

卸売・流通団地全体の 人材育成の現状と課題

木 村 仁
(協同組合横浜マーチャライジングセンター)
理 事 長



協同組合横浜マーチャライジングセンター（以下、MDC）は、横浜市金沢区の臨海部（LINKAI横浜金沢）に位置し、15万坪の土地に組合員企業86社、2,300名を超える従業員が就業している卸売・流通団地です。

団地内の7割が中小企業で、組合創立43年を経過、国内でもユニークな卸売・流通団地に数えられております。平成25年（2013年）には、「卸商業団地機能向上支援事業」の認定を受け、当MDCは次代に目を向ける団地として、新しいビジョン創りを開始しました。そして、「街作り・人作り」をテーマに、核となる企業のトップが集まり、アドバイザーに大学教授、さらに横浜市及び神奈川県中小企業団体中央会の構成による運営委員会を重ね、新たな事業として「ヒューマンリソースセンター（=HRC）」を立ち上げ、3本の柱を掲げました。

一つ目の柱が「人材の育成」です。事前アンケートでは、組合員企業が一番苦勞し悩んでいる課題が事業の発展の礎となる「社員の資質の向上」でした。

その課題克服のためにどのようなセミナーを開催したら、企業の礎となるか協議を重ね、経営トップ・ミドルマネージャー・中堅社員・新入社員の各階層に対する教育セミナー開催を念頭に、2～3年毎にステップアップできる研修プログラムを立案しました。階層別研修に対し、職能別研修の充実にも努め、なかでも、WEBマーケティング、財務マネジメントをはじめ、職場人間関係構築研修、労働安全衛生職長研修、簿記研修と多彩なカリキュラムができました。しかも団地ならではの、セミナー会場が近い・料金が安いを実現することによって継続性を図ることとしました。

二つ目の柱が「新卒・若手人材の採用」です。各組合員企業では、当時、大卒・高卒の新卒採用のほか第二新卒採用、中途採用においても、満足できる採用に至らない状況でした。そのため、地域のハローワークの協力を得て、年に1、2回人材採用の機会を作っていただき、採用を希望する企業を募り採用活動を実施し、又、合同就職面接会の開催を20年ぶりに復活させるなど、共同求人事業として企業の採用を支援しています。

今後の更なる人材確保案として、県内の児童福祉施設などと連携し、奨学金制度を創設し

従業員の進学援助も含めた児童福祉施設卒園者対象の採用プランも模索・検討しております。

三つ目の柱が「セミナー講師陣の人材教育セミナーにおけるネットワーク構築」です。社員の資質向上のために必要な社会基礎力および職種別専門分野に精通した講師陣を、大学と行政支援機関の連携したネットワークにより確保するものです。各組合員企業のトップは、会社発展の礎作りのため、次代を担う若手従業員のスキル・考え方を伸ばし育成するため、このHRCの研修参加を促せる体制の構築を図っています。

こうした位置づけの下、平成30年度からMDCのHRC事業が本格的に始まりました。組合員企業の経営トップを対象とした「技術経営塾」は8ヶ月の間、毎月1回土曜日終日、毎月1回火曜日の夕方に受講時間を設定し、中小企業の社長及び後継者合計5名を対象に開催いたしました。

その内容は、あらゆる面で社長は如何にあるべきか、「企業の経営理念」・「中期計画の策定」・「人材の採用、活用、教育」・「金融機関などとの対応方法」など、非常に内容の濃いセミナーでしたが、受講者は全員脱落することなく卒業することができました。

ミドルマネージャーを対象としたセミナーは、BCP（事業継続計画）の観点から、業務の推進が問題なく実践されることを検証、又、財務マネジメントは視点を変えて研究・検証した上で、企業の安定的な発展を図ることを考察。管理職に対し、業務の現状認識を第一に行い、次に必要なことは何なのか？いつまでに行うのか？ということ意識付けするという、経営トップの片腕としての大切なセミナーを開催しました。

MDCの中で、大手企業は独自の社員教育制度で社員の資質・スキルの向上を図っているため、HRC事業は現時点では、独自で社員教育する機会の少ない中小企業者のための存在と理解されがちです。しかしながら、団地内企業すべての人が受講でき、個人としての資質の向上も図れる英会話教室、簿記二級・三級講座、秘書検定講座、職長教育講座などもセミナーメニューとして加え、団地全体でセミナー受講できる機会を創出しています。

HRC事業を進めてきて、具体的に判明した新たな課題があります。

①中途採用者の教育の方法 と ②教育のための時間確保（特に中小企業）です。

①は、同一企業勤務歴15年以上もしくは複数企業勤務歴20年以上の中途採用社員をどのように教育して、モチベーションを上げ、各企業の人財に育てるかということが各社において課題になりつつあることです。

②は、特に中小企業は社員数が少ないため、セミナーを受講すると業務が滞ったり、営業ができないという弊害が起こり、結果セミナー受講を奨めるチャンスが与えづらいということです。

この2つの課題を克服しないと中小企業の社員教育は、十分な成果が得られないこととなります。2～3年でステップアップできる計画的な社員教育セミナーの開催について、受講時間の短縮、受講しやすい受講期間の設定など工夫が必要だと感じています。

今後も、各企業の意向を聞きつつ、HRC事業に反映できるように努めたいと考え、卸売・流通団地だからこそできる人材教育によって、人が育つ「まちづくり」を目指していきます。