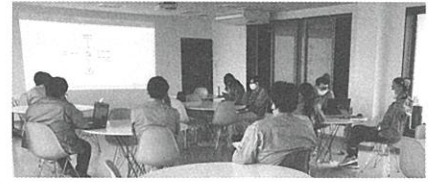


様々な人材開発制度を創設・整備し、「逸材」を育成



東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞
優秀賞受賞

教育訓練風景



組み込み基盤



入社後1年間、先輩社員が専属 トレーナーとして新人をサポート

新協電子株式会社は1966年に設立され、現在は電力設備や防災無線、鉄道や高速道路の交通監視システム、緊急車両や放送設備などの社会インフラに搭載される通信機器部品の製造・販売を主な業務としています。生産工場を持たないファブレス経営を進め、設計を中心とした業務に力点を置いて、独自の強みを発揮しています。近隣の生産事業者約150社と提携しているため生産業務にも支障はありません。

同社は人材育成にも力を入れ、「令和3年度東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞」において「優秀賞」を受賞しています。

新協電子は、長らく新卒採用を行っていませんでしたが、中西英樹さんが代表取締役社長に就任すると、新規顧客の開拓や新製品の開発に取り組みむため、翌年から新卒者採用を復活するようになりました。新卒者の募集に当たっては、就活支援サービスは利用せず、中西さんが自ら工業高等専門学校など近隣の学校を訪問し、人材確保に努めています。

インターンシップも10年以上前から取り入れており、近隣の工業高等専門学校などから生徒を受け入れています。中西さんは、「弊社はやるべき仕事が設計と決まっています。学生さんたちは2週間のインターンシッ

プをとおして、設計という仕事に絞って、それが本当に自分に適しているかどうか深く考えることができます」と語っています。

応募者の採否は二度の面接選考で決まります。一次、二次ともに面接官を務めるのは30代のリーダー格の社員や幹部社員で、中西さんは直接選考には関わりません。「学校を訪ねて学生たちと接している私よりも、客観的な評価ができると考えています」(中西社長)。

新入社員たちは半年間にわたり週1回行われる外部講師による座学講義に参加し、カリキュラムに従って社会人としての常識や基礎技術などを学びます。また入社後1年間は、先輩社員が専属トレーナーとして新人をサポートに当たります。

多角的な人材開発制度で レベルアップを図る

新協電子では、各自の能力レベルを把握するため、200余りの項目で能力を評価するスキルマップを作成しています。まず社員各自が自己評価を直属の上司に提出します。直属の上司は自分で検討するだけでなく、隣接する部門の上司と交換してその評価が適切かどうかを判断します。最終的な評価は中西さんが行い、給与水準と関連付けられます。

このスキルマップは公表されるため、社員たちは現時点での自分の能力のレベルを知り、次のステップに進む

ためのモチベーションにつなげています。

また、同社の特色ある取り組みの一つが、月に1回、ミスを発表し合う場が設けられていることです。これはどのようなときにどんなミスが起きるのかを社員間で共有して、業務の改善を図ることを目的としています。

同社では、これまでの技術的なノウハウや失敗事例をデータベース化し、キーワードでそれらを検索できるナレッジシステムを構築しています。これにより様々な場面での迅速な対応が可能となっています。また、オンラインのコミュニケーションツールを導入したことで、社員間の連絡が密になり、必要なときにはいつでも質問やアドバイスができる体制を取っています。

さらに、様々な勉強会も開かれており、同業他社を退職した高い技術・知識を持つ人物を講師として招いたり、社員たちが独自に勉強会を開くこともあります。マネジメントを学ぶ外部研修に社員を派遣することにも積極的です。外部研修受講終了後には、自分の成長を確認するためのプレゼンテーションを行う報告会が開かれ、社員のほか、外部講師や地域の商工会の関係者も参加します。

中西さんはこうした人材開発制度で育った社員たちを「逸材」と呼んでいます。そこには「弊社の社員たちは人材を超えた能力を身につけている」という自負がうかがえます。