

三木プリー株式会社 (神奈川県座間市)

自社のモットーに通じる 秘書検定を若手教育で活用する

三木プリー株式会社は創業80年の歴史を誇る伝動制御機器メーカーだ。製造から販売までを担っており、営業職・技術職・スタッフ職などが一丸となり活躍している。同社では数年前から社員教育の一環として、入社から3年以内の若手社員を対象に、秘書検定2級の受験を始めた。秘書検定を導入した経緯や合格者インタビューを交え、取り組みの様子をレポートする。



神奈川県座間市にある三木プリー株式会社のテクニカルセンター。国内外に支店や生産拠点を持つ

職種の理解につながる 1年間の研修

三木プリー株式会社は、創業80年の歴史を持つ伝動制御機器メーカーだ。製造から販売までを担っており、営業職、技術職、製造職、開発職、スタッフ職が活躍している。

伝動制御機器と聞いても、ピンとくる人は少ないかもしれないが、工場にある大きな機械から、駅の自動改札機やATMなど身近にある機械まで、さまざまなところで同社の製品が使われている。

「当社が扱っている伝動制御機器は、単体では

動かない製品ですが、機械を安全・正確に動か

すために、なくてはならない存在です。社会を下支えする。これがわれわれの立ち位置だと思っっています。皆がそこに誇りを持って、日々の業務に当たっています」と話すのは、人事部人材開発課の田中正之課長だ。

伝統の技術で長年、高い実績を誇る同社。技術や製品の質はもちろん、社員の質にもこだわっており、教育体制を充実させるためにさまざまな取り組みを行っている。

特徴的なのは、新入社員研修だ。毎年、約10名の新卒者が入社。新入社員は30ある部門のうち7〜8部門を回りながら1年間過ごし、その

後、配属となる。新入社員研修の狙いは何か。

「狙いは三つあります。一つが、コミュニケーションスキルの重要性を知ることです。当社には、エンジニアになりたくて入社してくる学生が多くいます。工学系の技術や知識はあるけれど、対人関係が苦手な学生もいる。お客さまの真のニーズを知り、社内のやりとりをスムーズにしてくれるのがコミュニケーションです。どの職種でもこのスキルが必要なことを理解してもらいたいと考えています」(田中課長)。

二つ目は、各部門の業務内容を知るため。例えば営業職がどのようにして仕事をやるのか、製造では一つの製品が完成するまでどのくら

い労力がかかるのかなどを経験する。

「新入社員には各部門の内容や立場を知り、各部門の現場において、いろいろな場面を見ながら、視野を広げてほしいという思いがあります。エンジニアを志望していたけれど、『会話が得意。営業の方が向いているかもしれない』ということや営業部に配属された社員もいました」(田中課長)。

最後は、社内のコミュニケーションを図るため。さまざまな部門を経験することで、多くの社員に顔を覚えてもらい、一日も早く三木プーリの一員として会社になじんでほしいという願いがある。

社長のひと言が発端に。 秘書検定の内容は 若手の教育にふさわしい

社員教育の一環として数年前に始まったのが、秘書検定2級の受験だ。田中課長は、秘書検定を選んだ理由をこう説明する。

「導入のきっかけは、三木康治社長の『社会人に求められるマナーを網羅している秘書検定に挑戦させたらどうか』という提案でした。内容を確認すると、社長の言う通り、文書や電話、マナーといったビジネススキル全てが入っています。若手教育に適していると思いました」。職種に関係なく、入社3年以内の社員が秘書検定の受験対象者だが、中間層の社員が挑戦することもあるそうだ。

「検定の受験を始めたのは約5年前です。入社した頃にはこの取り組みがなかった社員の中からも『面白そう。私も学習してみたい』と興味を持った人が挑戦しています。部下や先輩にしてみれば、同じ試験に挑んでいる上司や先輩がいることは心強いでしょう」と田中課長は言い、2級というレベルについて話を続ける。

「2級は新社会人に適した内容だと思います。言葉遣いや電話応対、ビジネス文書の書き方など、学んだことはすぐに仕事で使えることばかり。社会人に求められるベーシックな部分を押さえているからこそ、若手社員を秘書検定に挑戦させる意味があります」。

毎年6月に実施している試験に、毎年30名前後が挑戦している。学習方法について、人事部人材開発課の芝佑紀さんはこう説明する。

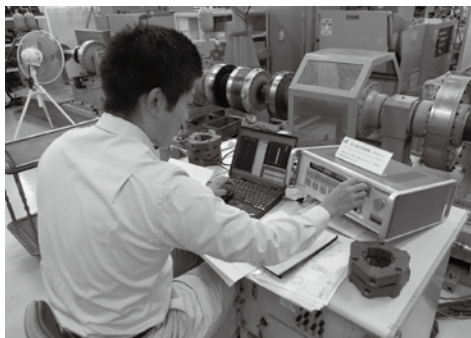
「テキストを一人1冊配布し、各自で学習を進めてもらいます。過去問題集も配布しようと思ったのですが、2冊渡すと受験者の負担になると考え、テキストのみにしています。『過去問題を解きたい』という学習に熱心な人には、人事部で貸し出しを行っています」。

