

人材育成重視の労務管理導入による新たな働き方の提案

やまと産業株式会社（奈良県）

旧体制下の労務慣行から人材育成をベースにした労務管理への移行

1. 相談のきっかけ

- 当拠点設立以来、数回にわたって、当社労務管理のあり方について継続的な相談があった。
- 経営陣が交代となって間もない状況のなか、旧体制の慣習がそのまま継続されており、そうした当社現状に沿ったマネジメントの在り方を模索していた。

2. 課題整理・分析

- 旧来からの当社労務慣行の中で時代に合わないものについては、順次制度面の改善を実施していった。
- 年功的な労務管理から、人材育成をベースにした労務管理への移行の必要性。
- 高年齢社員の処遇の見直しおよび若年層の育成の必要性。
- 能力ベースの一時金支給の必要性。

3. 解決策の提案

- 当社現況に沿った労務慣行の実現。
- 幹部社員への先行的/試験的な評価制度の導入
- 高年齢社員の処遇については、該当者との間で話し合う場を設けて、見直しへの環境整備を実施していく。



4. 成果

- 長年当社で働いてきた高齢社員については、当社取締役との間で、個別面談が進んでおり、当該高齢社員のニーズや能力を鑑み、労使双方にとって最適な労働環境を作っていくこととなった。⇒経営方針/「はたらく場づくり力」
- 幹部社員については、能力、業績を念頭に置いた評価制度を導入することを基本方針とし、今後制度設計あるいは環境整備を実施する段階へと移っていく。
- 若年層育成については、プロパー社員として当社の将来を担う幹部社員の育成を目指すなど、今後の課題として継続的に取り組んでいく。⇒経営方針/「ひとづくり力」

