

<事例>

企業における新たな 事業展開と人材の確保・育成策

国鉄の民営化から四半世紀が過ぎた。この間、JR東日本（概要参照）は当初の鉄道事業から目覚ましい進化を遂げ、現在では駅スペース活用事業やショッピング・オフィス事業など、鉄道と駅より派生する多様なサービス分野による運輸外収入が、連結ベースで約三三%を占めるまでになった。e-commerceなど駅ナカ商業施設にみられるステーションルネッサンスが進化の代表例で、現在、展開する事業はコンビ

ニ、飲食、ショッピングセンター、ホテル、スポーツ・レジャー、広告など幅広いサービス分野に及ぶ。IT・Suica事業では、二〇〇一年にサービスを開始した非接触ICカード「Suica（スイカ）」の発行枚数が四三〇〇万枚を超え、電子マネーとしての利用や他エリアの交通系ICカードとの相互乗入れなど、社会に大きなインパクトを与えた。また、子育て支援事業では、駅立地を活かした保育園等の開設で仕事と子育ての両方に寄与している。一日に約一六五〇万人を輸送する日本最大の鉄道会社は、

総合サービス企業としても社会をリードし続けてきた。

そんな同社が昨年一〇月、通算五回目となる「グループ経営構想V」限りなき前進」を策定した。東日本大震災を「第二の出発点」と位置づけ、①究極の安全に向けて災害に強い鉄道づくり②サービス品質の改革③鉄道ネットワークの拡充等④地域との連携強化⑤震災からの復興、観光流動の創造と地域の活性化⑥「変わらぬ使命」に据えた。そして、「無限の可能性の追求」に向け、④技術革新⑤エネルギー・環境戦略の構築、ICTの活用、高速化⑤新たな事業領域への挑戦⑥グローバル化⑥人を伸ばし、人を活かす企業風土づくり」というさらなる成長戦略を掲げている。

ら、とりわけ生活サービス事業は飛躍的な発展を遂げてきた。鉄道事業のみだったことを鑑みると、生活サービス事業に必要な人材はどのように採用・育成していったのか。

松澤 生活サービス事業はそもそも、鉄道に付随する関連事業の位置づけでスタートした。現在では、鉄道事業、生活サービス事業、IT・Suica事業が経営の三本柱となっているが、当時はまだ草創期であり、社員発案のさまざまな新規事業に挑戦したり、構内営業も自前で喫茶や立ち食いそば、キオスクなどの店舗を数多く運営していた。生活サービスを希望する社員は、そうした直営店に販売員として配置し、接客や店舗運営全般の経験を積むことが多かった。

企業概要

本社：東京都渋谷区代々木
設立：昭和62年（1987年）
資本金：2,000億円
営業収益：連結25,321億円、単体18,174億円（2011年度）
社員数：59,130人（女性比率約8%）（2012年4月現在）
事業内容：旅客鉄道事業、貨物鉄道事業、旅客自動車運送事業、索道業、旅行業、倉庫業、駐車場業、広告業、図書・雑誌の出版業、金融業、前払式支払手段の販売業及びゴルフクラブ会員権、テニスクラブ等のスポーツ施設利用権等の販売業、電気通信事業、情報処理及び情報提供サービス業、損害保険代理業その他の保険媒介代理業、自動車整備業及び石油、ガス等の燃料、自動車用品の販売業、旅行用品、飲食料品、酒類、医薬品、化粧品、日用品雑貨等の小売業、旅館業及び飲食店業、一般土木・建築の設計、工事監理及び工事業、設備工事業、電気供給事業、動産の賃貸業及びイベントに関するチケット販売、クリーニング、写真現像等の取次業、不動産の売買、賃貸、仲介、鑑定及び管理業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具及び一般産業用機械器具製造業、看板・標識案内板等の製造・販売業、遊園地、体育施設、文化施設、学習塾等の教育施設、映画館等の経営、清涼飲料水、酒類の製造及び水産物の加工・販売業、骨材・石工品及びコンクリート杭・ブロック等の製造・販売業
グループ企業：72社

鉄道事業を主軸に幅広い 生活サービス分野に進出

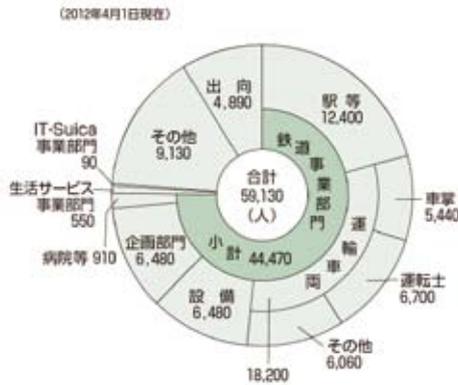
東日本旅客鉄道株式会社（JR 東日本）

振り返ると民営化以降、初めて策定した中期ビジョン「FUTURE 21」（一九九〇年）で総合生活サービス企業化を掲げてか

その一方で、生活サービス事業分野を育て、人材も育てようと、百貨店やショッピングセンター、ホテルなどへ自社にないノウハウの取得を目的として、グループ会社や他企業へ出向することも少なくなかった。総合職の採用は、民営化後しばらくは、鉄道事業と明確な区分はなかったが、一九九七年以降、生活サービス事業分野の拡大に合わせて「生活サービスフランチヤイズ制度」を導入し、生活サービス事業に軸足を置いた運用を行う中で人材育成を図ることとした。さらには二〇〇三年より、「部門別採用」を開始し、鉄道事業とは異なる視点で人材を確保していくようになった。

