

ALTE MEISTER

豊かな心を創る

可能性を求め、
幸せや感謝の心を
お届けできる企業であり続けたい。

1. 株式会社保志(アルテマイスター)について
 - 企業概要
 - 商品群
 - 組織体制・業務
2. アルテマイスターの基本理念
 - 社是・社訓
 - 基本理念
 - ビジョン
3. アルテマイスターが目指す人財像
 - 確保手段
 - 人財開発システム
 - 人財開発の取組例
 - 取組の結果

1.株式会社保志(アルテマイスター)について -会社概要-

- 私たちは「木」を使って、人の心を癒すものづくりを目指している仏壇製造メーカーです

株式会社 保志(アルテマイスター)

所在地 福島県会津若松市門田町一ノ堰村東40

代表者 代表取締役社長 保志 康德

創業 1900年(明治33年)

法人設立 1948年(昭和23年)10月12日

事業内容 仏壇・仏具・位牌・木製品製造販売

社員数 318名(2017年10月時点)



取引先

仏壇店・
仏具店

冠婚葬祭
式場

百貨店・
美術館

JA・
その他

1.株式会社保志(アルテマイスター)について -商品群-

- 現代のライフスタイルに合わせた祈りのかたちを提案しています

仏壇



位牌



仏具



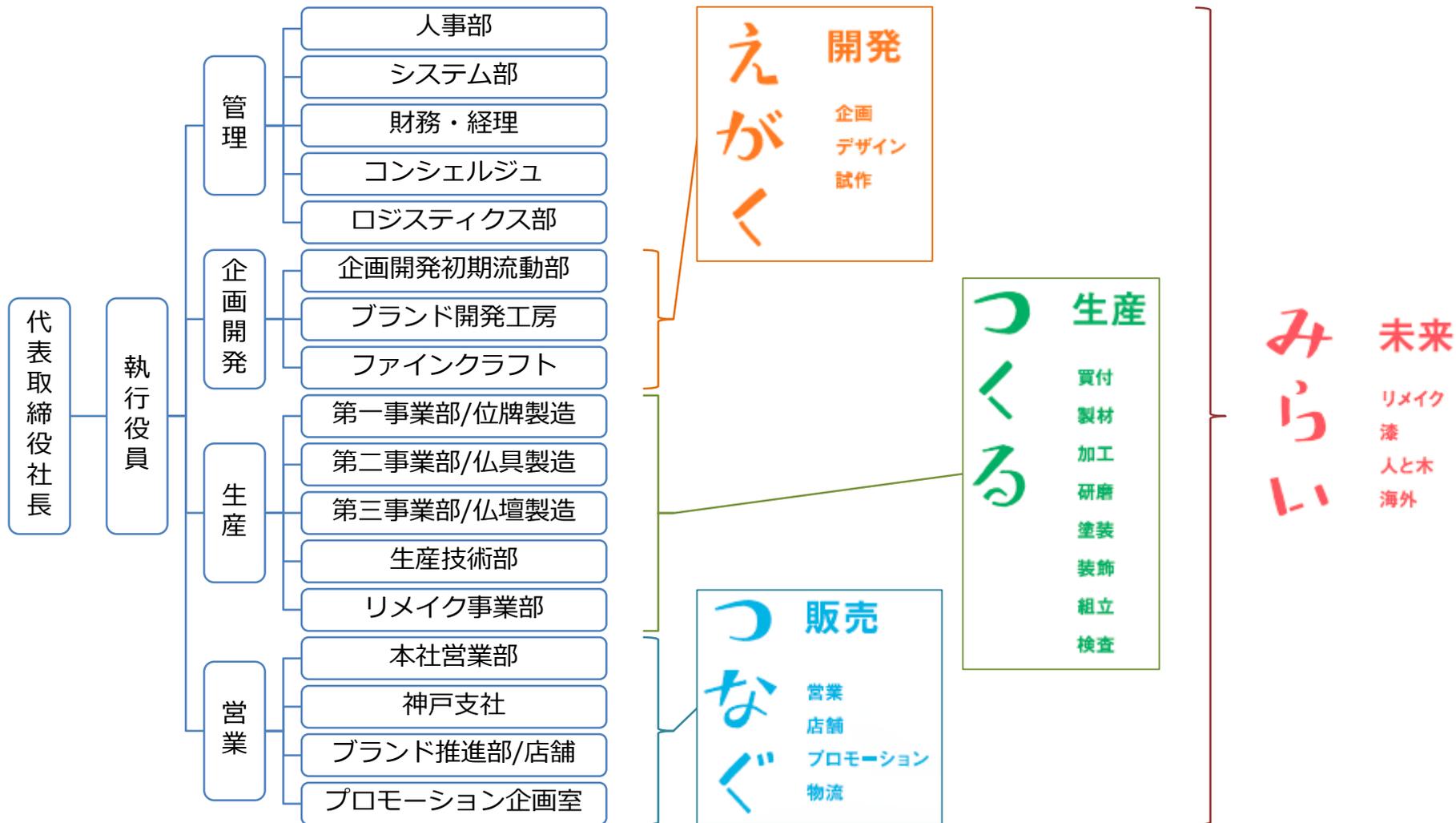
