

わが社の人材開発

資格の取得に力を入れ、 技術・技能の向上を目指す

三進工業株式会社

本社所在地：神奈川県川崎市
事業内容：各種プラント設備の製造・建設、メンテナンス、
大型オブジェの製作など
従業員数：165名



進路指導担当者との緊密化を 図り、全国から人材を募集

三進工業は昭和29年に設立され、現在、各種プラントに設置される環境装置や鋼構造物、貯槽などの製造、大型オブジェの製作およびそれらを設置するための建設工事、メンテナンスを手がけています。創立以来培われた高い技術力は高く評価され、製造部門と建設部門を備えていることから顧客の要望に迅速に応えられる強みがあります。

当社では近年、毎年10名程度の新人を採用しています。人材の募集は高校や専門学校、大学卒業予定者などを対象に行い、学科や専攻は問いません。学科や専攻を問わない理由については小柳雅之総務部部長は「たしかに理系の学部や工業高校の卒業生と比べると、文系学部や普通高校の出身者は苦労するようです。しかし、大切なのは入社してから本人がいかに努力するかです。弊社はその姿勢を評価したい」と語ります。

採用活動は合同企業説明会を利用するほか、日頃から各学校の就職課や進路指導の担当者などとコンタクトを取り、人材の紹介を受けています。また付き合いのある大学の先生から紹介を受けることもあります。採用活動は県内だけではなく、全国各地に及びます。また、費用対効果の点から就職情報サイトは活用していません。

こうした採用活動について、宮崎秀則総務部労務課課長代理は「弊社は一般の方々にそれほど知られていませんし、業務内容も多岐にわたっています。そのため学生さんたちと直接に交流会いして説明したほうが、会社の内容をよく理解していただけます。また、

応募者にはできるだけ、工場を見学していただくようにしています。こうした方針はミスマッチを防ぐためにも大切だと考えています」と言います。

選考は一般教養を問う筆記試験のほか、作文、適性検査、面接によって行われます。採用のポイントとして「ハキハキしていて、バイタリティーがあることや、コツコツと努力するタイプ」（小柳部長）のほか、ものづくりへの関心や協調性、リーダーシップ、柔軟な思考などが加味されます。

資格取得を目指す、 先輩社員を講師に講習を実施

新入社員は入社後に5日程度の座学による新人研修に参加し、社会人としての心構えやマナーを学び、会社の各種制度などの説明を受けます。その後、約1カ月間にわたり製造部門で、先輩たちから機器の扱い方や基本的な技能を学びます。さらにその後建設部門に移り、同じように先輩たちから教えを受けます。こうして製造と建設の両部門を経験し、どちらが適しているかを協議して、配属が決まります。

当社は従業員たちの各種技能資格の



取得に力を入れています。技能検定が近づくなど、受験者を対象に高度熟練技能認定者などの先輩が講師となり、1週間あまり学科と実技の講習を行います。「もし受験に失敗したとしても、こうした講習を受けていれば技能の向上が図られ、本人の自信に結びつきます。さらに仕事の現場に生かされますし、次の検定にも有効です」（宮崎課長代理）。ほかに建設部門の中堅クラスに集まってもらい、必要な知識をより確かなものとするための研修も行われています。

こうした取り組みによって当社従業員の一級技能士は44名に上り、同規模の企業の中では群を抜いています。なかには一人で複数の資格を持つ人もいます。製造部門では女性も活躍し、ボイラー溶接士のコンクールで優勝した人もいます。

様々な賞を設け 従業員の励みとする

三進工業では、従業員にインセンティブを与え励みとするために、敢闘賞、殊勲賞、技能賞を設け、1年間に優れた業績を上げた従業員を表彰し、三賞の賞状と金一封を贈っています。改善提案制度もあり、特に良い提案には社長賞（1級・3級）を授与しています。このほか安全功労賞を設け、従業員に対して危険防止をいっそう心がけ、安全管理に対する高い意識を醸成するような取り組みも行われています。

当社では全国各地から高校卒業生を採用するため、本社の近くに独身寮を設けています。「成人する前に親元を離れた彼らをサポートすることも大切」（宮崎課長代理）として、生活面の指導にも配慮しています。