現在、JR本体とグループ会社の役割分担に基づき、主として運営を担うグループ各社でも社員採用を行っており、JR本体の生活サービスに従事す

図表1 系統別社員数



る社員比率は高くないが、さまざまな分野で活躍している(図表1)。

社員の育成について、現在、育成期間を入社後五年と手厚く設けている。具体的には、まずグループ会社等へ出向し、運営会社で現場の実務を経験した上で、JR本体に戻り、支社での生活サービス推進業務などに配置している。その後は、個々の希望を尊重しつつ専門性を高め、JR本体とグループ会社への出向を行き来する中でキャリアを積んでいくことになる。管理職層が上がってからも、キャリアパスはさまざままだ。四〇歳代でグループ企業の取締役として経営の一翼を担うこともあるし、本体に戻って部課長として事業領域をマネジメントすることもある。

そうした中で近年、改めて育成体系に組み込んだのが、育成期間途中(二三年目)における駅(窓口や改札、管理業務など)への配属だ。過去にも行っていたが、百貨店GRANDUOやホテルメッツ、e cuteのような駅ナカが発展し始めた二〇〇〇年代、専門

性を追求することが優先され駅への配属は休止していた。だが、事業の拡大伸張により、改めて駅配属の有効性が見直されるようになった。駅や駅周辺を開発していく上では、駅をきちんと理解することが重要だ。また、当社の生活サービス事業は百貨店などとは異なる部分が多い。駅に集まってくる不特定多数の利用者ニーズに答え、駅という生活導線上、通過点で、利用者のニーズに答えなければならぬ。ビジネス視点は与えられないのではなく、駅とその周辺に広がる街作りに必要な生活サービス事業とは何なのかのヒントを体得してもらうようにしている。

——鉄道事業の人材が系統を超え横断的に異動する場合もあるのか。

齋藤 事業を横断した社内の人材交流も積極的に進めている。専門性を高めることはもちろん重要だが、総体としてサービス品質を向上させようとするとき、相互の理解を深める必要がある。当社には年一回、面談で、家族の状況や異動希望などを吸い上げる仕組みがある。異動は本人の希望だけでなく、特性などを充分踏まえることになるが、駅・運転士などの現業部門から、非現業部門への異動も行われている。また、新たに「公募制異動」も導入した。駅や輸送現場を重視した系統別人材育成では、現在業務との関連性からなかなか人が集まり難かった分野として、一回目の本年、財務や広報、不動産管理業務を中心に募集したところ、ふたを開けると四〇〇人を超える応募があり驚かされた。通常の人事異動に加えた

バリエーションのひとつとして活用していきたい。

近年は鉄道事業の中でキャリアを終える人材だけでなく、多様な業務で活躍するキャリアを描く人材も増えた。専門性を高める人材と、横断的にさまざまな業務経験を持つ人材を、組織内にバランス良く配置することで、相乗効果を生み出せるような環境を築いている。

——異業種他社との人材交流を通じた人材育成などはどの程度行われているか。

齋藤 母数は限られているが、運輸、百貨店、エンターテインメント、不動産、金融など異業種他社との交流も行っているし、大学など研究機関への国内留学制度もある。また、国や自治体など行政機関との人事交流もあり、最近では北陸新幹線の開業(二〇一四年度末)に向けて、自治体から人材を受け入れている。

松澤 かつてGRANDUO立ち上げの際に、ノウハウ習得のため大手百貨店に大量の人材受入れと育成をお願いした経緯もあるが、現在は、他企業や外部機関との人材交流は育成のためというより、相互に新たな事業展開を模索できないかといった視点で行われることが多い。

——「グループ経営構想V」ではさらに「人を伸ばし、人を活かす企業風土づくり」を目標に掲げられた。人材育成は現状、どのように行われているのか。近年の変化とともに教えて欲しい。

