

特集「企業における人材活用戦略」を企画して

特集担当編集委員 谷 正美、小波 盛佳

日本の技術は現在、世界各国で活用されている。こうした技術を支えているのは“人”である。技術向上を目指すため、各企業ではさまざまな人材育成および活用を進めている。その一方で、人材教育や技能伝承は、時代の変化から以前のようなスキームではカバーできなくなりつつあり、進め方も大きく変化している。さらに、男女雇用機会均等法の施行以降、女性の進出はめざましく、活躍の場を広げるとともに女性の視点が新たな展開につながるケースも生まれている。本特集では企業が取り組む人材活用策について、その考え方や取り組み事例に加え、その成果などをさまざまな角度から解説していただいた。

同志社大学の太田肇氏は「いま企業に求められる人材活用戦略とは」と題し、仕事への取り組み方が従前と比べ大きく変化し、人材活用手法も転換期を迎えていることを踏まえたシステムの構築が急がれる中での新たな人材活用の考え方を解説。これまでの慣習をいかに変えられるかが重要である点などにも言及している。

企業が求める人材とその活用の具体例として、**株奈良機械製作所の小原宏造氏**には「人材活用に向けての取り組みについて」と題して、採用時点から定年退職に至るまで企業人としてどのようなプロセスで育成、活用しているかを、女性の活用も含め具体例を挙げてまとめていただいた。人と相対する以上、画一的ではなく個々人と向き合った対応が必要であることを認識させられる。

株イシダの廣瀬修氏には「イノベーションが求められる研究開発部門の意識改革」をテーマに、今の研究開発部門に求められるものは何かについて解説していただいた。ニーズ主導型への移行やオープンイノベーション、さらにマーケティング感覚の醸成などを例に挙げ、スピード感や購入者目線など新たな視点の必要性を説いている。

技術者教育・技能伝承への取り組みについて、「わが社の粉体技術教育・研修」と題した**大川原化工機株の初沢悟氏**は、設立直後から自社の試験場で取り組んでいる教育・研修の事例を紹介。社内教育にとどまらず、社外や関連学協会との連携を図るとともに、入社年数や経験年数に応じたスケジューリングすることでボトムアップにつなげるなど、きめ細やかさがうかがえる。

新東工業株の奥平昌治氏の「活人主義における技能安全研修センターでの人材育成～安全はすべてに優先する～」では、技能・技術伝承という課題に対し、自社の施設を活用しながら座学と実習を組み合わせさせて効率よく、かつ正確に伝承していく手法が紹介されている。その成果が実りつつあることで社内外に好影響を与えていることが伝わってくる。両社とも“安全”に対する意識の高さが特徴的である。

株大阪ケイオスの原田徹朗氏の「企業連携で生まれた社内教育システム「ものづくり企業人のためのグッドマナー講座」とは」では、大阪のモノづくり企業の経営者19人が出資し設立した企業である利点を活用し、知恵を出し合うことが成果につながることを示唆されている。人材の育成・活用にとどまらず、採用力アップという副次的な効果も得られているようだ。

フルード工業株の小波盛佳の「社会が望む人材」は、これから社会で羽ばたこうとしている人たちに対する、長年企業人として経験を積んできた筆者からのアドバイスのようなメッセージである。もともとと学生に心豊かな職業人・技術者生活を営んでもらうための心構えだが、社会人にとって実践できているかとなるとなかなか難しいところもあり、自らの振り返りのためにも有効活用できるものであろう。

人材育成・活用が企業活動の核になっていることは言うまでもない。しかし、その取り組み方は業種・業態、企業規模、人員構成などによって千差万別といえる。したがって、ここに紹介した内容がすべてではなく一例でしかないが、その中で一つでも参考やヒントになって、自社の人材活用や技能伝承、ひいては企業力向上の一助となれば幸いである。