

事例 1

人事制度名

ヒデ・マイスター

「ヒデ・マイスター」
ができるまで

IMC株式会社は、1967年創業の金属加工・製造・販売会社である。現在は、2代目社長である並木俊一郎さんが、弟の専務取締役、並木祐二さんと協力して、社員数約20人の同社を引っ張っている。

そんなIMCの人事制度は、「夢」がキーワードとなっている。社員たちに、ものづくり大国日本の根幹を支える仕事に従事する者ならではの「夢」を、伝えることを目指しているのだ。

それだけに、人事制度の名

社員に仕事の「夢」を伝える

称にも、想いがこもる。「ヒデ・マイスター」。「ヒデ」は現社長の父であり創業者である、並木英彬会長の名前の一部。これと、ドイツの職人制度の最上位階層で、師匠・名人・大家・巨匠の意味を持つ「マイスター」を組み合わせたネーミングだ。

ちなみに「英」は「はなぶさ」とも読み、秀で優れた人を意味するという。社員に対する「創業者のような優れた技術者・技能者になってほしい」という願いと、「創業への敬意」を、同時に表現した名称でもある。

こうしたさまざまな想いのこもった人事制度「ヒデ・マイスター」は、同社の経営理念を土台とした、経営戦略を実践するための、人事マネジメントシステムである。

ちなみに社名の「IMC」は、「Industrial Manufacturing Centre」すなわち「モノづくりの中心」の略称だ。社名を説明する際は、さらに“一途な仕事で世に喜ばれる”との文言を加えている。

「夢」を軸に経営を

キーワードである「夢」は、単なる思いつきや、ビジネス

IMC株式会社

- 所在地／茨城県古河市東山田 2635-1
- 創業／1967年
- 設立／1978年
- 資本金／1000万円
- 従業員数／20人
- 事業内容／板金金属加工、製缶金属加工を中心とする金属部品の供給事業、金属製品の製造販売事業
- ホームページ／
<http://www.n-imc.co.jp/>



従来の職人技能だけではなくIT技術と情報を駆使し、最新技術と個人技術を融合する(写真:IMC)

書等からの引用ではない。

2008年、人事制度改革を行うにあたり、社長と専務は腹を割って考えを述べ、率直に話し合った。自社が成長するためには、社員の力を引き出すことが重要だ。しかし、さらに悪化しつつある経営環境で、それに流されず社員の気持ちを前向きにし、業績向上につなげていくには、どうすればいいのだろうか？ 成果主義の徹底か？ ノルマ達成のための厳しい管理か？