齋藤 当社では、JR東日本総合研修

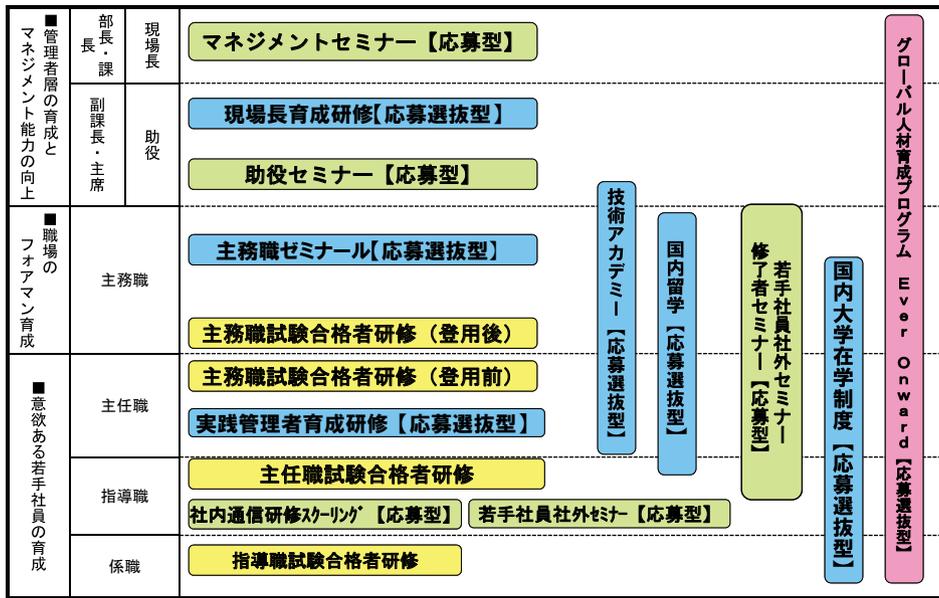
図表2 主な研修実績

研修種別	2011年度	主な研修概要
人材開発研修	29,500人	●グループ会社の新任取締役・監査役セミナー ●マネジメント研修 ●管理者セミナー ●新入社員および若手社員研修 ●昇職試験合格者研修 ●My Project関係研修
知識・技術向上研修	56,300人	●運転士、車掌養成研修 ●訓練センター・営業トレーニングセンター研修 ●各種業務知識・技術力向上研修
社外研修	4,800人	●異業種交流研修 ●各種資格取得研修 ●海外研修
合計	90,600人	

センターをはじめとする多様な研修施設で、年間を通じ相当数の研修を行っている(図表2)。「社内研修」としては、会社の経営方針や目標について理解したり、職場を活性化するための「人材開発研修」や、仕事をやる上で必要な専門知識・技術を学んだり、乗務員になるのに必要な資格を取得するための「知識・技術向上研修」がある。また、異業種交流を通じて多様な価値観を学んだり、従来の思考の殻を破る創造性の向上、人的ネットワークの形成、今後の事業展開を図るうえで必要なノウハウの習得などを目的とする「社外研修」もある。このほか、高度な専門知識と広い視野を身につけるための「留学制度」(海外の大学院、国内の大学・大学院や、自己啓発のための「社内・外」通信教育)なども整備されている。

そうした中で近年、社員の意欲を尊重し、潜在的な能力を引き出す仕組み

図表3 人材育成プログラム（応募型研修）の体系と概要



研修名	主な対象者	研修概要
若手社員社外セミナー	満30歳以下の社員	社会人としての視野の拡大を目的として、会社が指定した社外の教育機関や大学が開催するオープンセミナーや異業種交流等を勤務時間外で受講できる制度。費用は会社が負担する自己啓発支援制度の一つ。全90コース。
若手社員社外セミナー修了者のためのセミナー	若手社員社外セミナーを修了した社員	若手社員社外セミナーを修了した社員に対して、継続してモチベーションの向上と視野の拡大を行えるようにセミナーを実施。「図解思考（基礎編、応用編）」「文章術」「ロハスビジネス」から1講座を選択し、最大4講座を4年間で受講することができるセミナー。
実践管理者育成研修	満40歳未満の主任職の社員	次代を担う管理者を目指す社員が、約2か月半の間、福島県白河市にある研修センターに合宿し、マネジメントの基本、コミュニケーションやプレゼンテーション、課題研究などに取組み、管理者に求められる資質や系統を超えたチームワークを修得する
主務職ゼミナール	主務職の社員	管理者を補佐し、人材育成をはじめとする職場の重要な課題の解決に向けて様々な役割を担う「職場のフォアマン」の育成を目指す。チームワークづくりに必要なコミュニケーション、リーダーシップ等について学ぶ。
助役セミナー	助役職の社員	現場管理者がマネジメントやリーダーシップ、コミュニケーション等に関するテーマの部外有識者の講義等を受講することができるセミナー。
現場長育成研修	助役職等の社員	現場長を目指す助役に対し、現状を変える強い志と率先垂範の実行力を身につけるための研修。自己革新とチャレンジをし続ける管理者の育成を目指す。

として、特に充実させてきたのが「応募型研修」だ（図表3）。当社では従前から、鉄道事業の安全・安心を守るための研修が整えられてきたが、業務と直結したものが多く、社員にとって研修はともすると「与えられるもの」として硬直的に捉えられる側面が強かった。こうした中で、多様な事業を展開するようになったことと、さまざまな視点で物事を考えられなければ、

結果として鉄道の安全・安心も守れないと認識されるようになり、専門分野にかかわらず自ら手を挙げて参加してもらう研修メニューを増やしていった経緯がある。

例えば、「実践管理者育成研修」は将来、管理者を志す人で一定の資格要件を満たしていれば参加できる。さまざまな職種が一堂に会し、物事の考え方や異業種他社の取り組み、グループ討

