

汎用的な知識を身につける ことで自信になる

「ビジキャリで自己啓発」を支援

横河電機の生産機能の中核を担う横河マニュファクチャリングは、従業員数約1200名、東京・武蔵野市の本社のほか、あきる野市、甲府市、長野県駒ヶ根、金沢市などに事業所を有する、「ものづくり」の企業である。主に製造業の現場で生産設備として使用される計測・制御機器、電気・計装制御盤などの精密製品の製造、生産技術、購買、修理校正、物流などの業務を行っている。2013年度からビジネス・キャリア検定試験を導入している。同社の人財総務部人財企画課長・黒川のぞみ氏にお話をうかがった。

■ビジキャリ導入の経緯

黒川 当社では3年前から給与体系や人事制度が新しくなったことに伴って、教育体系も見直しを行いました。その中で自己啓発支援をより強化していくため、自己啓発のインフラの一つとしてビジネス・キャリア検定試験を導入し、社内での展開をスタートさせました。

当社はものづくりの会社ですので、生産現場に携わる社員の割合が高いわけですが、その技能育成の面に関しては、国家検定制度である技能検定を昔から活用し、会社として合格者に対し受検料の補助や報奨金の支給の形で支援していました。一方で事務系、いわゆる間接部門系の社員の自己啓発支援に関しても何か導入したいと考えていました。社員が学ぶ風土、自発的に学習する風土をしっかりと作っていきたいという思いがあつて、自己啓発支援の強化につながるものを検討する中で、ビジキャリがヒットしました。

ビジキャリには幅広い分野があり、また客観的なスキルの評価ができる、という点が決め手だったと思います。

新人事制度の設計にあたり、職業能力評価基準を参考にさせていただいた経緯もあり、中央職業能力開発協会

さんには信頼感がありました。それで2013年から会社として奨励し始めました。

——ビジキャリ以外に何か導入されたことはありましたか。

黒川 例えば輸出入関係の部署であれば貿易実務の資格など、部門固有のものには部署ごとに上司が命令して受験させて受検料を会社がもつということはあったと思いますが、全社的に行ったのは間接系ではこれが初めてです。同時に生産技術者向けにCPE資格試験を導入しました。

——導入されてから社員の方にはどのように周知されましたか。

黒川 導入当初には会社全体に広報しました。また、年に2回の試験実施時には業務連絡の形で周知をして受験者募集を行い、会社経由で法人申込みをしています。

■活用状況

——実際にどのように活用されているのでしょうか。

黒川 新しい人事制度では、期待する姿をより明確に示すため一般、中核、基幹という三つの職層でそれぞれ目指すべき資格やスキル、知識、経験などを職種別にガイドラインという形で示しています。その中でビジネス・キャ



人財総務部人財企画課長
黒川のぞみ氏

リアも、例えば「この職層であれば労務管理の3級を持っていてほしい」など具体的に定めています。いろいろな他の資格とともにビジキャリについても指標となっています。

年に2回、上司との面談があります。このガイドラインを示しながら積極的にビジキャリを勧めるケースもあるかと思っています。

また、新任で管理職になった段階で「人事・人材管理または労務管理と経理の3級は受験して合格するように」という指標を会社で出しています。それにより、マネージャーになるにあたって必要なベース知識を効率よく学べると考えています。

中には、業務とは直接関係のない科目を受けたり、毎年違う科目を受けたという地道なチャレンジも見られます。こうしたチャレンジは継続してもらいたいと思いますね。



横河マニュファクチャリング株式会社
 代表取締役社長 ● 真鍋嘉利
 設立 ● 2005年11月
 本社所在地 ● 東京都武蔵野市中町2-9-32
 事業内容 ● 電気機械器具製造
 従業員数 ● 1,199名 (2017年1月1日現在)
 売上高 ● 294億9,100万円 (2016年3月)



YOKOGAWA

横河マニュファクチャリング株式会社

今度スタートした生産管理のBAS

IC級なども、テキストを少し拝見すると、製造会社としては一般的な生産管理の知識が網羅されていて、内定者や新入社員などに勉強させるのに適当な内容ではないかと思いました。今後入れていってもよいかもしれません。

——社員の方の受け止めはいかがですか。

黒川 一人ひとりヒアリングをしたことはありませんが、やはり汎用知識を身につけることで自信になるということだと思います。業務直結で役に立っているというよりも、一般的な知識をしつかりもれなく学習できる。それから、テストですから客観的な評価ですよ。自分がそこに至っているのか至っていないのかわかる。

やはり自信なんだと思います。私自身も勉強して人事・人材開発2級に合格しましたが、広く人事・人材開発の一般的な理論を学んだ、という実感を持っています。

——導入後3年経って、ある程度定着はしている感じでしょうか。

黒川 社内で知らない人はいないと思いますが、意欲的に受ける人とそうでない人の二極化はあるようです。やはりきっかけがないと、ただ広報が回ってきただけで「受けようかな」とはなかなかいかないかもしれません。上司

とのやりとりも一つのきっかけだとは思いますが、きちんと専門知識・技能・スキルのガイドラインを示しながら面談して、こういうことを積極的に勧めるかどうか、上司によって温度差はあるかもしれません。

■より効果的な活用に向けて

黒川 当社の人材育成の大きな柱は、選抜型のリーダー育成と、対象層全体に行う階層別教育です。特に30歳代以下の若年層教育に力を入れています。さらに、今後は自己啓発支援も強化拡充したいと考えており、インフラの一つであるビジネスマンもチャレンジを活性化させたいですね。

業務も忙しい中ですので、ビジネスマンも強制力がないと勉強して試験を受けようというところまでなかなかドライブがかかりにくいのかなとも思います。やはり何かきっかけや背中を押すようなものがないと難しい、というのが自己啓発の課題ですね。

例えば評価制度と結びつけて昇格要件にして、これに受からないと管理職になれない、次に進めないとなれば、必死になってやるかもしれません。それは自発的な勉強とは違うものですね。

自ら学ぶという意識をたきつけるに

はどうすればよいか、模索中です。

あるいはまた、合格者の記事を社内報に載せて、良かったという事例を紹介するというのもいいかもしれません。今は合格したことを知っているのは本人と人事だけです。

——今後ビジネスマンに望むこと、期待することはありますか。

黒川 1級は相当難しいようですね。部長クラスがさらにその上を目指すとかなどのレベルだと感じます。そのクラスだと忙しさもあり、また今まで培ってきたスキルや経験が蓄積されているので、あらためて勉強しようという気になるのは難しいかもしれません。2級も結構難しいので、準2級や準1級などができるといいかもしれません。今のターゲットは3級、2級で、それに受かるとさらに上を目指すというところがなくなってしまうので、ターゲットが細分化されるといいですね。

要望としては、受験申し込みの手続きをWebでできると、私たちは楽になると思います。理想を申し上げると、管理者画面から自社の受験者のデータをダウンロードできるようにすれば、その情報を吸い上げて分析したり広報しやすくなる気がします。

引き続き活用させていただきますので、より便利になると嬉しいです。