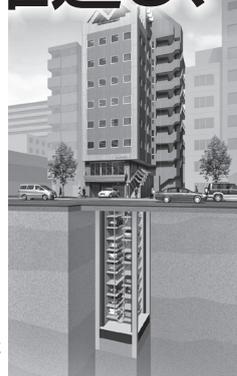


ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進し、各種研修制度を整備



本社社屋
(地中連続壁工法)

「人」に関するすべてを担う ヒューマンリソースセンターを設置

松下産業は大型ビルやマンション・住宅などの新築・改修等、建設事業を中心に、地中連続壁工事(上記イラスト参照)などの土木事業も手がける企業です。昭和34年に創業、以後時代の変化に柔軟に対応し、成長を遂げてきました。

松下和正代表取締役社長は常々、近江商人の「三方よし(売り手よし、買い手よし、世間よし)」にあやかっつて、「四方よし(社員よし、顧客よし、地域よし、協力会社よし)」を提唱し、企業としての社会的価値の向上にも力を入れています。同社は人材育成の充実にも取り組み、平成28年度「東京都中小企業技能人材育成大賞優秀賞」を受賞。さらに、「文京区ワーク・ライフ・バランス推進企業」二期連続認定。「平成26年度東京都がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」の優良賞を受賞しています。

松下産業では平成25年に取締役会に直属するヒューマンリソースセンターを立ち上げました。同センターは、採用活動や教育・研修・自己啓発などの人材育成にとどまらず、福利厚生や人事評価や昇給・昇格、配属・ローテーションの判断、社員の子育て・介護支援施策の構築、健康管理の推進、リタイア後を視野に入れたライフデザインの設計など、「人」に関するあらゆることを一元的に担っています。また、家族に対するサポートも行います。

同センター長の齋藤朋子さんは「弊社は創業以来、社員だけでなく家族に対する支援を行ってきました。ヒューマンリソースセンターはそうした伝統を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスをより積極的に推進すべきと考えて設置されました」と話します。

年代と等級に対応した 研修制度で人材を育成

松下産業では最終学歴に関係なく、建築や土木を学んだ者を対象に新入社員を募集しています。募集は主に各種就職ナビサイトの活用や、学校訪問などによって行われます。応募者にはまずインターンシップに参加してもらうようにしています。このインターンシップは、施工管理を中心に、仕事の現場を体感してもらうことを目的に実施されるものです。

「実際の仕事では、さまざまなアクシデントが起こります。それらに臨機応変に対応し、納期に遅れないようにする大切さを学んでもらいます」(齋藤センター長)。

入社希望者に対してはWeb上で適性検査、建築関係の試験、複数回の現場見学、現場員との懇談の上、面接を行い、採否が決定されます。面接について統括部長の伴博之さんは「まず人間性を見ますね。それから現場でチームの一員として問題なくやっていけるかどうか採否の大切なポイントです」と話します。

新入社員は1カ月間の「新入社員研

修」を受けたのち、さまざまな現場に配置されます。さらに1年間にわたり、月に1度本社でさまざまなフォロー研修を受けます。

また年齢や等級に応じて「中堅社員キャリア交流研修」や「管理職研修」、「管理者基礎研修(eラーニング)」、「上級管理職研修」などの研修制度が設けられています。

そうした研修制度の一つ「OJTトレーナー研修」は、20歳代後半から40歳代半ばで、これから会社のキーマンとなるような社員を対象にオープンカフェ形式で行われます。一人ひとりが抱える悩みやポリシーを語り、共有することで、統一した方向性を醸成することに大きな効果がありました。また自己啓発を奨励し、資格取得のための費用支援も行っています。

同社には「個人カルテ」と呼ばれる自己管理表があります。これは自分のキャリアを「見える化」したもので、これまで経験してきた仕事内容の種類が色分けされ、自分にとって足りない分野はどこかが一目でわかり、今後のキャリア形成に効果があります。また配属の公平化や技術を平準化して、会社として偏りのない仕事を遂行することにも役立っています。

齋藤センター長は「当社の技術者に対して、確かな技術力に加え、高い人間力を求めています。そうした意味でもヒューマンリソースセンターの役割はさらに大きくなるでしょう」と語っています。