議やリーダーシップ演習など、福島県白河市の研修センターに二カ月間泊まり込んで受講してもらう。

松澤 応募型研修には、長期間にわたるものだけでなく、短期間で受講できるものもある。コミュニケーション研修や図解で考える研修、プレゼン力向上研修など。受講希望が概ね叶うように、さまざまな日程で多様なメニューを提供している。少なくとも本社で提供しているメ

ニュー総数は百あまりを数える。他にも例えば、幹部のメッセージを直接聴ける研修など、支社が独自に提供しているものもある。

研修は、社員の意欲・能力を高めることを目的としているが、日常の仕事と離れ、違った視点で発想してもらいたいことも重要な狙いで、結局は鉄道運営の安全・安心に集約されるものだと考えている。また、狙いは他にもある。鉄道事業の安全・安心は、専門性の追求とチームワークのサービス業である。さまざまなシステムが、その役割を果たし

結束することで鉄道業は成り立っている。鉄道そのものがダイバーシティ。ともすれば、縦系統が強くなりすぎると横のつながりの欠如になりかねない。応募型研修は、異なる職種の人材が交流できる場を、意図的に作り出す仕組みとしても機能している。

「グローバル経営構想V」では、グローバル化への挑戦も掲げられた。必要な人材を確保するための育成方針は、齋藤 国内外の企業と連携した「海外鉄道プロジェクト」への参画などグローバル展開に向けた対応が求められるなか、海外留学や、鉄道コンサルティング業務の中核人材を育成するOJTトレニープログラム、公的機関や他企業でのビジネス経験などをメニューとした、グローバル人材の計画的な育成に取り組もうとしている。海外留学制度は従前からあったが、今まで以上に多くの社員が経験できるよう応募条件の緩和や選択肢を広げていきたい。とはいえ、グループ経営構想によりや

く、グローバル化への挑戦を明記できるようにになったばかり。従前からあったパリ、ニューヨークに加え、シンガポールや、ブリュッセルに、新たに事務所を開設したところだ。当面は、グローバル化に備えた体験プログラムが中心になると考えている。

外国人留学生的の採用や運用は、採用実績はあるが、現状は未だ少数である。グローバル化に向けた強力な戦力になり得るため、今後は外国人留學生などの採用も強化しなければなら

図表4 社員の年齢構成 (単体)



学・大学院に留学されている方や、海外の大学・大学院で学ぶ卒業時期が九月など三月以外の方を対象に、秋入社も可能にするなどの見直しを進めているところだ。

——御社は女性の活躍促進にも積極的
に取り組まれている。女性の活用は、
多様な事業展開や職場の活性化にどう
寄与しているか。

松澤 女性の活用はトップのリーダー
シップで強力に推進されてきた。現在、
女性社員は約五〇〇人と大台に乗り、
社員に占める割合でも八・六%まで増
えた。まだまだとの見方もあるが、六
人の駅長が誕生し、山手線の車掌の四

割は女性が担う[※]。一九九九年の労働基準法改正による「女性保護規定の撤廃」で採用を拡大した社員が中堅に到達し、助役などとして管理職の一翼を担う、頼もしい存在に成長している。

男性職場に女性の視点や新たな気づきを取り込まれ、イノベーションにつながった事例は少なくない。例えばブレイクラインングの製造現場に女性技術者が投入されたことで、もつと軽い素材で代替できないかという新たな視座を得た。重い物をいかに安全に運ぶかというQCはやり尽くしていたが、素材自体を変えるという新しい着想、発想転換は女性の特性を活かしている。そうして、女性技術者の着眼点に職場が呼応し、チームで変革を成し遂げた点が重要だ。e.cuteにしても、チームが一丸となって押し上げたからこそ真の意味で女性が、男性が、ではない「お客さまに喜ばれるエキナカ」が実現したものだ。

——人材の採用・育成上、今後の課題をどうみるか。

齋藤 この一〇年ほどで国鉄時代に採用された多くの社員が定年退職期を迎え、社員数が減少する見通しだ。少子高齢化が進むなか、必要な人員をしっかりと確保していかなければならない。また、当社は国鉄末期からJR発足当初までの八年間、新規採用を行わなかったため四〇代に大きな年齢の断層があり、今後一〇年間の技術継承が重要となる(図表4)。そこで昨年四月、新たな人事・賃金制度を導入し、五五歳からの賃金減額を段階的にフラットにした。また、ミドル層には、役割や

責任に見合った手当の支給や、従来の制度より柔軟性を持った昇進制度とした。

さらに六〇歳定年後も出向せず、本
体において、現職の若手社員に対し確
実な技術継承を図る目的で、特に技術
技能に秀でた社員を対象に、「マイス
ター」として活躍してもらええる制度を
新設した。当社は今年度から施行され
た高齢法の改正によらず、二〇〇八年
度から希望者全員を六五歳まで再雇用
する制度を導入するとともに、本体の
比較的軽微な業務を委託することでグ
ループ一体となった業務体制の構築を
進めてきた。今後もベテラン層のノウ
ハウを活用しながら、グループ一体と
なって安全・安定輸送に努めていきたく
い。

