

教育・自己啓発を支援、年間研修受講者は延べ1,000人以上

基盤研修は過去20年継続して実施

横浜ゴムは、新人、中堅、ベテランの技術系、事務系従業員に対し、様々な教育・自己啓発の支援を行っています。新人育成のためのブラザー制度、技術力強化のためのテクノカレッジ、自己啓発のための技術や語学の通信講座といった基盤研修については、過去20年に渡り途切れることなく継続しています。また経営方針に沿って特に必要とされるテーマは随時追加して実施しています。その代表例はTOEIC(国際コミュニケーション英語能力テスト)で、グローバル強化の経営方針に従い、2004年から管理職昇格に際しての最低取得基準点数を設け強化しています。

基盤／強化策研修の内容

基盤研修

区分	名称	対象	内容
オンザ・ジョブ・トレーニング (OJT)	ブラザー制度	指導役のブラザー	新人に対する指導役のブラザーを選任し、2年間の育成計画を作成、期間の最後に成長の成果を披露するための発表会を開催します。新人だけでなく、育成に当たる先輩も、後輩指導を通じてレベルアップすることも狙っています。毎年、指導に当たるブラザーへの研修を行っています。
技術力強化	テクノカレッジ	入社1~3年のエンジニア	初級エンジニアに対し、自社製品製造・技術開発の基礎を教えます。先輩エンジニアが講師を担当。技術系従業員は、入社3年以内に全14コースのうち業務上必要なコースを履修します。
自己啓発	通信研修	一般 機械保全技能士	語学や業務に関連した講座を100コース用意しています。製造職場の従業員を対象に4コースを用意しています。

強化策研修

グローバル化	TOEIC 受験	管理職	従来からTOEICの定期受験を実施していましたが、2004年から管理職昇格に当り、最低取得基準点数を設けました。
--------	----------	-----	--

ブラザー制度の一例



ブラザーを組んだ佐藤奈央(右)と奥野つばさ

佐藤奈央は2005年、奥野つばさは2007年入社。2人は共に平塚製造所の研究本部合成研究室に所属し、建築、自動車用接着剤や電子部品に使われる新材料の研究開発に携わっています。佐藤が育成者となって2人がブラザーを組んだのは2007年6月。今年8月に部内で開催した成果発表会で、およそ2年に渡る活動報告を共に行い、ブラザー期間は終了しました。

自分も一緒になって考えて勉強になりました 佐藤奈央

「同じ部署、席も隣り同士、週1回必ず上司を含めて3人でミーティングを持つ、そうした日常活動の中で、とても親密な関係を築けたと思います。何より歳がそれほど違わなかったのが良かったですね。まるで妹ができたような気分で、出張が続いて顔を合わせられない時は「何か変わったことはない?」と用もないのにメールを入れたりしました。材料の評価方法について一緒になって考えるなど、私も勉強になることが多かったと思います」

いつも自分を見てくれる人がいて心強かった 奥野つばさ

「入社当初は挨拶の仕方から社内メールの書き方、特許資料の見方まで、分からないことだらけ。そんな時はすべて佐藤さんに尋ねました。自分一人で悩んでいた研究テーマも、この案件ならどの部署の誰に聞けば協力してくれるなど、貴重な社内ネットワークも教えてもらいました。広い会社の中に、いつも自分を見てくれる人がいると思えたのは、とても心強かったです」

「プロの人材」を育成する教育システム

横浜ゴムは、高い達成意欲と幅広い視野を持ち、周囲に影響を及ぼしながら力を発揮する「プロの人材」育成に努めています。そのために様々な研修を行っており、人事部主催の研修受講者数は、2008年度、延べ1,013人に達しています。

研修内容と受講者数(2008年度:人事部主催)