これまで

これから



1.株式会社保志(アルテマイスター)について -組織体制・業務-

- 開発・製造から販売までを一貫して行うことで、お客様への素早い対応と、さらなる品質向上を目指しています

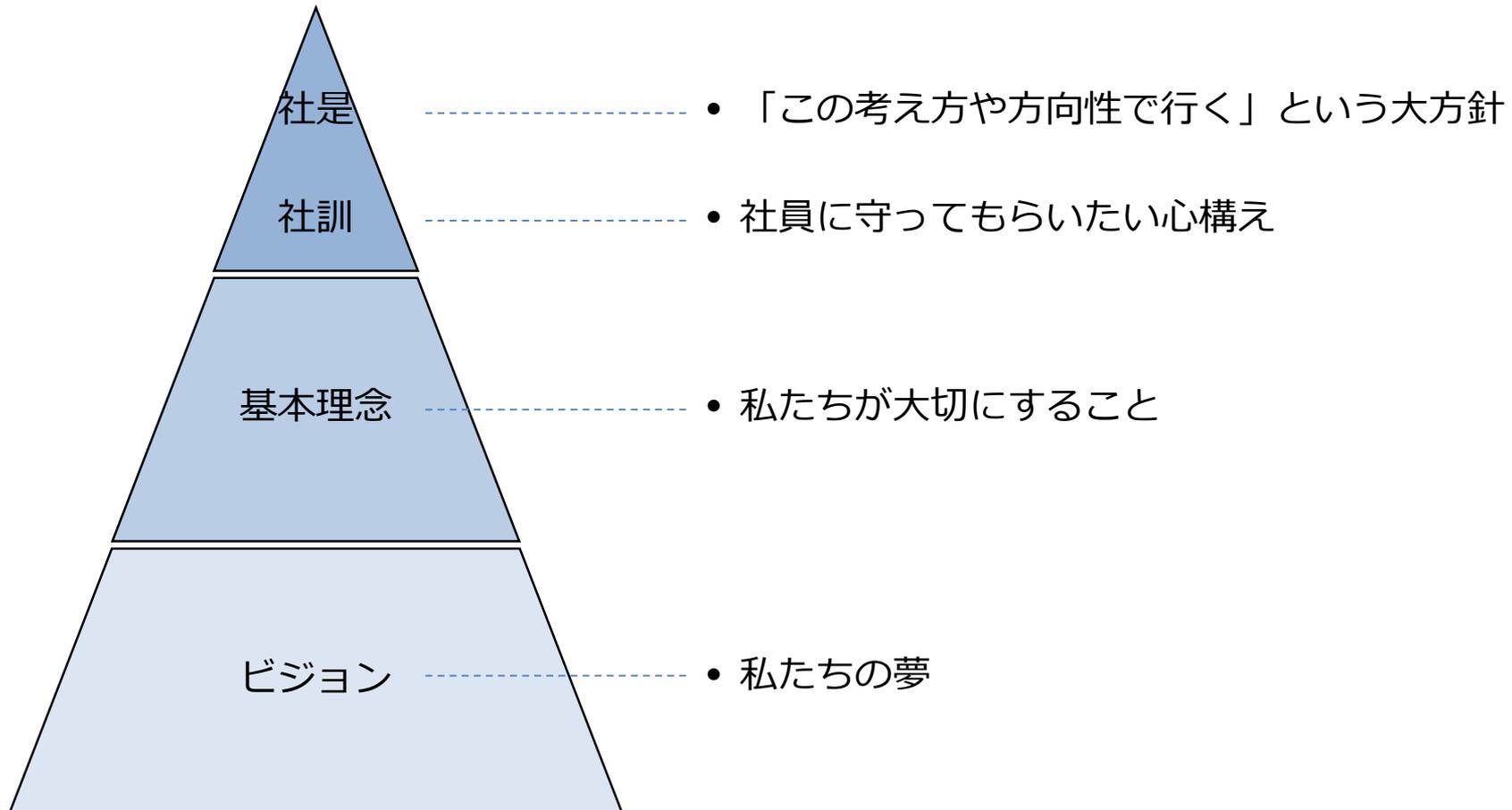


2.アルテマイスターの基本理念

- 社是・社訓から基本理念、ビジョン、基本方針、部門方針と体系的にブレイクダウンし、経営計画などの立案・実施を全社巻き込んだ形で展開しています

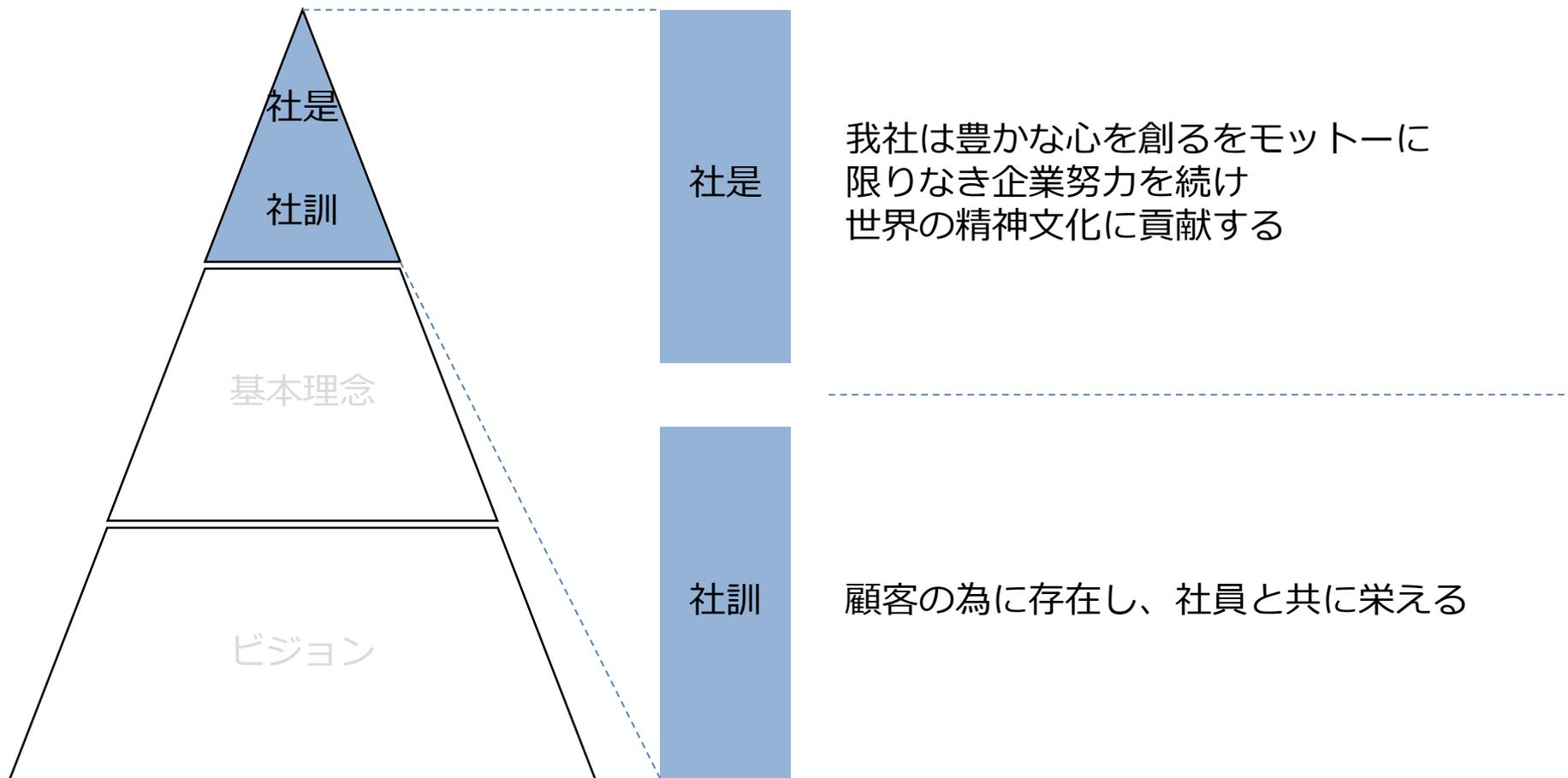
基本理念構造図

言葉の定義



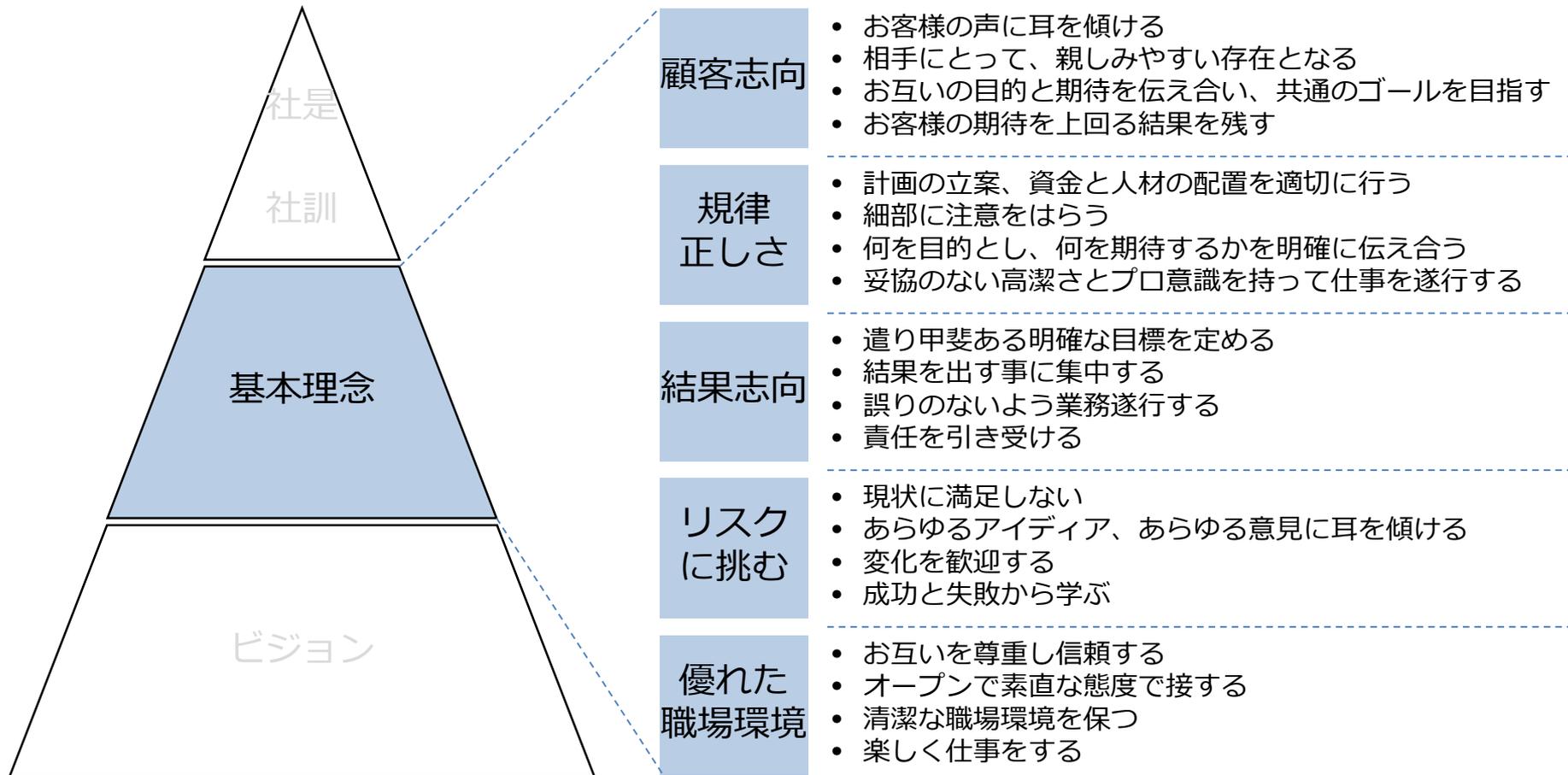
2.アルテマイスターの基本理念 -社是・社訓-

- 我が社は創業時代から一貫して「豊かな心を創る」をモットーに世界の精神文化に貢献しようと精進してまいりました



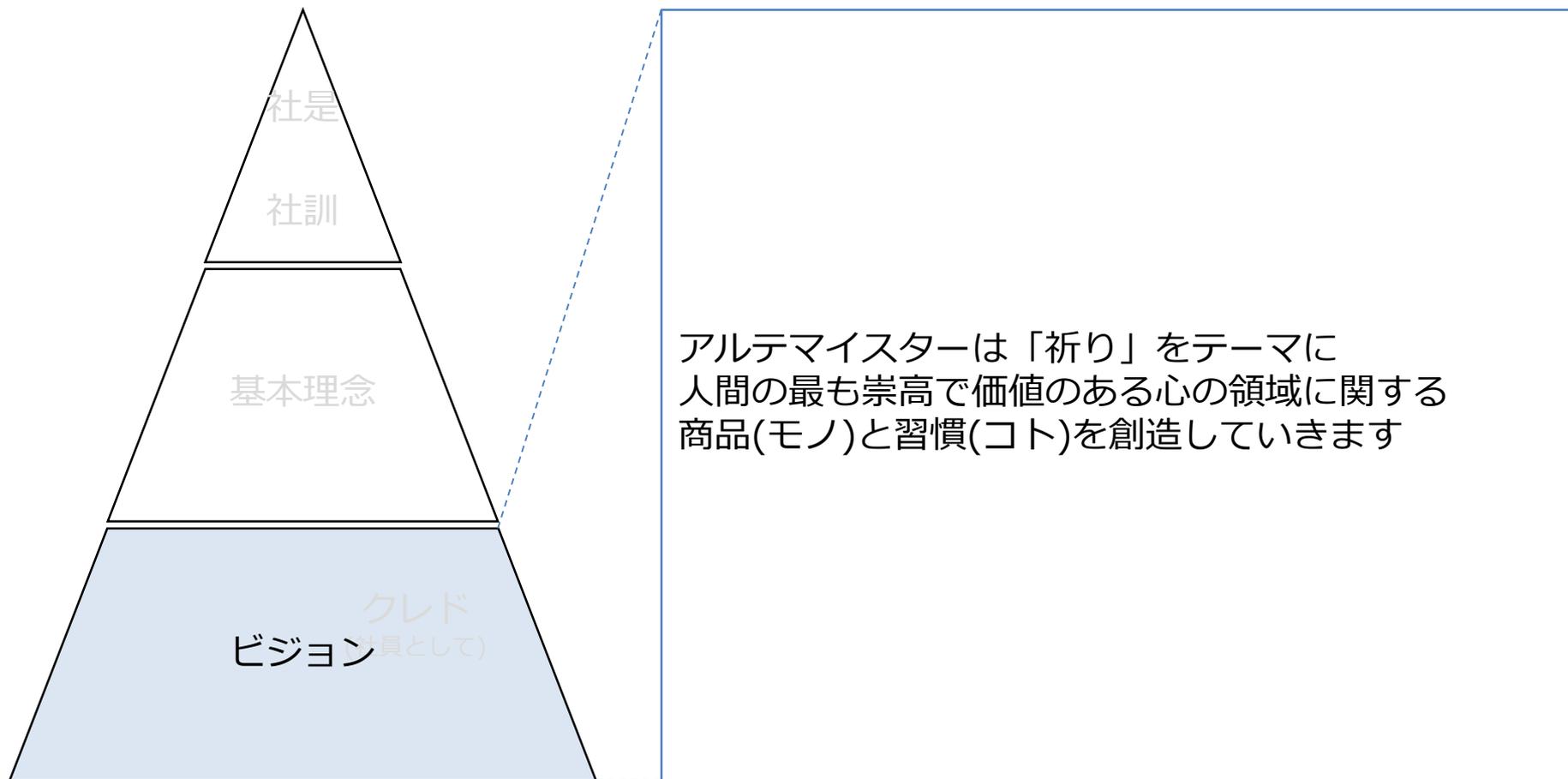
2.アルテマイスターの基本理念 -基本理念-

- 我が社は顧客の期待を上回る結果を残す為に全社員の努力を結集し経済価値を創造します。その過程において互いに豊かな人格を形成します



2.アルテマイスターの基本理念 -ビジョン-