こうした課題に対応しながら、さら
にグローバル化など新たな領域で活躍
する人材を育成していくことが課題に
なる。今後も少子高齢化が継続する中
で、ダイバーシティの推進を図りなが
ら、将来を見据え、進めていかなけれ
ばならないと考えている。

※同社における女性活用の詳細については、ビジ
ネス・リーダー・トレンド二〇一二年二月号
一八〜二二頁を参照。

(聴き手・まとめ) 調査・解析部主任
調査員補佐/渡辺木綿子、調査・解析
部長/荻野登

■ 労働政策研究・研修機構(JILPT) 研究双書

成人キャリア発達とキャリアガイダンス

—成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤—

(著) 下村英雄 JILPT主任研究員 A5判 408頁 2013年6月5日発行 ISBN978-4-538-61008-5

1つのキャリアを、社会はいかに支えるのか

「・・・七転八倒しつつも何とか生活を組み立てていくということこそ、成人キャリア発達の本質なのだと思う。・・・成人のキャリアガイダンスとは・・・本来的に市民としての生き方の基盤を提供しようとするものなのだ」(「あとがき」より)。「キャリアアップ」等華々しいイメージで語られがちな「キャリア」の本質を明らかにするとともに、それを支援するキャリアガイダンスの新しい地平を展望する。



定価 2,800円(税別)

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/

ロボティクスヒューマンアシスト 事業と環境・エネルギー事業に 踏み出す

株式会社安川電機

企業概要

本社：福岡県北九州市八幡西区黒崎城石
 設立：大正4年（1915年）
 資本金：230億円
 連結売上高：3,103億円
 社員数：10,383人〔年間平均臨時雇用人員3,284人〕
 （2013年3月現在）
 事業内容：モーションコントロール（一般産業機械から工作機械まで、
 ドライブ・モーション・コントロールの豊富な製品群とア
 プリケーションノウハウを提供）、ロボット（産業用ロボッ
 ト「モートマン」等超メカトロ機器の提供）、システムエン
 ジニアリング（様々なプラントにおけるシステム構築の提案
 等）、情報（ソフトウェアやコンピュータ周辺機器の開発等）
 ほか
 グループ企業：子会社81社及び関連会社24社

世界シェアNo.1を誇る。

現在は世界二八カ国で事業を展開。生産拠点を九カ国に置き、売上高の半分以上（二〇一二年実績で五四％）を海外で稼ぎ出す。そんな同社が本年四月、新中期経営計画「Realize100」を発表した。創立一〇〇周年に当たる二〇一五年度に向けて、「ロボティクスヒューマンアシスト」と「環境・エネルギー」の二つの事業領域で、新たな市場に踏み出すという。今なぜ、新規事業展開なのか、そうした事業戦略を支える人材の採用・育成にはどのような対応が求められるのか、人事総務部の池内直樹・労政・安全グループ長に話を聞いた。

今なぜ、新規事業が必要なのか

新中期経営計画「Realize100」では、「事業遂行力・高収益体質」を「グローバル経営」の実現と「新規事業の創出・

コア事業化」を基本方針に据え、二〇一五年度に達成を目指す数値目標として「営業利益率一〇％以上」「海外売上高比率六五％」「新規事業売上高四〇〇億円」を掲げた。

「グローバル経営」とは、グローバルな発想の経営に加え、世界中どこでも地域に根ざしたベストな対応ができる体制の構築をめざすもの。とくに大きな需要を見込む中国ではロボット工場を新設し、供給能力を増強したところで、効率化とリスク分散のため今後、集中生産を「グローバル二極点生産（日本十一極）」へ移行していく。こうした動きに伴い、国内工場の位置づけは「マザー工場として、生産技術の研鑽と製造技能の伝承を担う（池内氏）もへと変化する。

一方、国内で同社の製品は、例えば「インバータ（モーター回転数の制御装置）」なら産業機械からエアコン、冷蔵庫、洗濯機、エレベーターなど身近なものまで広く応用されている。また、産業用ロボットは自動車や電機などの生産工場で、溶接や塗装、液品や半導体の搬送などに幅広く活用されている。買い換えを含む需要は底堅いが、国内では例えばロボットがロボットを生産するような徹底した自動化の追求など、海外工場に先駆けた生産革新の要請もある。そのため、生産量を確保



産業用ロボットの製造プロセス（株）安川電機提供

するには新規事業をしっかりと立ち上げていかなければならない。当社の世界トップシェア製品も、ビジネス化まで三〇年以上を要している。将来のビジネス化に向けた、新たな市場開拓が喫緊の課題となっている（同）。

イノベーションを生み出す組織体制

新規事業として、同社が有望視するのが「バイオメディカルロボットシステム」や「リハビリ機器、介護支援機器」など「ロボティクスヒューマンアシスト」分野と、「太陽光パワーコンディショナ」「自動車等の電気駆動システム」「大型風力発電用の電機部品」など「環境・エネルギー」分野だ。前者は、産業用ロボットで培った技

