



グループワークをする新入社員

3年目の若手社員にはフォローアップ研修として、藤井講師が、

採用時に配属先が決定しているが、東日本支店ではこれらの研修の受講後、本人

一方、入社2、3年目の若手社員にはフォローアップ研修として、藤井講師が、採用時に配属先が決定しているが、東日本支店ではこれらの研修の受講後、本人

座学で各部署の業務、事務手続きやコンプライアンスなどを説明。工場では溶接実習のほか、フルハーネスの装着など、安全衛生について詳細に指導した。

同社は、中期計画の「人的資本経営」の一環として、今年初めて専門分野ごとに外部講師を招いて研修を実施。マナー研修と同様に金融リテラシーや社会保障制度の研修についても、外部講師によるゲーム形式のカリキュラムで、社員たちが楽しく学べるよう工夫した。

また、同社は来年創業120年を迎えることから、労働組合を中心とした従業員からの意見を取り上げ、作業服のリニューアルを実施

立場になったとき、会社を改革していきたい」と語る。

東西の新入社員と若手社員が参加 川岸工業が新人研修を実施 新制服には社員のアイデアを反映

川岸工業（本社・東京都港区、清時康夫社長）は今年、新入社員の研修を行った。同研修は同社の入社式である4月1日から同月18日まで東日本・西日本支店の新入社員21人、17日に入社2、3年目26人、18日には入社1、3年目47人の若手社員が合同で参加した。取材当日の11日には千葉第一工場（千葉県柏市）会議室で、新入社員向けに講師のビジネスプラスサポートの藤井由香里・人財育成プロデューサーが、社会人としての基本的なビジネスマナーや応対などグループワークを中心に講習した。新入社員たちは互いの言葉遣いなどをチェックし合い、ロールプレイでマナーなどを学んだ。

同研修では各部署の役員が講師となり、座学で各部署の業務、事務手続きやコンプライアンスなどを説明。工場では溶接実習のほか、フルハーネスの装着など、安全衛生について詳細に指導した。

同社は、中期計画の「人的資本経営」の一環として、今年初めて専門分野ごとに外部講師を招いて研修を実施。マナー研修と同様に金融リテラシーや社会保障制度の研修についても、外部講師によるゲーム形式のカリキュラムで、社員たちが楽しく学べるよう工夫した。

また、同社は来年創業120年を迎えることから、労働組合を中心とした従業員からの意見を取り上げ、作業服のリニューアルを実施

立場になったとき、会社を改革していきたい」と語る。



新作業服を着た新入社員



新デザインの事務服

施。ポケットの位置や数、ハーネスの装着しやすさ、不燃性の向上などの機能を改善して、投票で選ばれたアイデアを採用、新デザインに変更した。併せて事務服のデザインもリニューアル、今後は共同購入によるシナジー効果を視野に、東西支店でのヘルメットの統一も予定している。

経営企画室の藪田浩志執行役員は「新入社員の半数を占める高校を卒業したばかりの若者を一人前にするのは企業の責任。この研修を通して、社員が自分の学んだことを先輩に指導する立場になったとき、会社を改革していきたい」と語る。

訂正 4月21日付14面の川岸工業・新人研修の記事中「同社は来年創業120年を迎える」とありますが、「同社は今年3月22日すでに120年目を迎えており、2026年に創業120周年」の誤りです。また、同記事中、藪田浩志氏の役職名が「執行役員」とありますが、正しくは「取締役執行役員 経営企画室長(兼)事務統括部長」の誤りです。

お詫びして訂正いたします。