- 「心」がクローズアップされるこの時代に、「祈り」の分野で人の心に寄り添う商品(モノ)と習慣(コト)を創造し続けることが私たちの使命だと考えております



3.アルテマイスターが目指す人財像

- 先述の基本理念達成にあたり、社員には次の4つの人財像を期待しています

	1 新しい事に チャレンジする人財	2 チームワークを 大切にし協働で 成果をあげる人財	3 自ら考え 行動できる人財	4 常に学習意欲を 高く持ち、専門性を 身につけることが できる人財
説明	<ul style="list-style-type: none">• たとえ困難な状況にあっても成長のチャンスと捉え、自ら革新することに挑戦し続ける	<ul style="list-style-type: none">• 双方向の対話に努め、協働による高い成果を生み出す	<ul style="list-style-type: none">• 与えられた事を、ただ単に遂行するだけでなく、目標を定めプロセスを大切する• 必要事項を付けたしながら成功に導いていくために行動し続ける	<ul style="list-style-type: none">• 何事にも向上心を持ち、学ぶことに努力する事ができる• 学んだことを周りへも伝える事ができる
キーワード	<ul style="list-style-type: none">• 主体性• 行動力• 責任感• 実行力• リスクに挑む	<ul style="list-style-type: none">• 規律性• 発信力• 柔軟性• 理解力• 表現力• 傾聴力• 状況把握力• 協調性• 働きかけ力	<ul style="list-style-type: none">• 結果志向• 計画力• 創造力• 判断力• 課題発見力• 課題解決力	<ul style="list-style-type: none">• 実務知識• 技術技能• 実行力

3.アルテマイスターが目指す人財像 -確保手段の考え方-

- 4つの人財像を目指し、社員を常に啓発できるように、確保手段を考えています

1

新しい事に
チャレンジする人財

- 提案制度や自己申告制度等の制度で活性化し、仕事を通しながら教育をしていく
- その他、異動・配置の考慮や、選抜型の研修を行い意識を高めていく

2

チームワークを
大切にし協働で
成果をあげる人財

- コミュニケーション力の強化の為、研修を活用する他、VCR活動により話し合いの場を作っていく

3

自ら考え
行動できる人財

- 新入社員の時より、自ら目標を設定・実行・振り返りの経験をさせる配慮をする
- コミュニケーション力の強化を図り、VCR活動や保志イズムにより話し合いの場を作っていく