べき人材タイプ」や「経験したい職種」と、自身の「現在の姿」のギャップについて面談を通じて話し合い、個別のキャリアプランを策定するもの。「現在の姿」は、半期単位で行われる成果評価のほか、年単位で把握するコンピテンシーの発揮度、知識・スキル、資格等の保有状況、これまでに携わった製品・技術の履歴など客観的に明らかにする。その上で、将来像とのギャップを埋めるのに必要なOJL（オン・ザ・ジョブ・ラーニング）実際の仕事を通じた学びの機会）や人事ローテーション、教育・研修や自己啓発等を洗い出す仕組みだ。

「人事ローテーションに関しては、運用するほどに形骸化していった側面も過去にはあった。だが、事業展開の変化に伴い、計画的な人事ローテーションによる人材活性化の重要性が再認識され始めた。ポリューム感のあるバブル期採用の人材活性化といった課題もあり、キャリアアップ制度を基にした人事ローテーションの巻き直しを図ろうとしている最中にある」

重要性増す選抜研修

事業展開の変化に伴い、教育・研修制度も拡充の必要に迫られてきた。

「企業の進化と成長を実現するのは人材であり、良い製品・サービスを生み出す基礎となる人材育成は、企業の発展に欠かせない重要課題の一つ」と考える同社は従来から、充実した教育・

研修制度を持つ（図参照）。円滑な新入育成を担うブラザー・シスター研修や入社三年目まで毎年のフォロワー研修をはじめ、年齢や職位に応じた階層別研修などがある。

また、三〇歳代からライフキャリアデザインセミナーも必須研修としていく。セミナーは大きく三つのコースで構成。三〇歳時点でのキャリアの棚卸しを行う「キャリアコース」、四六・四七歳時点（四五歳へ段階的に移行）で自らの今後のキャリアプランや会社への貢献などを思い描く「アクティブコース」、さらには五八歳時点で退職後のことを考える「セカンドライフコース」だ。

一方、個々の自律性を尊重したカフェテリア研修として、技術教育、営



小倉祇園太鼓を再現する同社開発のロボット

業教育、品質教育、語学研修なども用意されている。また、費用の一部補助や報奨金を伴う自己啓発のための通信教育なども準備されている。同社の人材育成にかける熱意は、管理職に対して「目標管理の一〇％は必ず、人材育成項目に割かなければならない」ことを求める徹底ぶり。それは新規入社者の三年以内の離職率が一・四％という、高い定着率にもつながっている。

そうした中でここ数年、集中的に拡充してきたのが、中長期的な人事を意識した「選抜研修」だ。たとえば「グローバル耐性強化プログラム」。ケーススタディを題材にグループ討議を通じて駐在員の役割や必要な資質等の理解、海外赴任経験者の講話による経験知共有を行う。同社では常時二〇〇人ほどの社員が三〜五年の任期で海外に駐在しているが、「プログラム対象者は各事業部の人選に委ねており、いずれ海外赴任が想定される候補の母集団を形成する意味合いを持つ」（池内氏）。

同様に、係長層を対象とした「次世代リーダー候補育成コース」や、部課長層対象の「次期経営リーダー候補育成コース」も人事一体型の選抜研修だ。

例えば後者は、国内外の主要管理会社の経営人材を育成するためさまざまな部署から人選を募り、経営幹部OBや外部機関などを活用しながら一〇カ月間にわたり実施するもの。経営情報のインプットに始まり、経営戦略の企画立案、リーダーシップ診断、財務・会計、ネゴシエーション・グローバルコミュニケーション演習までほぼ毎月、何らかの研修が行われる。併行して、個人テーマを設定し、研究成果を経営

幹部にプレゼンしなければならぬプログラムで、「受講後は配置異動による実践が前提になっている」。

新卒の採用・育成にも変化

事業展開の変化は、新規採用・育成のあり方にも影響し始めている。同社は総合職として事務系と技術系の分類で採用を行っているが、「新中期経営計画ではグローバル人材の採用強化を打ち出しており、新規採用者に占めるグローバル人材比率を、二〇一五年に事務系で一〇〇％、技術系で五〇％まで引き上げる見通し」という。また、同社では入社直後の約三カ月間は事務系・技術系を問わず工場実習を行うが、国内にとどまらず全員、中国現地法人での工場実習も必須にしている。

グローバル展開がもはや不可逆な流れとなり、国内では新規の事業展開も求められる中で、人材の採用・配置、育成のあり方が今、着実に変わり始めている。

（調査・解析部 主任調査員補佐／渡辺 綿子、主任調査員／新井 栄三）

老舗酒造メーカーの新たな挑戦 海外展開、化粧品開発、農業参入

白鶴酒造株式会社

企業概要

本社：兵庫県神戸市東灘区住吉南町
 設立：昭和2年（1927年）
 資本金：4億9,500万円
 年間総売上高：345億円（2012年3月期）
 社員数：442人（女性比率約30%）
 事業内容：①清酒の製造、販売及び媒介②焼酎、リキュール、みりん、その他酒類の製造、販売及び媒介③ビール、醤油、清涼飲料水、その他食料品の販売④輸入ワインの販売⑤不動産の賃貸⑥化粧品の販売

