

階層別研修プログラムで新人から幹部までの底上げを図る

従業員の平均年齢は26歳

(株)浜田(大阪府高槻市、浜田篤介社長)は1973年の設立で、2004年には2代目の現・浜田社長が就任、次世代型経営への転換期を迎える。事業としては、金属スクラップの回収から解体工事、蛍光管リサイクル、機密文書のリサイクルからバッテリーリユース、太陽光発電システムまでの事業を展開、多様な課題に対応する“環境ソリューション企業”を目指している。従業員の平均年齢は26歳と、歴史と青年の若さを併せ持つ企業だ。

同社の浜田社長は、業界を取巻く環境と先行きを見据え、持続的成長を達成していくには、人的資源の確保と育成が必須と判断。5年前から、従来の中途採用主体から、新卒主体の人材確保へと大きくシフトする。

新卒専門のインターネット求人サイトに登録し、興味を示した学生を対象にした会社説明会も毎年行っている。そこで、応募してきた就職希望者には、第1次～3次までの担当管理職、役員による面接をする。その過程で絞り込まれた希望者に、最終面接で浜田社長が自ら会って判断を下す。

現在、社内的には成長の度合いやレベルに従って常に研鑽できるよう、階層別研修のプログラムを構築している。内定者、新入社員、次期管理職、部長クラスから取締役以上の勉強会にいたるまでがそれぞれ、レベルアップできる環境づくりがなされている。

それ以外に現場職や営業職など個別の技能研修も設けている。具体的に、営業の新人の場合「営業コアスキル研修」と名づける時間を持ち、事前調査から契約、事後フォローにいたるまでをロールプレイングにより擬似体験させ、本格的に外へ出るまで

の準備をする。

一方、現場では特に基本中の基本である安全教育に注力している。週に1回は、現場会議を開き、KY(危険予知)を含めた諸課題の解消につなげている。先出の階層別研修の中にも、現場の職長教育がプログラムの中に入れられている。

また、会社の掲げる方向性に対する社員の心持ち、姿勢を知るため「ビジョンサーベイ」を実施。その結果を踏まえ、研修内容に修正を加えていく方針である。

今後、取り組むべき課題として浜田社長は「いかに前向きな“現状不満足精神”を、社員一人ひとりの中にみなぎらせていくか」と語る。新入社員が成長し、常に目標となりえるような先輩、幹部であるのか、問い続けていきたいという。 **SN**



「前向きな“現状不満足精神”を」と語る浜田社長。