4

常に学習意欲を
高く持ち、専門性を
身につけることが
できる人財

- OJTの実践を通して培っていくとともに、研修や英会話教室での異文化交流や視野の向上をはかっていく

確保手段の
考え方

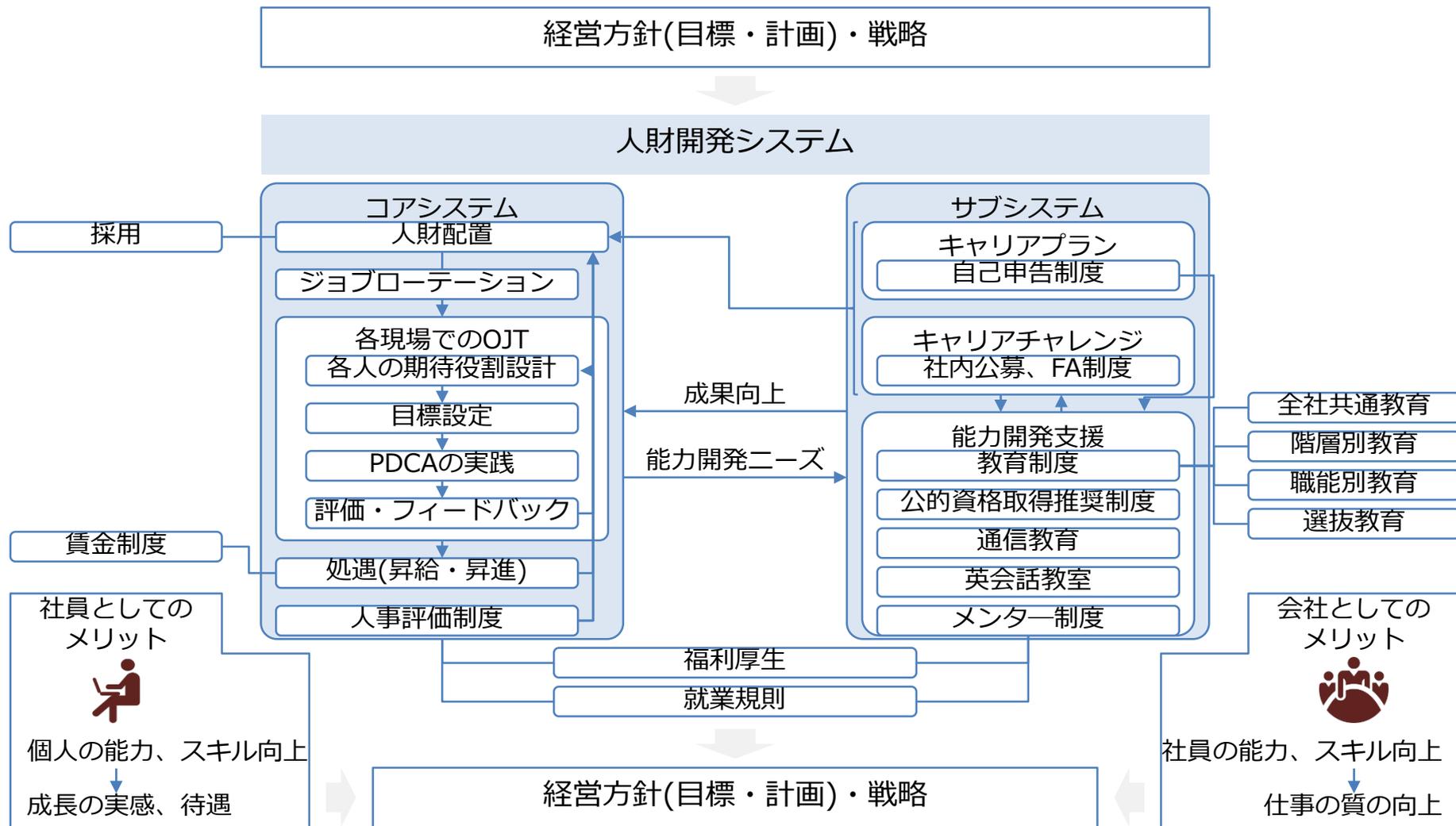
3.アルテマイスターが目指す人財像 -人財開発システム-

- 具体的には次のような施策・制度を…

	1 新しい事に チャレンジする人財	2 チームワークを 大切にし協働で 成果をあげる人財	3 自ら考え 行動できる人財	4 常に学習意欲を 高く持ち、専門性を 身につけることが できる人財
確保手段 (施策・制度)	人財配置	全社共通教育(VCR活動・保志イズムなど)		各現場でのOJT
	自己申告制度	各人の期待役割設計		公的資格取得推奨制度
	社内公募、FA制度	目標設定		通信教育
	選抜教育	PDCAの実践		英会話教室
