

若年層社員をどう育て伸ばすか

～ トクヤマの事例に学ぶ・若年層定着率向上 ～

第118回教育研究会(平成19年12月6日開催)で化学メーカーとして伝統のある(株)トクヤマの『若年層社員の人材育成』の取組みについて同社人事グループ主席浅田洋二氏に事例をご発表いただいた。主な内容は次のとおり。

個性を重視する経営

同社は人事に関わる基本的な考え方を「人材を資源もしくはマンパワーとする考えではなく『個』の尊重が企業成長の起点になる」としている。「人を管理する人事」ではなく「人を育ていかす人事」を目指すなかで様々な人材開発に取り組んでいる。能力開発とキャリア形成は、本人が主体で会社が支援、人材育成の責任は職場の長にあり人が育つ土壌(環境)作りをすることが、大切であると考えている。人材開発スタッフが、職場と連携し、本人・管理者を巻き込み三位一体でPDCAをまわしプログラムの改善を図っている。研修受講報告に対する上司からのフィードバックが本人の行動を変化させるとし、上司のコメントについて人材開発担当者がチェックするなどフォローに努めている。



定着率向上の若年層教育

トクヤマでは、若い研究員の退職が続いたことを機に学卒新入社員には「新入社員教育責任者」制度を導入。高卒採用者には「ジュニアコーチ」制度を導入して新入社員の指導、会社生活面をサポートしている。配属後1年間、人材開発担当者が職場の指導者と連携し、管理者を巻き込み、若年層の定着率向上に成果をあげている。また、職場ヒアリングを実施し、新入社員だけでなく2・3年前、10年前に入社した社員の成長にも目を向けているとのこと。浅田氏の発表の随所に会社が社員を大切に育成されていること、人材開発担当者皆さんの情熱を感じた。