

ビジネススクール

企業経営と人財を考える

社員が能力を発揮し、自己の成長と豊かさを実感して永く活躍できる企業へとになっていくために、引き続き、人財育成に全力で取り組んでいます。

〈ハルナビジネススクールカリキュラム体系〉

- 経営者養成コース
- リーダーシップ養成コース
- プロフェッショナル養成コース
- 特別コース（和歌山）

〈2019 年度新設コース〉

- 専門知識習得コース
- 特別コース（群馬）
- 英語力アップコース

■ 経営者養成コース

テーマ：100 年企業に向けての次世代経営者の創出（3 年コース）

- 1 年目：経営者としての世界観を醸成する
- 2 年目：アントレプレナーシップを広く身につける
- 3 年目：対話型の講義を通し、経営力を高める

開講から 15 年目を迎える 2019 年は、3 年計画で開催した「次世代経営者の創出」コースの最終年度となります。経営者養成コースの講師陣は、社内外から各テーマに最もふさわしい講師陣を招へいし開催しています。

〈2018 年度カリキュラム〉

開催月	講師	テーマ
4 月	青木 清志 ハルナグループ名誉会長	モノ、コト、ヒト、の未来が変わる
5 月	中澤 幹彦 ハルナプロデュース社長 グループ COO	経営マネジメントについて①
6 月	中澤 幹彦 ハルナプロデュース社長 グループ COO	経営マネジメントについて②
7 月	小出信介取締役	企業経営戦略について
8 月	麻生 麻生 ハルナグループ CEO	長期経営ビジョンについて
9 月	岡 俊明 氏 社外取締役 サッポロビール飲料(株)元社長	これからは創造力を養おうく事業創造とイノベーション>
10 月	ピーター・トーマス 氏 ノマード・テクノロジー・ラボ Founder & CEO	トレーダージョーズから学ぶ、競争に勝ち抜く戦略
12 月	梅野匡俊 氏 横浜国立大学客員教授 学長特任補佐講師	企業活動による社会価値創造
1 月	古市 直也ハルナプロデュース取締役専務執行役員	組織再編によるハルナプロデュースのガバナンスの役割
2 月	須齋 嵩 氏 群馬大学客員教授 宇都宮大学教授	ものづくりの革新の潮流とアントレプレナーシップの心
3 月	青木 清志 ハルナグループ名誉会長	見えざる資産にこそ価値はある

〈リーダーシップ養成コース〉

〈プロフェッショナル養成コース〉

開催月	テーマ	開催月	テーマ
4月	商品改革のポイント	4月	エネルギー対策、省エネについて
5月	経営マネジメントのポイント	5月	食中毒について
6月	労働安全について	6月	労働安全について
7月	労務と法律について	7月	防虫・防鼠について
8月	リーダーの意思決定と判断のポイント	8月	HACCP と FSSC
9月	ディストリビューションについて	9月	作業ルール、記録の重要性について
10月	危機管理について	10月	食品衛生法、JAS 法（有機）について
11月	企業の障害者雇用の重要性について	11月	食品添加物について
12月	マネジメントについて	12月	危機管理について
1月	アンガーマネジメント入門	1月	ハラスメントを防ごう
2月	リーダーシップとは	2月	廃棄物管理の重要性（3R 含む）
3月	ハラスメントを防ごう	3月	工程改善について

〈特別コース（和歌山製造者養成コース）〉

〈特別コース（和歌山経営基礎コース）〉

開催月	テーマ	開催月	テーマ
4月	経営で成功するポイント		
5月	人から学ぶ		
6月	知識型経営		
7月	仕事で感動を創り出す方法		
8月	企業の障害者雇用の意味と意義①		
9月	企業の障害者雇用の意味と意義②		
10月	人間力と経営について	10月	経営マネジメントの基礎①
11月	知識型経営について	11月	経営マネジメントの基礎②
12月	知識型経営について	12月	経営マネジメントの基礎③
1月	不況を乗り越える不況型経営	1月	経営マネジメントの基礎④
2月	知識型経営	2月	経営マネジメントの基礎⑤
3月	“知識型経営 判断力と情報戦”	3月	経営マネジメントの基礎⑥
3月	“知識型経営 実証と成果”	3月	経営マネジメントの基礎⑦