		評価・フィードバック		メンター制度
				階層別教育
				職種別教育
		採用		
		人事評価制度		
		賃金制度		
		処遇(昇給・昇進)		
		福利厚生		
		就業規則		

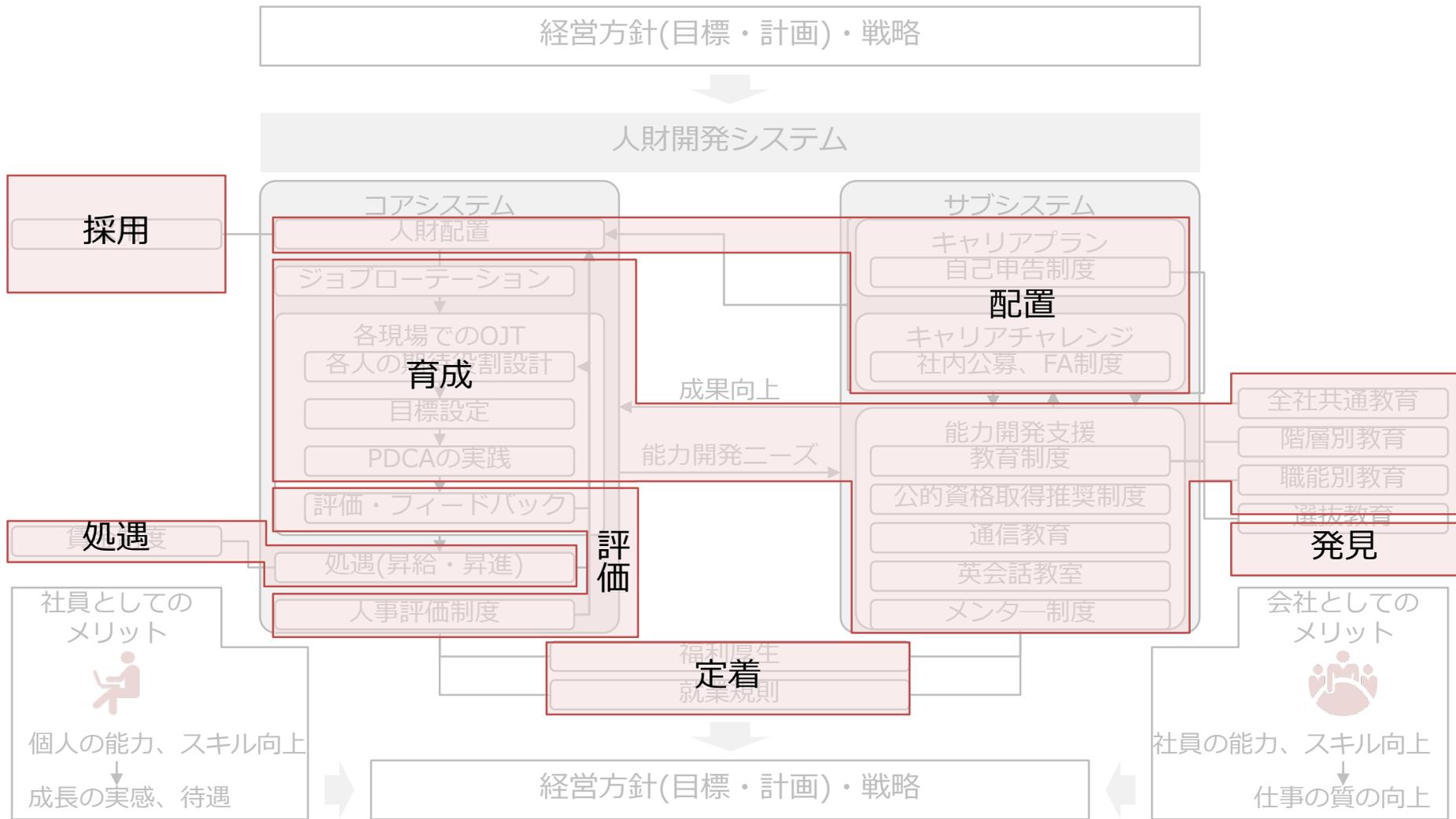
3.アルテマイスターが目指す人財像 -人財開発システム-

…有機的に機能させる人財開発システムを構築しています



4.人財開発の取組例

- 具体的な取組について「採用」「定着」「発見」「育成」「配置」「評価」「処遇」別に紹介します



4.人財開発の取組例

採用	発見	育成	定着
配置	評価	処遇	

- 「採用」では”人物重視”で、面接にはじっくり時間をかけます
- 中途社員を採用する際も同様に”人物重視”で、企業の風土を理解してもらうことや、責任を持って育てる意識を大事にしています

