書とは、目に見える数字では表されない会社の資産を掘り起こし、まとめたもの。前社長が60歳を迎えたことをきっかけに、「事業承継を見据え、社員全員で会社の資産を確認し、共有したい」との思いで作成に取り掛かりました。報告書では団結力、施工力、迅速力、連携力、責任感という、会社が築いてきた5つの力を言葉にして表現しています。そして、社員全体で強みを共

有し、誇りを持って会社をさらに継続、発展させていこうと、人づくりの取組をスタートさせたのです。

まずは、自分が会社でやりたいこと、個人でしたいことを、社員それぞれが目標として掲げ、それを会社が応援する仕組みをつくりました。年度の初めに全員が目標を決め、3カ月ごとに上司と面談。進捗度を確認め合いながら、足りない所については励ましやアドバイスを受けます。

目標達成に向けては、多方面からきめ細かいフォローを行います。例えば、「現場の第一人者になりたい」という目標を掲げた20代の社員に対しては、現場に必要なさまざまな資格取得をサポートし、その取得費用も

全額会社が負担しました。特殊車両免許や玉掛け技能、小型移動式クレーン運転技能などの取得費用は全て会社が負担しています。また、「社長になりたい」という20代の社員に対しては、必要なステップとしてまず主任に昇進するための条件を示しました。「一人一人の夢を会社で応援していくことで社員のやる気アップにつながり、それが会社の成長にもつながっていきます」と、代表取締役社長の西田俊一さんは話します。

他部署の部門長も評価者に加わる

会社全体で社員を育てていくために考えられたのが独自の評価システムです。主任までの社員、係長以上の社員に分け、それぞれ20の評価項目に基づいて評価します。1人の社員に対して6～13人、その中には他部署の部門長も加わって評価するのが特徴です。

その狙いについて常務の野々村真吾さんは「弊社には営業、工務、総務の3部門があります。例えばそれぞれの部署での成績や仕事内容が抜群に良くても、他部署への連携や報告が滞ったり、書類などがうまく書かれていなかったりすれば全体の仕事の流れは悪くなってしまいます。会社全体の成長と本人の成長を考え、多面的に評価しています」と述べます。内容は評価者である各部門長から一人一人にフィードバックされ、全社的に人材を育成していこうという意識がここにも根付いています。

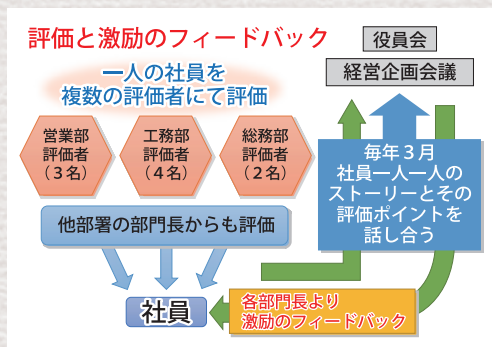
5年先、10年先を見据えて

知的資産経営報告書作りを契機として取り組んできた、社員がやりたいことを応援し、やりがいをもって生き生きと働ける仕組みづくり。2018年以降はそれを発展させて、各種制度の見直しにも本腰を入れています。社員から上がってきた声に応えるかたちで、それまで半日単位で取得していた有給休暇を、19年11月からは時間単位で取れるようにしました。係長以上の役職者で構成する「未来ビジョンプロジェクト翌檜会」も3年前に発進。5年、10年先を見越し、さらに「自主、自立、自創」の考え方ができる人材群になるための方策を探っています。

「数々の取組を通じて経営側と社員の信頼関係が深まり、各事業所間の社員同士の結束力も増しました。現在会社は44期。100年企業に向けベストカンパニーづくりを進めていきたい」と西田社長は気持ちを新たにしています。



会社の資産を掘り起こし、まとめた知的資産経営報告書。



会社全体で社員を育てていくための独自の評価システム。



創業40周年研修旅行では社員が一堂に会して親睦を深めました。

PROFILE

- ▶事業内容 プレハブ・ユニットハウスのレンタル・販売
- ▶設立 1977年
- ▶代表取締役社長 西田 俊一
- ▶従業員数 42人(男性31人、女性11人)
- ▶所在地 姫路市南条1-133

<http://www.himejihouse.co.jp/>

