

特集 3

労務担当者に聞く

ワークライフバランスとは仕事と生活の調和です。会社生活をいかに充実したものに出来るかで、その人の人生の充実度合いは変わっていきます。会社の業務・仕事を通じて人が成長し、充実した毎日を送る、それが会社の成長・発展に繋がっていきます。

本特集では、「労務担当者に聞く」と題しまして当社各事業地と関連会社の労務担当者がそれぞれ取り組んでいる「人材育成」、「働き方改革」について語っていただきました。



総務人事本部 人事部

山口 琢之

【人材育成について】

人材育成は単なる知識やスキルの習得だけではなく、長期的な視点に立って如何に主体性、自律性を養い、個々の可能性を最大限に引き出すか、また、限られた人員で最大の利益を上げ、会社に貢献できる人材に育てるかが重要であると思います。

人材育成の中心はOJT（On The Job Training:実務学習）ですが、通常業務だけでは身に付けにくい個々のスキル、マネジメント能力の向上やグローバルな視野を持った人材の育成を行うために、入社時の「導入研修」をはじめ、節目節目での「各階層別研修」、次世代の幹部候補の育成として「トップリーダー・マネジメントリーダー研修」や海外戦略に対応すべき「グローバル人材育成プログラム」の実施、さらには「研究職、営業職等の職種ニーズに合わせた研修」等々、研修内容に応じ対象者を選抜する「選抜型研修」として企画立案し、計画的かつ積極的に実施しています。

会社にとって人材育成は組織的かつ戦略的に取り組むべき重要な課題であり、教育研修をきっかけに、個々ひいては会社の生産性向上に繋がなくてはなりません。全てのニーズを満足する教育研修の実施は難しいものがありますが、継続的に繰り返し行うことと、教育研修を一つのきっかけとして個々の業務で実際に活用していくことが肝要であると考えます。



新任管理職研修

【働き方改革について】

少子高齢化により、生産年齢人口の減少が進む中、育児・介護の両立や高齢者の活躍推進等、働く人の事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を目指し、厚生労働省では「働き方改革」の実現を推進しております。当社では、個々の仕事の責任を充分果たしつつ生活面との調和を図るべく、まさにワークライフマネジメントの推進により「働くときは働く、休むときは休む」という、メリハリのある働き方の実現を目指しております。単に自由度が増した働き方ではなく、有効な時間の活用と成果に繋がる「働きやすさ」の観点で「フレックスタイム制度の導入推進」「育児短時間勤務制度の見直し」「時間単位での年次有給休暇取得制度の制定」や国の法制化に先立ち「年間5日間の年次有給休暇取得の協定化」等、勤務諸制度の見直しや新たな制度を施行しました。働き方改革を進める上では「働きやすさ」だけではなく、決められた時間内で最大限の成果を生み出す仕組み、考え方が重要であると思います。今後は、人工知能（AI）の活用等によるIT化の推進等、一歩進んだ施策の実施が課題であると考えます。

ISKの働き方改革

有効時間の活用
成果に繋がる「働きやすさ」

働き方の自由度向上

勤務諸制度の見直し



中央研究所 総務部

近藤 奈穂

春日 直子

【中央研究所の人材育成】

中央研究所では、人材教育の一環として毎年、一般職を対象として外部講師による研修を行っています。研修では業務に活用できるビジネススキルが身に着くような内容を提供していきたいと考えています。2017年度は「ビジネス文書の書き方」研修を実施しました。ほとんどの受講者が社内報告書や議事録を書いた経験がなく、自分の思っていることを文書で伝えるのは苦手であるとのことでしたが、受講後は、「非常に役に立った」、「これから積極的に文書を書いてみたい」という前向きな感想がきかれました。

また、中央研究所には、毎年3月に見習生^(注)の研究発表会というイベントがあります。4月に入社した新入社員が、1年間、先輩社員から知識や技術をみっちり教わりながら進めてきた研究の成果を論文にし、研究所幹部や上司、先輩の前で発表するというものです。見習生たちは緊張した面持ちで発表を行っていますが、先輩や上司からのアドバイスや労いの言葉により、安堵感と達成感に包まれていました。この発表会を終えると見習生は一人前の研究者として扱われることになります。この制度は古くから中央研究所に引き継がれているもので、見習教育を通じて先輩と後輩との間に信頼関係が育まれ、知識や技術が伝承されています。