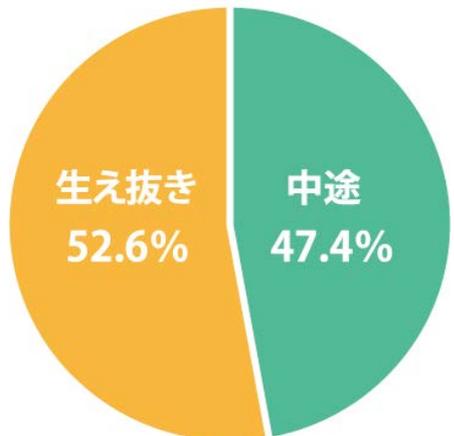
求める人物像

私たちが
一緒に働きたいのは
このような方です。



生え抜き・中途の割合

全社員



管理者



4.人財開発の取組例

採用
配置

発見
評価

育成
処遇

定着

- また、様々な社内行事を積極的に実施しています

5月

会津展示会

6月

社員研修旅行

9月

大感謝祭

11月

神戸展示会

1月

新年祝賀式



4.人財開発の取組例

採用
配置

発見
評価

育成
処遇

定着

- 社員研修旅行は、会社負担で、社員は10コース以上から好きなコースを選択できます
- 旅行は社員が企画、提案することもできます

5月

会津展示会

6月

社員研修旅行

9月

大感謝祭

11月

神戸展示会

1月

新年祝賀式



部署や年代を超えて社員同士の交流を深めることができる

4.人財開発の取組例

採用
配置

発見
評価

育成
処遇

定着

- 職場環境の整備にも力を入れており、社員からも好意的な声が寄せられています



社員の声：びっくりしたこと、会社のすごいこと
「トイレがどの建物もすごく綺麗」

4.人財開発の取組例

採用	発見	育成	定着
配置	評価	処遇	

- 「発見」「育成」の取組では、選抜型研修や新入社員のフォローアップ研修等の仕組みも充実させています

例)新入社員育成支援スケジュール

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月



導入研修



現場研修



配属前基礎研修



- 必須コースとして「考課者訓練コース」を設けるなど、評価の精度向上に尽力しています



(引用)株式会社タナベ経営
「既成概念にとらわれない主体性にあふれた
人材を育成する」(2016年10月28日)

FCCマネジメントリーダー

「既成概念にとらわれない主体性にあふれた人材を育成する」

社内の人材育成の仕組みづくり。その中心的な役割を担うのが「アルテマイスター・アカデミー」だ。社内アカデミー設立の狙いは、ベテランと若手社員の融合である。

「長年培ってきたベテランの技と柔軟な発想を持つ若手社員が融合すれば、新しいモノづくりができるはず。そんな狙いがありました」(保志氏)

手始めに取り組んだのは、OBが講師となって、若手社員を指導すること。すると、ベテランは若手の発想力に、若手はベテランの卓越した技術に、敬意を払う効果が生まれた。

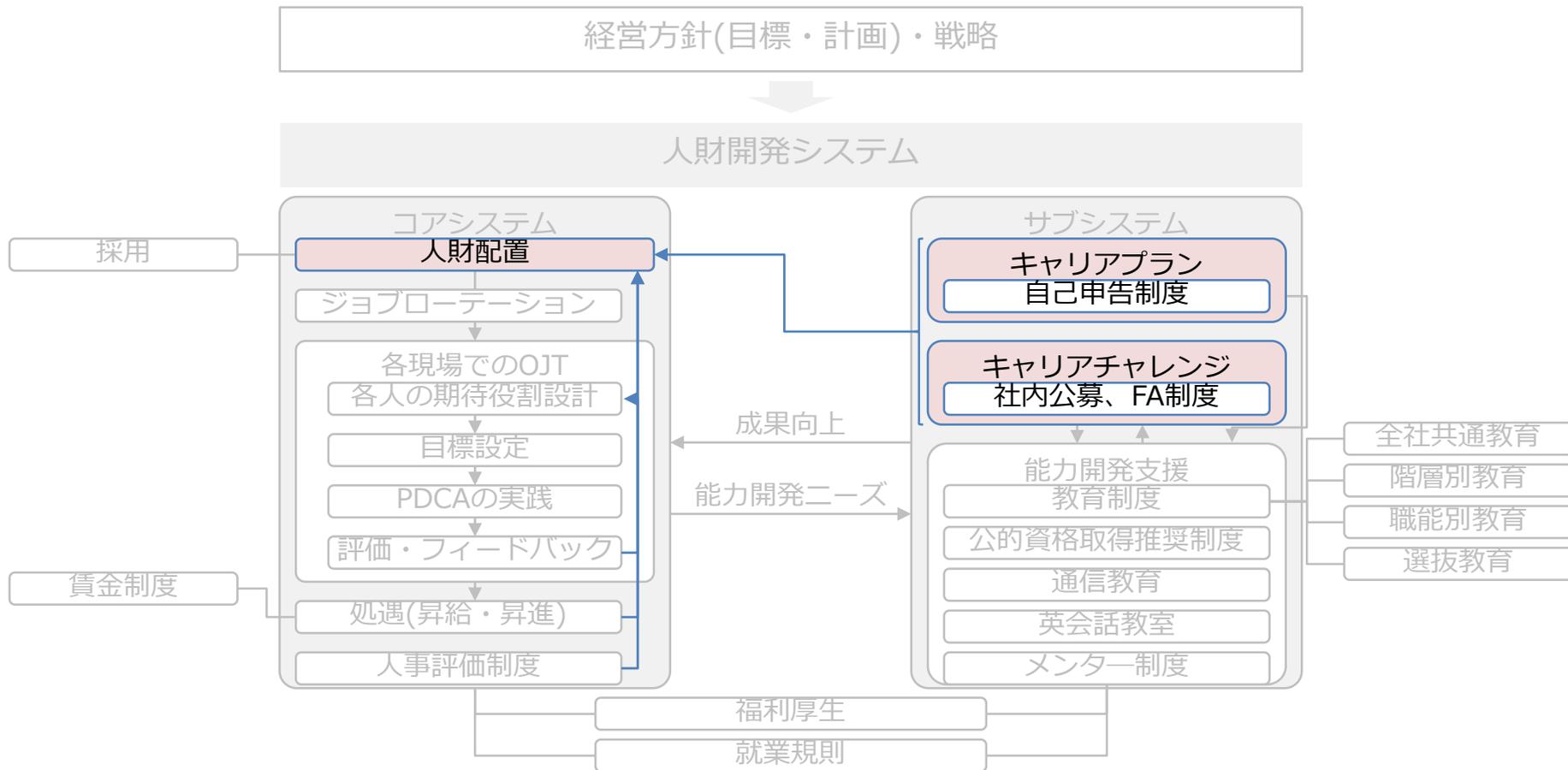
その後、同アカデミーを体系化し、現在は大別して「必須コース」と「任意コース」を設定している。**必須コース**は、「新入社員訓練コース」「中途入社訓練コース」「**考課者訓練コース**」の3コース。それぞれのキャリアや職務内容に応じて基礎を学ぶ。

