



わが社の人材開発

きめ細かな新人研修を行うとともに、 マネジメント研修に力を入れる

株式会社山武

本社所在地：東京都千代田区

事業内容：ビルディングオートメーション事業（建物設備の総合的制御・管理およびセキュリティシステムの提供など）／アドバンスオートメーション事業（工場・プラントへの装置設備やソリューション、計装・エンジニアリング、保守サービスの提供など）／ライフオートメーション事業（ガス・水道などライフラインの計量・計測システムなどの提供、介護・健康支援サービスなど）

従業員数：5,297人／連結8,220人（平成22年3月31日現在）

社員の目指すべき姿を 具体的に提示

山武は明治39年に設立された歴史のある企業で、現在では上記「事業内容」のような業務を展開しています。

山武では社員たちが目指すべき姿として次の3点を提示しています。

- 仕事のプロとして、集団の一員として、チームワークで協働する
- 一流をめざす強い気持ちで、挑戦しつづける
- 高い志と倫理観を持ち、国際感覚に優れている

6カ月間にわたる新人研修で 社員としての意識を醸成

山武の新人採用は会社説明会、適性検査、人事インタビュー、部長面接、役員面接というプロセスを経て内定が決定されます。

採用選考について人事部キャリア開発グループマネジャーの馬場雅史さんは「学生時代に何かに打ち込み達成したものがあるか、またそれをきちんと伝えられるかが選考ポイントの一つです。また元気で明るいことも大切です」と語ります。

新入社員は、人事部付けとして4月から9月末まで6カ月間にわたって新人研修を受けます。まず約1カ月間、新入社員全員を対象とした合同研修が行われ、会社の組織や社会人としてのマナーなどについて学びます。その後は事業体ごとに分かれ、製品教育、サービエ教育、営業教育を行います。さらにお客様の現場で実習を行い、自社製品がお客様にどのような価値を提供しているかを体験させます。

「人事部ではこの間、3回ほどのフォ

ロー面談を行い、新人たちの悩みの解消に努めるとともに、成長度を確認します。研修を終えた後の新人たちは、見違えるほど成長しています」（馬場さん）。

この研修の後、各人の適性を考慮して配属が決まります。新人は各部署に配属された後、1年にわたり、先輩社員からマンツーマンの指導を受けます。指導のポイントを学ぶため、マンツーマン教育の指導者を対象とした研修も用意されています。配属の3カ月後には人事部による面談が行われます。この面談内容は、職場には話さないことを前提として、本人の気持ちや先輩・上司との関係などを確認します。1年目の研修を終えると、2年目の研修があります。ここでは1年間の成果を確認し、今後の方向性を考えます。

同社では入社から約10年後、30歳前後までに一人前になることに研修の目標を置いています。一人前の組織人とは、自立的に仕事を行い、イレギュラーな事象についても対処でき、他者の話を傾聴でき、自分の意見を社内外に正しく伝えられることを目安としています。3年目の研修では、そのために20歳代には何をすべきかに主眼を置いたキャリアプランを立てます。

マネジメント研修を拡充し 組織を活性化

山武には多くの研修制度があります。経営環境に応じて優先順位を決め、重点的に人材開発施策を展開しています。現在優先施策とされている研修は次の4項目です。

①管理監督者への基礎教育・マネジメント教育：職位に応じて実務やリーダーシップ、経営ノウハウなどを学

ぶ研修を導入

②国際化推進人材の確保・育成：国際化を強力に進めるため、現地法人の強化や海外体験制度の拡充、英語研修制度の充実

③公的資格・スキルアップ・語学力取得の促進：従来の制度を拡充し、より積極的な姿勢で資格取得やさまざまなスキルアップに臨めるようにする

④階層別研修制度の再開による基礎能力向上：業務の基礎力となる「問題解決講座」、「プレゼンテーション研修」、「キャリアアップ研修」、「中途入社者フォローアップ研修」などのプログラムを等級別に実施

このように同社では、優先施策が4つありますが、まずはマネジメント研修に力を注いでいます。こうした取り組みについて馬場さんは「マネジメント研修の成果は、やがて部下たちに波及し、職場全体が活性化することにつながります。すでにその成果はさまざまな場面に現れています。今後は個々人のキャリアプランと研修内容をリンクさせ、高い相乗効果が生まれるような施策を実施するように努めたい」と語っています。

