

社内の「ファン」醸成と 新たな人事制度の基盤構築

社員一人一人が自社を誇りに思い、能力を発揮できる状態を目指し、まずは社員が「中越鉄工のファン」になるためのきっかけづくりに注力した。また、新たな人事制度の構築に向けて準備を進めた。

取り組み内容

Step 1
現状把握と
施策明確化

経営陣へのヒアリングを通じて会社の強みや課題などを分析し、取り組みの方向性を明確にした。

Step 2
企業文化
の言語化

若手から管理職まで参加する「カルチャー＆採用ブランディング委員会」を設置。業務で感じる「自社の良さ」を共有してもらった。

Step 3
社内交流
の活性化

業務連絡中心だったチャットツールに雑談や交流の場を設け、社内コミュニケーションを促進した。

Step 4
人材育成の
仕組み化

社員の資格・スキル情報を整理し、計画的な人材育成につなげる人事制度構築を進めた。

受入企業

中越鉄工株式会社 代表取締役 西村 大仁郎 さん

1962年創業。建築用の鉄骨を製造する「鉄構部」、設計から現場施工まで一貫して管理する「建築部」、橋梁などの公共鋼構造物の工事を手掛ける「土木部」の3部門を持つ。公共・民間の両分野に顧客基盤があり、安定した事業体制を構築している。近年はSDGsの推進や脱炭素への対応にも積極的に取り組んでいる。

協力研究員

望月 賢一 さん

東京都出身。1987年ソニー入社。経営者や責任者のパートナーとして人事戦略を策定、実行する「HRビジネスパートナー」として、同社製造事業所や合併会社での業務を経験した。ソニー人事センター長、ソニーピープルソリューションズ代表取締役社長、ソニーグループ・安部執行役専務室付組織開発アドバイザーを歴任。

富山“Re-Design”ラボ 事例

CASE:

経営基盤の 強化に向けた 人事制度構築

取り組みの成果
・
今後の取り組み

- ・社員に「中越鉄工のファン」になってもらう第一歩として、会社への思いを自身の言葉で語るワークショップを実施。社員が「中越鉄工らしさ」を確認する機会とした。
- ・従業員のスキルや経験、資格などのデータを一元管理する「タレントマネジメントシステム」を導入し、人材配置や人材育成への活用が可能な状態にした。
- ・上記システムをベースとした人事制度を効果的に運用するため、管理職研修などを進めていく。

❧ 受入企業の評価・今後の関わり方

参加理由

- ・人口減少と高齢化が進む南砺市で事業を継続するには、限られた人員で高い生産性を発揮できる組織づくりが必要です。その実現には「人」を中心に据えた経営が不可欠であり、人事制度の改革を進めるにあたり第三者の知見が欲しいと考え、応募しました。

評価（成果・社内変化など）

- ・「ファンを作り、信頼を築き、幸せな未来へ繋ぐ。」という当社のパーパスには、社員自身に当社のファンになってもらいたいとの願いを込めています。それを共有する上で、会社への思いを率直に語ってもらうワークショップは大変有意義でした。
- ・複数の種類があるタレントマネジメントシステムの中から、当社に適したシステムを選定していただいたほか、導入に向けた補助金申請の書類作成、手続きを担ってもらいました。
- ・望月さんは地域課題にも関心が高く、富山県内のさまざまな企業や団体の方と積極的に情報交換をされていました。当社としても外部との接点が増えるきっかけとなり、感謝しています。

今後の関わり方

- ・社員一人一人が活躍し、成長していける会社にしていくため、引き続き望月さんの力をお借りしながら、人事制度の改革を進めていきます。そして、社員同士がより活発にコミュニケーションができる環境づくりにも取り組んでいきます。

👤 協力研究員の評価・今後の展望

参加理由

- ・人事施策に関するこれまでの経験を生かして社会の役に立ちたいとの思いを持ち、エントリーしました。また、富山マラソンに何度も参加していたことから、当地に親近感を持っていたのも理由です。

評価（取り組み・生活）

- ・経営層と現場社員のつなぎ役となり、社内に理念を浸透させることが私の役目ととらえ、双方と密にコミュニケーションをとりました。社員の「発信慣れ」も重要であるため、チャットツールを用いた雑談の場づくりなどにも取り組みました。
- ・ワークショップで社員の皆さんに会社への思いを語っていただく際は、抽象的な言葉でなく、できるだけ日常業務での経験に基づく言葉を選んでもらうようにしました。結果、自社の企業文化について皆で深く考える機会を設けることができましたと思います。
- ・大学での講義やワークショップは、中越鉄工での取り組みを振り返って思考整理ができる、とても良い時間となりました。

今後の展望

- ・新たな人事制度を効果的に運用するには、中間管理職をはじめとする社員の皆さんの理解が不可欠です。ワークショップを通して言語化された中越鉄工の魅力を社内外に浸透していくためにも、引き続き力になりたいと考えています。