主要関係法人：HAKUTSURU SAKE OF AMERICA, INC.、白栄物流システム株式会社、白鶴不動産株式会社等

良質の地下水（宮水）と六甲おろしの厳しい寒気により、日本随一の酒どころとして栄えてきた兵庫・灘五郷。寛保三年（一七四三年）に創業した白鶴酒造株式会社（概要参照）は、代表銘酒「白鶴」を二六〇年以上、製造し続けてきた。戦災で酒造蔵の九割を消失しながらも、昭和二十七年（一九五二年）に国内初となる鉄筋コンクリート製の酒造蔵を竣工。設備の増強を重ねて現在、三つの醸造所と精米、原酒、ボトルングなどの生産拠点を灘に置く。近年は海外事業や化粧品事業などにも進出しながら、清酒の国内販売シェアトップを維持してきた。同社における事業展開の推移と人材の確保・育成方針について、総務人事部の大利清隆次

長と小寺隆次長に話を聞いた。

国内需要に危機感、海外事業を展開

かつて膨大な労働力を要した酒造りの工程。現在では産業機械やコンピュータ制御、分析化学などの技術革新に支えられ、大幅な省力化が図られたようにみえる。だが、肝心の発酵メカニズムは江戸時代から変わらない。麹菌と酵母による生命作用は、湿度や温度に左右されやすく非常にデリケート。同社では、社員の半数弱を技術職が占め、丹波杜氏の技・ノウハウを継承してきた。

しかし、時を経て食文化は変容し、アルコール飲料も多様化した。同社は相対的なシェアを伸ばし続けているとはいえ、清酒自体の国内消費量は右肩下がりだ。ピーク時（一九七〇年代）に一五〇万リットル以上あった消費量は、直近では四割程度まで落ち込んでいる。灘五郷、京都・伏見、伊丹など酒どころ

のメーカーが、共同で商品（生一本）を開発したり、需要喚起に乗り出すなど、先行きに対する危機感は強い。

今後の方向性を模索する各社が、こぞで進出したのが海外だった。七〇年代後半から、営業企画部の一角でワインの輸入を手掛けてきた同社も、二〇〇三年に海外営業部を新設。二年後には、米・ロサンゼルスに、現地法人 HAKUTSURU SAKE OF AMERICA, INC. を設立した。現在、北米をはじめ、タイ、中国、ブラジル、韓国、台湾など四〇カ国以上に販売網を拡大している。海外で清酒は未だ富裕層向けの高級飲料のため、海外売上高が全体に占める割合は三〜五%程度に過ぎない。だが、震災の年を除けば二ケタに近い伸び率を毎年記録しており、見通しは明るい。

こうしたなか、外国産米を使い、現地生産に踏み切った競合他社もあるが、同社はあえて国内生産にこだわっている。食の安全・安心に対する関心が高まるなか、「日本で作った、日本人が本来飲んできた清酒」をむしろ付加価値として重視するためだ。だから、同社の海外事業は現地駐在員だけでなく、国内で営業事務を後方支援する要員などの雇用増につながってきた。

化粧品開発、農業にも進出

清酒需要の落ち込みを受け、国内では清酒ベースの発泡酒やフルーツ酒など、若い世代のニーズに合わせた商品開発も積極的に行ってきた。また、バイオテクノロジーの技術研究を応用し、清酒エキスと米糠を原料とする化粧品を開発。二〇〇四年から通信販売を開

始するとともに、〇六年には化粧品事業部を新設し、入浴剤や石鹸などを含めた拡販に取り組んでいる。

異業種企業とのコラボレーションによる商品開発も行ってきた。食品メーカーと共同で、清酒を使った洋菓子や酒粕を使ったカレーなどを開発・販売。また、二〇一一年には樹脂メーカーと連携し、酸素を遮断し風味を損なわない機能性と廃棄が容易で軽量な利便性を併せ持つペットボトル入りの清酒を、業界で初めて市場に送り出した。

さらに先頃、新たな参入を発表した事業が農業だ。酒造好適米として知られる「山田錦」の父母品種を掛け合わせ、同社が開発に成功した「白鶴錦」。二〇〇七年の品種登録以降、委託農家で契約栽培を行ってきたものの、農家も高齢化が進み、後継者問題に直面している。また、独自米の看板商品だけに、同社として今後、安定的に育成していくための栽培条件やノウハウの蓄積も不可欠だ。そこで、現有人材三人を送り込み、白鶴錦の自社生産に踏み出した。

職種に拘らない配置転換で人材調達

こうした事業展開の変化に伴い、必要な人材はどのように確保・育成してきたのだろう。大利氏は「必要な人材はすべて、社内での配置転換と現場のOJT教育で賄ってきた」と話す。

同社は主に、「技術職」（生産業務職及び研究開発職）と、「営業職」（販路開拓だけでなく、通販等販売事務、商品企画等を含む）の二つの区分で人材を採用している。いわゆる職種別採用は、人材の異動・配置が硬直的になり