■ 2019 年度新設コース紹介

今年からリーダーシップ養成コース、プロフェッショナル養成コースのほかに、各執行役員が直々に、その専門性を活かした講義をする「専門知識修得コース」を新たに加えてスタートします。また、和歌山に重点を置いてきた特別コースを群馬地域にも拡充します。今後のグローバル化に向けて、英語力アップコースも企画中です。

● 専門知識修得コース

講師：各執行役員

テーマ：執行役員が、それぞれ身に付けている専門知識を活かした講義を行います。

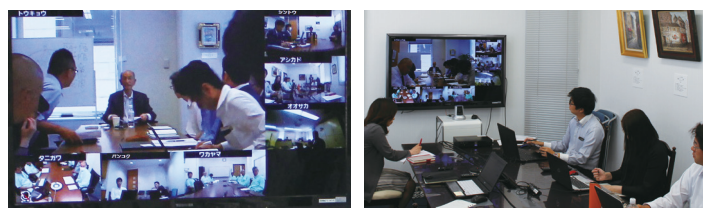
● 特別コース（群馬）

講師：ハルナプロデュース社長 グループ COO 中澤幹彦

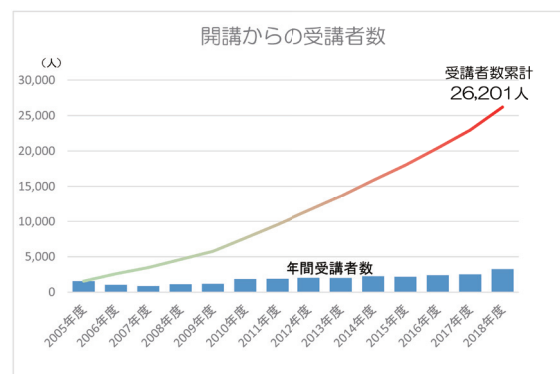
テーマ：知識型経営

● 英語力アップコース

テーマ：通学、通信による専門講義



テレビ会議システムを活用した 7 拠点での受講風景

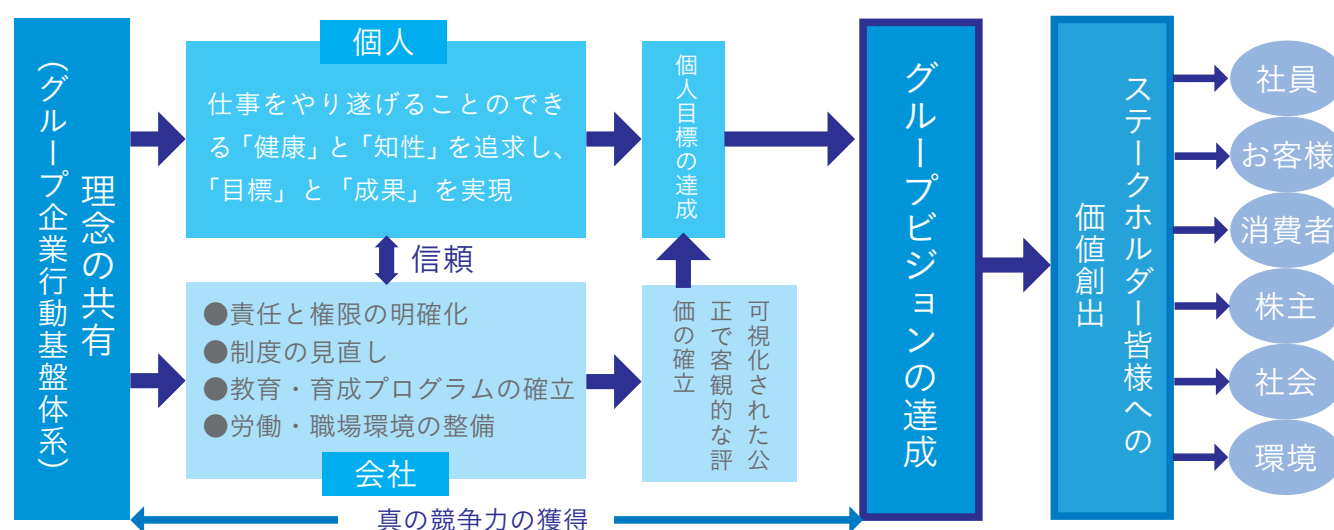


働き方改革 ライフプランの実現に向けて

■人財政策と価値発展

社員が個性と能力を発揮し、自己の成長と豊かさを実感して長く活躍できる企業へなっていくために「会社の目標を、個人の成果に」「個人の能力を、会社の業績に」結び付け、ステークホルダーの皆様の価値発展に向けた取り組みを行っています。

～協創価値創出の全体像 真の競争力の獲得に向けて～



■会社時間と個人時間

①残業時間低減に向けた月例会議

2015年から取り組んできた未来構想プロジェクトの第2次活動期間として、月に一度、すべての部門の代表者が集まり、実績報告とディスカッションを行っております。

●一人当たり平均残業時間 2017年度 35時間/月、2018年度 32時間/月（全社平均）

2019年度は、計画中の生産性向上策の実現ステージに入ります。

②有給休暇の取得推進運動

部門別、個人別取得計画を策定し、推進中。2019年度から、計画有休制度を導入。

●全社平均有給休暇取得率（取得数/年間付与数）2017年度 66%、2018年度 62%

今後は、100%取得が可能な職場の実現に向けた環境整備に取り組めます。