夜な夜なの苦しい意見交換。そこで出てきたキーワードが「夢」だった。

すべてについて“夢”を基軸に考える。それを人事制度に落とし込む。経営理念に関しても、「夢」をキーワードに再確認を行った。具体的には、図-1のような具合である。

経営理念を実現する

「夢のエネルギーを最大化し、夢をカタチにする」「モノ

図-2 ヒデ・マイスター総合人事マネジメントシステム

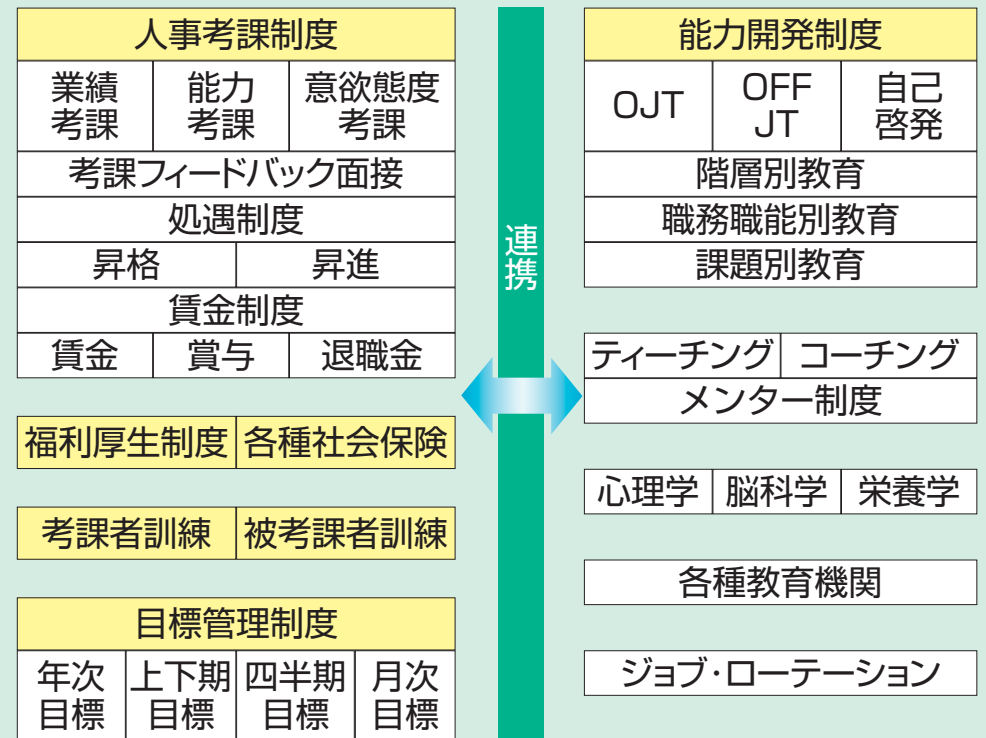


図-1 夢を基軸に「経営」を考える

大きな夢

⇒ 会社の大きな夢は何？

- ★世界的な製品を世に送り出したい！
- ★世界のIMCになりたい！

経営理念

⇒ 経営の目的は何？

- ★夢のエネルギーを最大化し、夢をカタチにする (The Energy of Dreams)
- ★モノづくりで世界に貢献する
- ◆創業者の言葉: いいものを作って喜んでもらいたい (並木英彬)

経営方針

⇒ 会社の在り方は？

- ★自利利他(win win)
- ★変革挑戦(change challenge)
- ★価値創造(make different)

づくりで世界に貢献する」

この経営理念を現実のものにするための手段でありシステムの「ヒデ・マイスター」は、互いに連携する「人事考課制度」および「能力開発制度」という2つの要素で構成されている。この2つの制度は、7ページ・図-2で示したように、さらに多様なパーツからなっている。

制度が、真に社内で機能するには、これらをしっかり「説明する」必要がある。また制度の意図や作成までの過程が、社員にきちんと「伝わる」ことが大切だ。すなわち同制度がIMCの経営理念をひもといたものであり、同社独自のものだということを。

そこで社長は、「ヒデ・マイスター」実施にあたり社員にメッセージを発信した。図-3に、その一部を紹介する。

図-3 社長から社員へのメッセージ(一部抜粋)

「ヒデ・マイスター」実施にあたり ～社員に“夢”を伝える言葉～

……私たちが大きな夢を追求していくなかで、自己の潜在能力を引き出し、物心両面にわたって豊かで幸せな生活を実現するためには、一人ひとりがモノづくりの夢を持ち、自利利他、変革挑戦の精神を涵養(かんよう)し、感謝とともにその能力を十二分に発揮しなければなりません。そのためには当然、能力を伸ばせる環境と仕組みが必要になります。

それを実現するひとつとして、この「人事考課マニュアル」があります。この仕組みは、“職務を遂行できる能

力”や“業績”、“意欲態度”によって処遇する「職務・職能資格等級制度」と、会社目標から個人目標まで一貫性を持ったベクトル合わせ、また目標実現と実践的な能力開発のツールとしての「目標管理制度」から成り立っています。

この仕組みと、効率的な能力開発の仕組みである「能力開発マニュアル」を連携させることによって、より公平で明確な処遇および能力開発に結びつく、開かれた人事処遇制度となります。この制度を「ヒデ・マイスタ



ー総合人事マネジメントシステム」と名づけました。

ぜひともこの仕組みを十分に理解、活用されて、能力を伸ばし、私たちの大きな夢の実現に向かって一致団結し、協働していただくことを心から願ってやみません。

IMC株式会社
社長 並木俊一郎

