

特集 2

新人事部長に聞く ISKの人材育成・働き方

グローバル化、少子高齢化に伴う労働人口の減少等、企業を取り巻く環境は刻々と変化していきます。そこで2017年2月に就任した水谷人事部長にISKの人材育成の基本的な考え方、社会の変化に応じてISKでの働き方がどうあるべきかを語っていただきました。

聞き手：環境安全衛生統括・品質保証部



人事部長
水谷 朗

－ 当社の人材育成に関する基本的な考え方を教えてください。

社会に出て、会社に入ってから人生の多くは会社で過ごす時間です。会社生活をいかに充実したものにできるかで、その人の人生の充実度合いは変わってきます。その点で会社の人材育成は人生の充実度合いと結びついていると思います。会社の業務・仕事を通じて人が成長し、充実した毎日を送り、ひいてはそれが会社の成長・発展に繋がっていくと思います。そしてその会社の成長・発展によって人はまた充実した日々を送ることができ、更により良い生活＝人生に繋がっていくと考えています。

－ 人事ローテーションに関し、考え方を聞かせてください。

新しい職務を経験することは、組織・個人共に良いことばかりだと思っています。異動することは本人やご家族にとって負担になることもありますし、職場も初めは混乱するかもしれません。しかし、多様な業務経験を積むことによって、幅広い知識や視野を養えますし、個人の適性や能力を見極められて、自身のキャリアパスの形成・実現に役立ちます。業務のマンネリ化に伴うモチベーションの低下を防ぎ、職場としてもコミュニケーションの活発化にも繋がると考えています。

－ 次に研修に関して教えてください。若手・中堅・管理職等の階層ごとに行われる研修以外に、特色ある研修は実施されていますか？

当社で、研修を実施する理由は、それを自身の学びや気づきの機会と捉えてもらい、自律的に考え行動し、自分から成長していくんだという積極的な姿勢を持ってもらいたいからです。階層ごとに行う研修に加え、特色ある研修として、個人・組織のニーズを意識した選抜型研修、無機・有機の新テーマを探る研修、研究・営業等の職種ごとに考え方や行動の道筋を学ぶ研修、リーダー層の役割や考え方を学ぶ研修、スキルアップ研修等があります。

－ 特に力を入れている研修はありますか？

今、特に力を入れているのは、管理職層の研修です。3年前からマネジメントリーダー研修とトップリーダー研修を実施しています。各部門で中心的な役割を担っている管理職に対し、マーケティング力、企画立案力、

課題解決力と共に統率力を学んでいただきたいと思います。個々の従業員が自己啓発や研修等で各々の力量を上げることはもちろん大切ですが、組織を構成しているその個々の力を十分に引き出せるかは、組織のリーダーのマネジメント次第だと考えているからです。

－ 海外展開の加速に伴い、グローバルに活躍できる人材を育てていく必要もあると思います。グローバル人材育成プログラムの概要を教えてください。

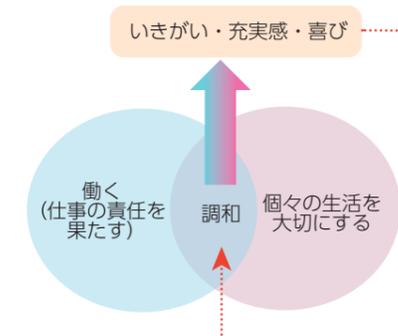
グローバル化は単にロケーションが海外という意味だけでなく、国内外のどこにいても国際感覚をもって仕事をしていくことと考えています。外国語が話せるというだけではなく、グローバル化に対応した研修として、実際に海外で経験を重ね国際感覚を養う海外派遣研修、職場や自宅の近くで実際に外国人と接し語学力を高めてもらうネイティブクラスレッスン、レベル毎に基礎力養成や習得レベルの維持等をインターネット環境で行う自己学習支援コース等のラインナップを用意しています。これらの研修も、語学等の習得・維持のきっかけであって、自己研鑽が重要と思っています。意識してその様な環境に自ら身を置いていくことが大切だと思います。

－ 少子高齢化が進み、雇用を取り巻く環境も変わってきます。若年者・高齢者の雇用に関し、考え方を聞かせてください。

当社が人手不足の社会情勢で離職を抑え、採用難のなかでどのように人材を確保するか、また社内で若年者から高齢者までの人材をどう処遇すべきかは、大きな課題です。社会の環境の変化に合わせ、会社も変化していく、従業員の考えに合わせ働き方を見直していくことが企業の社会的責任と考えます。当社の離職率は他社と比較して低いですが、より一層若年者が職場に溶け込める環境、また雇用確保の観点から60歳以上の方にもこれまでの経験を活かし活躍できる場を作っていくことが重要と考えています。どの年代の方にもそれぞれの事情に合った「働き甲斐」を感じる職場づくりが大切と考えています。

－ 昨今世の中では働き方を見直そうという風潮が起きていますが、「ワークライフバランス」について、考え方を聞かせてください。

ワークライフバランスは仕事と生活の調和です。仕事の責任を十分に果たしながらも、個人の生活面での時間の融通を尊重する考え方です。ワークライフバランスを推進することによって、従業員の仕事に対する意識や士気の向上で、生産性や効率が向上し、結果として、将来、労働時間が短縮されていくべきではないかと思っています。しっかり働くときは働く、休むときは休むというメリハリある時間の使い方をしてほしいと思っています。