一方の任意コースには、「技能訓練道場コース」「個別支援コース」「生産管理の基礎コース」など5コースを用意。仏壇・仏具づくりに不可欠な技術の習得や、自己変革を目指す社員を対象にティーチングとコーチングを織り交ぜた支援を実施している。

4.人財開発の取組例

採用	発見	育成	定着
配置	評価	処遇	

- 自主的なキャリアプランづくりを促す「自己申告制度」や、キャリアチャレンジを支える「社内公募、FA制度」によって、社員の適所配置を目指しています

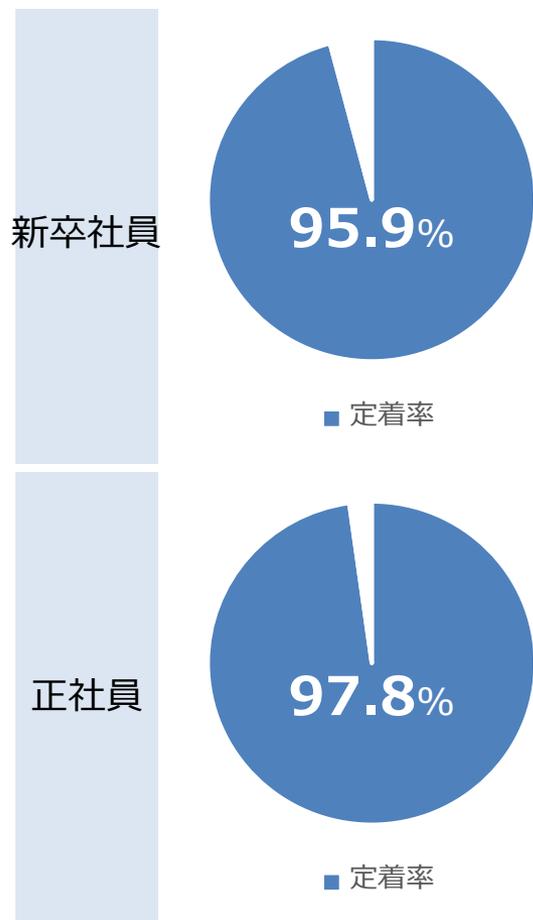


社員の声：びっくりしたこと、会社のすごいこと
「社員の適所を探してくれる(適材適所になるように)」

5.取組の結果 -定量-

- 以上の取組の結果も影響し、社員の定着に係る良い結果が出ております

社員定着率(H21~29年度平均)



休暇取得・復職率(H29年10月時点)



結婚・出産(H16年~)



5.取組の結果 -定性-

- 若手社員からも、「入社してよかったこと」や「びっくりしたこと、会社のすごいこと」についてプラスの声を頂いています

「入社してよかったこと」

- 頑張った分だけ評価してもらう職場である。
- 若いころに責任ある仕事を任された。
当時は大変だったが、現在とても活かされている。
- 人間関係が良いので毎日が楽しい。
- 様々な人と関わる中で長所短所を再認識し成長できた。
- 興味にあてられる時間が多い。
- 社内に限らず、外部の方とのつながりができ、
視野が広がっている。そういう機会を与えてもらえた。
- 会社が長年かけて培ってきた技術を継承してものづくりに活かすことができる。
- よき上司、先輩、同期、後輩に恵まれて仕事ができる。
- 業界や世代を超えて尊敬できる方々に出会えた。
- 仕事もでき強くてかっこいい先輩達の下で働くことができた。

「びっくりしたこと、会社のすごいこと」

- 一本の丸太から製品をつくれる技術。
- 社長がびっくりするほど身近でフレンドリー。
- 多くのデザイナー・作家と関わる機会がある。
- 若い社員でもリーダーを任せてもらえる。
- 朝礼、部門間での話し合いなど社員同士で
コミュニケーションを深める場が多い。
- 社員の適所を探してくれる。
(適材適所になるように)
- 農業をしている社員が多く、旬の野菜や果物を沢山
いただける。新米のおいしさは会津で知りました。
- 弊社のファンという取引先が多い。
- 社員研修旅行のコースが豊富で、
新人でも海外に行かせてもらえる。
- トイレがどの建物もすごく綺麗。

ALTE MEISTER

ご清聴ありがとうございました。

保志康徳