③フレックス制度の導入

フレックス制度の規程を整備し、労使協定による職場への適用を開始。トライアル期間での成果が現れている。

●フレックス職場の平均残業時間 制度適用前（12ヶ月平均）24時間/月→制度適用後（3ヶ月平均）17時間/月

④スライド勤務制度

既に導入済みの制度ですが、各職場での業務に応じ、柔軟に対応することで活用範囲を広げてまいります。

■ キャリアプランと人財育成制度支援

① 人事制度改革プロジェクト

"Haruna Human Capital" プロジェクトを立ち上げ、ひとりひとりのキャリアプランの実現を可能にする等級賃金制度の改訂を推進。マネジメントコースに加え、プロフェッショナルコースの新設を予定しています。

② 人財育成担当制度

長期的視点で人財育成をスケジューリングし、役員・社員が一丸となって進めていく体制を整備。すべての執行役員の重点的取組事項としました。

③ ライフプランセミナー

ライフプランや年金の知識について、生命保険会社からプロを招へいし講義していただきました。

④ 資格取得支援制度

年度別に推奨資格の取得候補者を指名し、費用を援助。自主的な資格取得者についても、全体総会にて優秀者を表彰しました。

■ コミュニケーション、リラックス、モチベーション

① E S 面談実施

年2回の自己申告書の内容分析により、職制を通じ、あるいは人事部門が場面に応じ面談対応しています。

② ハラスメント講習開催

専門家を社内に招いての管理職向けセミナー開講、加えて、従業員全員に対してビジネススクールを活用した講義、ハラスメント適用事例と相談窓口の周知も行いました。

③ ハルナサークル支援制度を制定

従業員自らが提案したサークル活動について、一定の要件を満たした場合、活動費の半額を補助。

● 2018 年度に2サークルが登録→ハルナゴルフサークル、ハルナ球技サークル

④ 提携スポーツジムを無料開放

全国各地のスポーツジムと提携し、従業員の使用を無償化しています。

⑤ コミュニケーション費用援助

忘年会、新年会等を活用し、職場内のコミュニケーションが図れるよう、一人当たり 3000 円の費用を補助しています。