－ 4月から労使間で「働き方検討委員会」が立ち上がりました。「働き方」のベースにある「働きやすさ」や「働き甲斐」について、どのように考えていますか？

「働きやすさ」とは、いわば組織の土壌を整えるものですが、一方で、そこから花を咲かせるためには「働き甲斐」という、もう一つの側面にも当社は力を入れなければならないと考えています。私達が、仕事を通して、成果や成長を様々な面で実感できること、それが「働き甲斐」と考えています。そのためにも、性別の違いを始めとして、年齢や価値観の違う従業員に気持ち良く働いてもらい、組織の発展に繋がっていく、いわゆるダイバシティ（多様性）を重視する人事運営を行うことが必要であると考えています。

ISK の研修・制度体験談



当社では、学卒採用の新入社員を1年かけて大事に育て上げる見職を対象としたマネジメントリーダー研修、グローバルに活躍する。また、育児休業・育児短時間勤務制度を利用される方が、安心して努めています。



習期間を設けているほか、各部門で中心的な役割を担っている管理人材育成を主眼にした海外派遣研修など、様々な研修を行っています。育児と仕事の両立に取り組めるよう、働きやすい職場環境作り

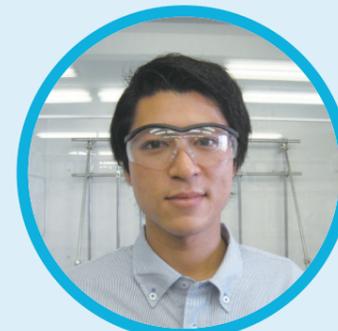
討議を通じ広い知見を得る



原料購買部
新名 芳行

昨年私は管理職育成研修「マネジメントリーダー研修」を受講しました。シンガポールからの帰国や新しい部署で慣れない業務の中での研修で課題や通信教育等に時間的な配分ができず、大変な面もありました。しかし、終えてみると大いに意義のある内容でした。また、日頃接する機会の少ない部署の方々との交流・討議ができたこと、様々な部門の実態、業務遂行の方法等を聞く機会を得、共有できたことは今次研修の大きな成果の一つになっています。

1年間の見習期間を終えて



工業化研究室
森戸 大介

当社は、先輩社員が1年間見習生の仕事の進め方をサポートするというブラザー制度を採用しており、この一年間は、実験計画や報告書作成方法などのほか様々なことをブラザーや研究室の皆様をサポートしていただきました。また、年度末に行った座禅研修では、集団行動の大切さや、自己を見つめて目の前のことに全力で取り組む姿勢を学ぶことができました。一年で一人前になることはできませんが、研修期間で学んだ仕事に対する姿勢を忘れず、これからも絶えず成長していきたいと思えます。

全社目線で考えることを再認識



環境安全・品質マネジメント部
赤松 俊彦

マネジメントリーダー研修に参加し、自社分析、課題分析、ロジカル・クリティカルシンキング、財務分析、組織統率等、リーダーとして必要な知識とその活用について、グループ討議等を通じて学ぶことができ、全社目線や幅広い視野で考えることの重要性を再認識した有意義な研修でした。また、研修には各事業地、各部署から様々な方が参加されており、自社分析等では有機事業や本社業務の話を知ることができたことも、勉強になりました。

海外派遣研修を活かし、グローバルな社会貢献の一助に



法務部
浅田 貴司

2015年5月から約3ヶ月間、カナダで、語学学校・ホームステイ先等で多様な国籍・年齢の人たちと交流する、有意義な機会を与えていただきました。短い期間でしたが、グローバルビジネスにおいて必要とされる「言語」・「異文化理解」・「関係構築」等の能力の重要性を肌で感じるとともに、能力を一定程度高めることができました。今後も精進して能力をさらに高め、法務業務に活かすとともに、多様化・多国籍化するステークホルダーに対して当社が社会的責任を果たすお手伝いできればと思えます。

世界的な食の安定供給に貢献したい



有機製造部
村上 勝美

マネジメントリーダー研修では心理学的な観点から考察する事が多く、企業でも人が根底にあることを意識できる内容でした。2日間×5回の長丁場で、一緒に研修を受けた方と行った各種の実習も良い経験でした。本研修では、四日市工場の収益向上のために何をし、どのような商品を世の中に送り出して行くのが良いのか相当考えました。農業は今後も世界中で利用機会が拡大する商品であり、ISKのように世界の中では小さな会社でもやり方次第では世界の安定的な食料供給に十分貢献できると確信できた研修でした。

育児休業・育児短時間勤務制度の利用を経て



無機材料営業部
河野まき子

約6ヶ月育児休業を取得後、職場復帰し、現在は育児短時間勤務制度を利用しています。部署には、同制度を利用された先輩がおり、仕事と育児の両立に理解を示して下さっていて、恵まれた環境でやらせていただいています。育休期間は、仕事を持つ親にとって、子供と長く一緒にいられる貴重な時間である反面、会話もできない子供と1対1で過ごす日々、社会から遮断された様な孤独を味わう時期です。夫も育児休業が取得できたらと何度も思いました。男性の同制度の利用が「普通」の社会になってほしいと思えます。