

解説

人材の確保・育成から成長へ

中川ヒューム管工業(株)編
(本社:茨城県土浦市)

■ 人事担当

い い だ よ し ゆ き
飯田 義幸

中川ヒューム管工業(株)
関東工場副工場長兼管理課長

■ 若手

う ん じ ょ う な お や
雲乗 直也

中川ヒューム管工業(株)
関東工場

人事担当の目線

人材確保に関する方針と望む人材について

当社は、創業より100年以上にわたり、下水道事業や灌漑事業に使用される外圧管や推進管等のヒューム管の製造販売を行い、皆さんの暮らしを支え続けてきました。そんな社会のインフラ整備に欠かせない製品の製造工程は極めて特殊なもので①遠心力を用いて回転させた鋼製の型枠内に生コンを投入し②徐々に回転数を上げることにより締め固めを行い③そこへ約3mの長さの製管棒を差し入れ、内面仕上げを行うというものです。また、製造現場は、夏は暑く冬は寒いといった厳しい環境下にもなるため、体力に自信があり、ものづくりへの強い興味をもった人材を望んでおります。そこで、今回は製造技能職員に的を絞って、当工場の人材確保についてご紹介します。

当工場の人材確保においては、高校生の新卒採用を中心としております。その理由としては、製造技能職員として長期的な活躍が期待できることと、好奇心旺盛で技術の吸収力が高いということです。また、そのような10代の若手社員が入社することにより、社内の活性

化が図られることも高校生の新卒採用に重点を置く大きな理由です。

Q1：自己紹介を簡潔にお願いします。

私は、茨城県の出身で、入社36年目を迎えております。これまで3つの事業所で、製造管理や品質管理といった業務を経験し、5年前に副工場長を任されたのを機に、人事も担当することとなりました。

当社に入社を希望した理由は、社会に貢献できる仕事をしたい、また、生まれ育った地元に根付いた企業で働きたいという思いが強かったからです。

「自社の生み出す製品、付加価値を通じて国土建設に貢献する」「最大の企業たらずとも最良の企業たるを期す」という経営理念に共感したことも入社を決める大きなきっかけとなりました。

Q2：人材採用はどのような方法で行っていますか？

前述しました通り、新卒採用は主に高校生をターゲットとしておりますので、近隣の工業高校などを訪問しての求人が中心となります。また、中途採用者の定着率向上を目指し、近年では、自社の社員を通じて友人・知人を紹介してもらったりファラル採用にも力を入れています。

Q3：入社されない方はどのような理由で辞退しているのでしょうか？

採用試験の際には、応募者とのミスマッチを防ぐため、必ず工場見学を実施しています。製管作業では大きな音を発し、高速回転する型枠内からは生コンが飛び散ります。また、型組・脱型作業では、高温の養生室内から型枠を人力で転がす肉体労働や、型枠に塗布する離型剤による油污れも伴います。そのような光景を目にした際、いわゆる3K労働（きつい・汚い・危険）をイメージされてしまい、辞退されてしまうのではないかと思います。ですから工場美化、安全確認には注力しており、整理整頓をはじめとして清潔な作業工程の確保のため改善を重ね、日本一安全できれいなヒューム管工場を目指しています。

Q4：若手人材の育成はどのようにしていますか？

当社の製造工程では、危険な作業を伴うため、最優先に行うのが安全教育です。過去に発生した災害事例を中心に、写真や資料を見ながら危険のポイントを理解するまで徹底的に指導します。その後、1ヶ月間は異なる4つの主要製造ラインを1週間毎にローテーションする形で、現場研修に入ります。この現場研修では、仕事の流れを目で見て覚えるのが中心ですが、徐々に先輩からの指示を受けて実作業にも従事します。これらの研修期間を経て、本人の希望と特性により配属先を決定し、OJTによる本格的な育成が始まります。まずは型組・脱型作業を行うことで、自社製品に対する基礎知識を身に付けた後、製管作業へとステップアップします。

社内には、正式なメンター制度やチューター制度を設けていませんが、先輩や上司が入社間もない若手社員に積極的な声掛けを推奨する職場づくりを行うことで、信頼感や安心感が生まれ、定着率のアップに繋がっています。また、そのような経験をした若手社員が後輩の良きアドバイザーになるという好循環も生まれています。

Q5：ここ5年間の若手人材の入社数と退社数はどのくらいでしょうか？

若手人材を35歳以下と定義すると、過去5年間の入社数16名に対し、退職数は4名となっております。



工場内での新入社員研修状況

Q6：早期退職する若い人の理由はなんのでしょうか？

主に雇用のミスマッチが原因と考えられますが、①思っていた仕事内容とのギャップが大きかった。②家庭の事情。③より好条件の転職先が見つかったなどです。

Q7：今後の若手確保・育成についてどのようにお考えですか？早期離職防止の改善策は？

若手先輩社員を中心とした後輩育成の好循環を今後も発展させ、若手人材が先輩を頼って当社で働きたいと思えるような職場の風土づくりを進めたいと考えております。また、弊社ならではのDXにより、製造現場の変革を推進し、生産効率の向上を目指しています。それにより「働く時間はより短く、獲得する収入はより多く」を実現し、経営理念でもある「最大の企業たらずとも最良の企業たるを期す」を誰もが実感できる取り組みが、若手社員の早期離職防止にも繋がると信じております。

Q8：育成した若手が活躍するためには、会社（組織）の存続が必須です。御社の将来の見通しはどのようにお考えでしょうか？

ヒューム管製造の技術伝承と新技術の開発が最重要と考えています。先に述べた通り、ヒューム管の製造には製管という品質を左右する重要な作業があり、熟練した技術が必要となります。この技術を次世代にも引き継いで絶やさないことが大事です。また、下水道インフラの概成や老朽化、気象災害や脱炭素化など、社会から求められる製品技術にも大きな変化が訪れています。時代に即した技術開発と求められる製品との融合を図り、これからの時代に向けた新たな事業展開も含め、さ