学習は独学が基本だが、本試験の1カ月前に模擬試験を行い、2週間前に勉強会を実施して受験者をサポートしている。

「勉強会では、模擬試験の解答を答え合わせします。講師を務めているのは、社長秘書です。一方的に解説するのではなく、ディスカッション形式で受験者同士で話し合いながら進めて



新入社員は入社後、1年間の現場研修を受ける。お客さまのことを知り、製品の基礎知識を習得する。メーカーの代表的な職種を経験することで、配属後の成長や活躍につながっている



います。就業時間内に約2時間行うため、集中力を切らさずに取り組んでいる姿が見受けられます」と芝さんは話し、こう続ける。

「参加者から、『なぜこの選択肢が適当なのか』『こちらの選択肢でもよいのでは?』などの質問が飛び、なかなか先に進まないこともあると聞きます。意欲的な人が多いですね。勉強会を実施してよかったですと思います」。

合格率は全国平均を上回っているというのだから、模擬試験や勉強会の効果はあると言えるだろう。他に成果はないかと尋ねると、田中課長は「こうした取り組みは、業績に直接結び



(左から) 人事部人材開発課の芝佑紀さんと田中正之課長。芝さんは「キャリア研修」「新人研修」などの講師も務める。「社会に出ると自分で考えて行動することが求められる。それが自然とできるような人材に育てたい」(芝さん)。芝さんについて田中課長は「指導の仕方が丁寧。天職だと思う」と誇らしげだ



(左から) 営業部の大竹竜太さん、マーケティング部の濱崎裕佳里さん、技術部の伊藤直哉さん。部門を超えて良好な関係を築いている

付くものではないし、効果を測るのは難しい。しかし、業務態度を見ると社員がビジネススキルや知識を身に付けていることは確か」と胸を張り、同社のモットーについて話し始めた。

「秘書検定の内容は、当社のモットーである『親切・丁寧』に通じるものがあると感じています。難しいのは、この言葉をどう解釈し、実践するか。お客さまや同僚に、親切であり丁寧であると受け止めてもらうには、どう行動すればよいのか。秘書検定には、それが集約されていて、具体的に示されている気がしています」。

親切・丁寧が 秘書検定には 集約されている

秘書検定2級の合格者に話を聞いた。技術部の伊藤直哉さんは平成29年6月に、マーケティング部の濱崎裕佳里さんと営業部の大竹竜太さんは平成30年6月に合格した。

「学生のときは目上の方と話す機会がほとんどなかったので、正しい言葉遣いに慣れるまで苦労しました。ビジネス文書を学べたおかげで、メールのやりとりにも困らなくなったのがうれしいです。今では敬語がスラスラ出てきます」と伊藤さんは自信を見せる。

濱崎さんも敬語の学習がためになったと話し、それ以外にも収穫があったと答える。

「入社当初は、上司や先輩とどう接するべきかわかりませんでした。しかし秘書検定の勉強を進めるうちに、感じよく、きちんと丁寧に接することが大事だと気付いたのです。周囲と信頼関係を築くために欠かせない要素だと思えます」。

入社21年目の大竹さんは、秘書検定に挑戦した理由を「部内には、秘書検定の受験対象者となる後輩が数名いて、先輩らしいところを見せたいし、ビジネススキルを棚卸しする機会にもなると思った」と明かし、こう続ける。

「現場で仕事をしながら身に付けたマナーは大半が合っていたけれど、間違っていた部分も

あり、正解が分かってよかったです。スキルの棚卸しに最適だと思うので、30代以降の社員にもお薦めしたいですね。学んだことは、社内外のコミュニケーションに役立ちます。相手の気持ちを考えて物事を伝えることの重要性を知り、意識して取り組んでいます」。

合格者の声に共通するのは、相手を意識して行動しているということ。気持ちよく仕事をすすめるために、互いが思い合うことの大切さを理解しているようだ。

「親切・丁寧は、確実に浸透していると思う。今後も大切にしていきたい」と決意を固くする田中課長。80年という歴史が紡いできた技術と人は、新しい時代を迎えた今、さらに成長しているようだ。



階層別にさまざまな教育プログラムを組んでいる。写真は、昨年始まったばかりの「製品講習」の様子。入門、初級、中級とクラスが分かれており、ベテラン社員が講師を務めている。技術継承にも一役買っているようだ