

# 社員一人ひとりが成長することで 会社も成長する



1965年創業の千代田設備は、住宅、ビル、施設等の水廻りをはじめとする衛生設備、空調設備などの設備工事を行うスペシャリスト集団です。創業以来50年にわたり、仕事は外注に頼らず社員が担っています。

お客様に喜ばれるために技術・技能のみならず人格や人間性を含めた人材育成に取り組み、厚生労働省から2014年度キャリア支援企業表彰を受けました。

## 技能向上のための教育訓練制度

同社では、積極的に技能士や関係資格取得に挑戦するため、若手、サブリーダー、リーダー等階層別の勉強会、研修会が体系的に行われています。

企業内職業訓練校である千代田テクニカールスクールでは、新入社員が1年目に取れる資格は取ることを目標に、基本技能・専門知識を習得します。

「以前は若手にはベテランをつけて教育していましたが、つく人によって伸び方が違ってしまふ。集合研修で基礎から教育するための施設です」(業務部部长・山崎直喜氏。以下同)

また、同社は礼儀や人間性を大切にしており、全体朝礼は、接客姿勢を身につける場ともなっています。

水道配管施工会社としては社員数が非常に多いのは、外注を使わず社員が直接施工する形をとっているからです。「礼儀正しい職人は、お客様に安心感を与えます。それが当社の強みになっていますね」

## 社員成長支援制度

社員が多くなり、従業員一人ひとりになかなか目が届かない状況になりつつあった2005年、「社員が成長することによって会社も成長する」ことを目的に「社員成長支援制度」がスタートしました。技能検定や資格を含め職務に求められる基準を、評価・待遇と関連づけて包括的に体系化したのです。

制度の中心は「成長シート」です。これは職種・階層別に勤務態度、知識技能、重要業務、成果の四つの項目で構成されています。各項目は細分化され5段階で評価されます。項目の重要度によってウェイトが掛けられ、項目ごとの点数が出ます(例:評価4×ウェイト3=12点)。まず本人が自己評価を行い、次は上司評価、その次に部下をもつ全ての管理者によって評価検証が行われ、点数が決定します。結果は上司が本人にフィードバックする。これを半期ごとに繰り返し行います。

「各部署の各職種には熟練者もいるし、中途採用者もいれば新入社員もいる。『おれはこれだけやってるのに、何で給料が上がらないんだ』という声や、一方で『あの人は年上で給料をたくさんもらっているけど、仕事は自分のほうがやっている』の声に、会社が求める社員像と基準、そして処遇やルールを示してやるのが重要になりました」

満点は100点。90点以上がS評価、80点以上でA評価。昇格や賞与、昇給

に反映されます。年度初めに目標を立て、そのためにどうするかをシートに書いて提出します。導入当初は、社員も管理職もなかなか大変だったと山崎部長は話します。

「どういう資格、能力、意識が必要かを明確にし、可視化したわけです。それまではシートを書くこと自体なかったし、書いたからどうなんだと、反発もありました。点数で評価されることに抵抗を感じる人も多かった。回数を重ね、今は会社の制度として定着し、社員の定着率や資格取得意欲も高まりました」

## 技能競技大会

千代田設備では、自分の技能が対外的にどれだけ評価されるか確認するため、技能競技大会に参加しています。長年熱心に取り組む、今まで24名の優勝者も出ています。22歳までの社員は技能五輪に、1級技能士は技能グランプリに挑戦することができます。

「周りの社員もチャレンジしている姿を見て刺激を受けますし、経験者も見守りつつ指導する。技能検定試験や資格試験の練習の場になって来てアドバイスするなど、とてもいい社風の一つだと思います。優勝経験者から教えてもらえる環境があるのは幸せですよ」

技能競技大会への参加は、技能訓練の機会だけでなく、厳しい修練による人間形成にもつながる人材育成、社員教育の一環として位置づけられています。