(注) 見習生：入社1年目の新入社員は見習生として先輩社員からOJTを受ける



見習生の研究発表会



四日市工場 総務部

水谷 朗

【人材育成】

人材育成の目的は「社内の大きなリソース（資源）である“人材”を、効果的かつ効率的に活用し、競争力を向上させ、利益を最大化すること」にあります。近年のグローバル化、IT化により、機械が人の仕事も担えるようになるにつれ、企業が競争優位性を保つためには、社内人材のスキルや知識を高めることが必須になってきています。企業にとって今や、人材育成は経営戦略のひとつであり、組織的かつ戦略的に取り組むべき活動です。

四日市工場の人材育成



の管理監督層を対象にリーダー研修を実施しています。また、QCサークル活動は、「自分達の職場、仕事、製品は、自分達の手で改善する」ことが当たり前の風土となることを目指し、一人ひとりの業務能力のレベルアップに繋がる活動を推進しています。

このような環境の中、四日市工場での人材育成は、「基礎学力向上」、「階層別研修」、「QCサークル活動」の3つのカテゴリで取り組みを進めています。基礎学力向上は、入社年次の浅い年代層を対象に数学・物理・化学の基礎講座、設備に関わる知識等能力向上研修を、階層別研修はプラントオペレーター

人材育成は、目に見えた成果の発現には時間を要しますが、人こそ組織の財産であるとの認識のもと、「人財育成、人財開発」を積極的に推進しています。



QCサークル報告会

【働き方改革】

「働き方改革」の実現には、従業員のモチベーションの維持と生産性向上が重要なポイントだと考えています。当社は、本年4月より時間単位休暇制度と年間5日の年次休暇取得協定化の導入、育児短時間勤務制度を見直しました。四日市工場では、フレックスタイム制度を略全部署（交替勤務者を除く）に適用しており、本年導入の時間単位休暇、育児短時間勤務制度等を上手く組み合わせることで、「仕事と生活を調和」するワークライフバランスが促進されと考えています。

働き方改革には、制度改善だけではなく社員一人ひとりの働き方の見直しが必要で、多様な働き方

のメニューを取り揃えても、従業員が同じ働き方、同じ仕事のやり方をしていたのでは生産性向上には繋がりません。ワークライフバランスと併行して各個人の業務改善や効率の良い働き方を実践すると共に、各部署・組織においても会議時間の短縮、業務ローテーション、配置転換の実施により、仕事の達成感・やりがいに繋げて成果を上げることが「働き方改革」だと考えています。



石原バイオサイエンス株式会社

総務管理部

曽原 博幸

【「人材育成」「働き方改革」への取り組みについて】

石原バイオサイエンス株式会社（以下IBJ）は、2018年9月末現在で役員、派遣を含む総勢104名、内92名が石原産業株式会社（以下ISK）からの出向者で構成されており、ISKと連携して人材育成および働き方改革等に取り組んでいます。

IBJにとって、農薬マーケットが縮小する厳しい事業環境の中で、他社との競争に打ち勝ち、勝ち残るためには、人が財産であり人材の確保・育成は重要なテーマです。また、IBJの販売活動のリソースは人財（人材）であり事業運営の原点でもあります。営業担当者はお客様に薬剤を販売するだけでなく、生産者へ技術普及をベースとした防除を提案する「技術者」でもあります。

IBJでは、毎年前年実績・予算・業界実績の3つの目標をクリアした営業成績優秀者を表彰しています。また、毎年8月に開催の全社会議において、成績優秀者がどのように営業推進に取り組み、成果に繋がったのか成功事例等を発表することで、全社員のさらなるレベルアップを狙いとしています。そのほか、ISK剤を普及拡大するためには薬剤が県やJA・小売店の防除暦/注文書へ掲載されることが重要であり、これらに新規採用・維持されることをポイント化して成績優秀者を表彰することも行っています。このような表彰制度が、薬剤の維持・拡大ならびに新規剤の早期普及、社員のモチベーションアップに繋がるように取り組んでおり、その成果も毎年の売上高伸長として現れています。

また、売上を拡大するためには人材の確保も欠かせなく、計画的に新規・中途採用を実施すると共に、営業担当者の定期異動と、開発／普及／営業のよりスムーズなコミュニケーションを図るため、ISK関係部門との人事交流も進めています。

いずれにしても、IBJはISKグループにおいて唯一、最終農薬製品の普及・販売を担っているだけに、人材育成等の観点においても、IBJ独自の取り組みが必要となる場合があります。引き続きISKとの連携を強化して、諸課題の解決等に取り組んでいきます。