

わが社の人材開発

常に学び続けることで、 企業としての評価を高める

山下マテリアル株式会社

本社所在地：東京都品川区

事業内容：プリント配線板用資機材販売、プラスチック
成形材料の販売、プリント配線板の設計・製
造・実装

従業員数：144名（平成23年4月現在）



プリント配線板分野で 商社とメーカーの2つの機能を持つ

山下マテリアルにはエムシーカンパニーとサーキテックカンパニーの2つの事業部門があります。

エムシーカンパニーはプリント配線用資機材およびプラスチック成形材料の販売、サーキテックカンパニーはプリント配線板の設計・製造・実装・組み立てを事業内容とし、主力商品は「フレキシブル基板」と呼ばれるプリント基板で、携帯電話・デジタルカメラ・液晶テレビ、LED表示機のほか、医療機器にも利用されています。

新人たちの成長を促す きめ細かな研修とフォローアップ

同社では、就職活動サイトの利用のほか、近隣大学が催す企業説明会にも参加して募集を行っています。

会社説明会は工場見学を兼ねてサーキテックカンパニーで行われます。社長が会社の概要や経営方針、ビジョンを説明し、学生たちと質疑応答が行われます。説明会の後、一般常識を問う筆記試験があります。さらに1次・2次の面接が行われ、採用が決定します。総務部次長の石川智章さんは選考のポイントについて「積極性のほか、当社の社風になじみ、できるだけ長く勤めてもらえるかどうかを重要視しています」と話します。

新入社員は、まず3泊4日の合宿研修に参加。入社式や自己紹介の後、経営方針や会社概要、給与規定や社会保険、各部門の事業などに対する説明のほか、グループディスカッションが行われます。また「行動規範」の暗唱テ

ストも実施されます。行動規範は「社員が日々実践すべき行動・思考様式」として設定されたもので、「基本の徹底」「スピード重視」「当事者意識」「向上心」「使命感」の5項目からなり、分かりやすい言葉でまとめられています。

新人たちは合宿研修が終わると、3カ月間の工場実習に参加します。この実習期間中、週に一度、新人たちと年齢が近い先輩たちとの面談会が設けられ、ここではプライベートを含め、どんなことを話してもかまいません。

「新人たちは慣れない環境の中で緊張を強いられています。年齢の近い先輩たちと気軽に会話することで緊張がほぐれ職場になじみ、それが定着にもつながります。またコミュニケーションの訓練にもなります」（石川次長）。

新人たちは、さらに6カ月後、1年後にも研修を受けます。こうした一連の新人研修の中で、同社が力を入れていることのひとつがコミュニケーション力の養成です。石川次長は「新人たちもやがて成長し、後輩たちを教える立場になります。コミュニケーション力があれば、相手が理解しやすい教え方ができます」と語ります。

また同社ではプリント配線板製造技能士や電子機器組立技能士などの資格取得を推奨しています。残業時間を利用し、それぞれ分野で一級技能士の資格を持つ社員が講師となり、資格取得を目指す社員たちを指導しています。

階層教育研修では 外部セミナーを積極的に活用

山下マテリアルは階層教育研修にも力を入れています。2泊3日で行われる中堅管理者講習をはじめ、社員た

ちをその階層に見合ったさまざまな外部の研修やセミナーなどに派遣しています。また「T・W・I監督者訓練」も階層教育研修の一環として取り入れられています。これらの階層教育研修のメニューは固定的なものではなく、今後強化していきたい分野を新たに取入れるなど、必要に応じて変更しています。

同社は社員たちに常に学び続ける姿勢の重要性を説いています。例えば営業担当者であっても専門的な技術に通じていなければなりません。同社は顧客の難しい要請にも応える受注生産を基本としており、営業担当者は相手企業の技術者とも対等に議論することが求められるからです。

石川次長は同社の人材開発に対する姿勢について「たとえあるレベルに達したとしても、そこに留まることなく学び続けることで、より高いポジションを得ることができず。ひいてはそれが、わが社に対する評価を高めることにつながるのです」と話しています。