がちだが、同社では本人の希望に基づき柔軟に、職種をまたぐ配置転換を行うってきた。

配置転換に当たっての本人希望は、自己申告書を通じて年一回、吸い上げる。自己申告書には、仕事の現状や悩み、上司や部下、同僚との関係をはじめ、今後のキャリアに対する思いや自己啓発で取り組んでいること、就業に当たり配慮してもらいたいことなどを書き込んでもらう。これを基に、総務人事部が営業職のほぼ全員と技術職の三分の一度ずつに毎年、個別面談を行う。そうして集められた情報に、労務担当と経営幹部が目を通し、社員約四四〇人の適正配置を弾き出す。

「自己申告制度は、昭和五四年（一九七九年）から継続しているもの。この間、適材適所の配置ノウハウを蓄積してきた。人事は、一人動かすと異動元と異動先の両方に影響する。そのため一気に、大幅な変更を行うことは難しい。労務担当が一定のビジョンを持ち、時間を掛け理想へ近づけていくことが重要だ」（大利氏）とその要諦を語る。

技術職↓営業職↓管理部門へ

一九七七年入社で勤続三六年を数える大利次長自身、社内転職ともいえる職種・配置転換を経験してきた。技術職で入社し、清酒の容器充填など製品化の最終工程に従事するようになったものの、やがて酒造り本体に触れたいと強く願うようになった。数年越しで自己申告書に書き続け、九六年に晴れて醸造所に異動。丹波杜氏の伝承技術を学ぶうち、今度は相当の労力を費や

して作っている清酒をもっとたくさんの人に飲んでもらいたいと考え始めた。二〇〇三年から営業職に転換し、大阪支社へ異動になった。清酒を使った調理法の提案や勉強会など、顧客との関係構築にやり甲斐を感じ始めた矢先（〇四年）、海外営業部への異動が決まった。役員と直接、飲み語り合う機会などを通じ、経営方針を理解し共鳴していたため、辞令を受けて奮起し、海外営業に奔走した。そうした多様な経験の評価され、〇九年から管理部門に異動した。現在は人材配置や採用活動の管理、人事処遇制度の整備などを任されている。

必要な教育はすべてOJTで
同社では、職種変更を伴う配置転換であっても、必要な教育はすべてOJTで行われている。清酒メーカーに就職したからには一貫して専門知識を高めてもらおうと、オリジナルの「酒類知識習得制度」がある。だが、OFF-JTはこのほか、一定年次ごとの階



蒸米を放冷する酒類知識習得制度の研修生
(白鶴酒造(株)提供)

層別研修や、会社が七割を費用負担する自己啓発支援制度などにとどまっている。

OJTの重要度が高いだけに、同社には日々の業務を通じ、着実に成長を遂げられるよう工夫された仕掛けがある。「マイチャレンジプログラム」といういわゆる目標管理制度だが、目標は、中期経営計画に則り各部署に割り振られた目標を各人のレベルに落とし込んだ中から、一年間でどうしても成し遂げたい一つだけに限定してもらっている。また、組織目標の達成と自律型社員の育成を目的にしているため、人事考課に反映させずチャレンジ性を優先する制度としている。

人材の断層が生じないよう採用を継続

この間、事業展開の変化に際しても、配置転換による人材調達とOJTによる人材育成というシンプルな雇用管理手法が、うまく機能してきた理由は何だろう。小寺氏は「人材や情報の断層が生じないよう、毎年一〇人程度の新規採用を続けてきた」と話す。

また、入社から六五歳まで、社員の全員参加を促す経営姿勢にも秘訣がありそうだ。同社の人事処遇制度は、三〇年以上続く職能資格等級制度を基礎としている。マイナーチェンジはあったものの、大幅な改訂は行わずに使い続けてきた。改訂と呼べるような変更を、初めて加えたのは今年四月。高校・短大等卒入社の「一般職掌」、大学・院卒入社の「総合職掌」、マネジメントを任せられるようになってからの「管理職掌」はそのままだ、旧「専門職掌」を「エキスパート職掌」と「専

任職掌」に分離・明確化した。

管理職を任せ切れなかった場合等に転換するエキスパート職掌の人材は、従来は専門職掌・総合職掌に転換していた。だが、それではどうしても降格のイメージが付きまとい、本人がやる気を失いがちだった。そこで、「エキスパート職掌」としてさらなる活躍に期待を込め、転換時は処遇を一段昇格させる変更も加えた。

また、五五歳で役職定年を迎え、以降、専門職として働く仕組みについても、「専任職」に括り直した。「これまでは第一線を退いた人材として見られ、本人もモチベーションを維持するのが難しかったかもしれない。だが、雇用延長に伴い役職定年後さらに一〇年間のキャリアを築けるようになった。今後は五〇歳くらいで一度、キャリアを振り返ってもらおう研修などを交えながら、入社から六五歳まで生き活きと働き続けてもらえるようにしたい」（大利氏）。

企業を取り巻く環境は時代とともに大きく変わり、それに対応する組織も事業展開に合わせた変化を余儀なくされる。阪神・淡路大震災を経験した同社にも厳しい時期はあったそうだが、「リストラは一切行った経験がない」という。同社の話を聴き、伝統的な日本企業が元々有してきた、事業展開の変化をも飲み込む柔軟な労働力調整機能に改めて気づかされた。

（調査・解析部主任調査員補佐／渡辺木綿子、調査・解析部長／荻野登）