

株式会社コウミ (下関市/製造業)



1948年に製材業として山陽小野田市(旧小野田市)に設立し、株式会社神戸製鋼所との取引をきっかけに本社を下関市に移転。包装・物流梱包資材の製造販売事業、アルミ加工品事業、試験・検査・梱包請負事業の3つを事業の柱として展開。目指すはお客様、従業員、地域社会など全てのステークホルダーに「コウミでよかった」と言ってもらえる企業。「お客様により良いものを、より早く、より安く」をモットーに未来へ向かって邁進中。

企業概要

- 代表者 村田 善昭
- 所在地 山口県下関市長府港町12番6号
- 資本金 1,000万円
- 設立 1948年
- 従業員 137人(2025年現在)
- TEL 083-246-1107
- FAX 083-245-9852
- URL <https://www.koumi-co.jp>

取組内容

初任給の改定とキャリアパス、透明性のある評価制度の導入

01 市場相場に合った賃金設定

02 明確なキャリアパスの構築

03 公平で透明性のある評価制度

●昇給・昇格制度(ステップアップの仕組み)

階級	職名	一級職	二級職	三級職	必須経験年数
1	部長(管理職)	課長	主任(管理職)	主任(一般職)	2年以上
2	課長	主任(管理職)	主任(一般職)	主任(一般職)	1年以上
3	主任(管理職)	主任(一般職)	主任(一般職)	主任(一般職)	1年以上
4	主任(一般職)	主任(一般職)	主任(一般職)	主任(一般職)	1年以上
5	主任(一般職)	主任(一般職)	主任(一般職)	主任(一般職)	1年以上

●役割能力要件表

階級	役割能力要件	必須経験年数
1	1. 経営方針・業務計画の理解と実行 2. 経営方針・業務計画の達成に向けたリーダーシップの発揮 3. 経営方針・業務計画の達成に向けたチームマネジメントの実施 4. 経営方針・業務計画の達成に向けた顧客対応の実施	2年以上
2	1. 経営方針・業務計画の理解と実行 2. 経営方針・業務計画の達成に向けたリーダーシップの発揮 3. 経営方針・業務計画の達成に向けたチームマネジメントの実施 4. 経営方針・業務計画の達成に向けた顧客対応の実施	1年以上
3	1. 経営方針・業務計画の理解と実行 2. 経営方針・業務計画の達成に向けたリーダーシップの発揮 3. 経営方針・業務計画の達成に向けたチームマネジメントの実施 4. 経営方針・業務計画の達成に向けた顧客対応の実施	1年以上
4	1. 経営方針・業務計画の理解と実行 2. 経営方針・業務計画の達成に向けたリーダーシップの発揮 3. 経営方針・業務計画の達成に向けたチームマネジメントの実施 4. 経営方針・業務計画の達成に向けた顧客対応の実施	1年以上
5	1. 経営方針・業務計画の理解と実行 2. 経営方針・業務計画の達成に向けたリーダーシップの発揮 3. 経営方針・業務計画の達成に向けたチームマネジメントの実施 4. 経営方針・業務計画の達成に向けた顧客対応の実施	1年以上

社内にてチームを結成し、何度も協議を重ねたうえで評価項目の設定と点数配分をし、従業員が他社と比較しても魅力的に感じられるような納得感のある昇給システムを構築。また、社員が自分の成長を実感できるように、昇進やスキルアップに必要なスキルや知識を明確にし、キャリアのステップアップをサポートするキャリアパス基準書も策定した。配置された部門に関わらず、社内の共通項目にて社員の努力・成果や能力を正当に評価し、その結果を賃金や昇進に反映させる評価制度と、若手社員の成長支援と働きやすさを実現する賃金・キャリア制度の導入で、若手のキャリア不安解消と社員のモチベーションアップを目指す。

アドバイザーからの一言

若手の不安を解消する公平かつ透明性のある評価制度が完成

多くの事業部門がある中で、共通の評価項目を設定し定義づけることに苦労しましたが、納得のいく評価項目と点数配分ができました。役職ごとに期待される役割や必要な知識技能の設定についても、曖昧な基準や不適切な評価項目はなくし、評価と昇給額の連動がわかりやすく、かつ納得できるものにするよう注意しました。初任給引き上げに際しては、全体の賃金体系や既存社員とのバランスが崩れることがないよう、全体的な見直しを行いました。若手のキャリア不安解消と持続的成長支援、社員のモチベーションアップを期待します。



社会保険労務士法人
もり労務管理
コンサルティング
森 顕治さん

経営者の
想い公平・透明な評価制度で
将来像が描けるように

従業員から「自分かどのように評価されているのかわからない」という声が寄せられ、この度の事業を活用しました。これまで不透明だったキャリアビジョンが明確にできたことで、当社で働いていくうえでの将来像が描きやすくなったのではと思います。また、評価制度という指針ができたことで、従業員のベクトルが統一されたと感じています。



取締役
村田 智規さん

従業員の
声キャリアへの不安が解消!
努力すべきことも明確に

これまで曖昧だった将来像が今回の評価制度によって可視化されたように思います。公平かつ透明な制度で、特に若手が感じているキャリアへの不安は解消されるのではないのでしょうか。また、会社の目指すもの、そして、どのように努力すれば評価されるのかということが明確になったので、仕事に対するモチベーションも上がりました。



一般職
濱谷 美緒さん