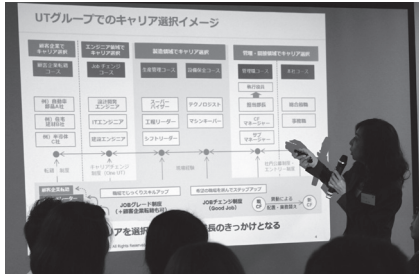


多彩なサポートとキャリア形成制度で、労働者本位の環境を実現



「グッドキャリア企業アワード2018」大賞を受賞

UTエイム株式会社は、1995年に設立されたエイムシーアイシー有会社（構内作業業務派遣・請負事業を母体とし、2012年に現在の社名となりました。同社は2018年には製造業派遣業界で、社員数、売上高でトップの地位を獲得するとともに、厚生労働省主催の「グッドキャリア企業アワード2018」において、大賞を受賞（厚生労働大臣表彰）しています。

同社の最大の特徴は、採用者を「無期正社員」として雇用し、手厚いサポートとキャリア形成の機会を制度化していることです。同社では、2015年の改正労働者派遣法によって「派遣期間の見直し」や「派遣労働者に対するキャリア支援の義務化」が実施されることとなる以前から、こうした取り組みを行ってきました。

また、同社では社員を30名から数百名のチーム単位で派遣することを基本としています。チーム内にはリーダーも含まれ、現場で働く技術職員たちの状況把握と何か起きたときの迅速な対応ができるようになってきます。

UTグループの上席執行役員でキャリア開発部門長の山岸建太郎さんは、「まとまった人員を派遣できることと個々の社員に対する様々なサポート体制を構築していることが弊社の強みであり、またそれに見合った人事マネジメントを実施しています。それが『グッドキャリア企業アワード2018』受賞の背景にあります」と話します。

充実した研修体制とキャリア形成の仕組みで、社員をバックアップ

同社では、毎月500〜1000名規模で社員を迎えています。導入研修では、コンプライアンスや社内ルールのほか、製造業におけるポータブルスキル（職種を超えて通用する普遍的な能力）の習得も重要視されます。実際に就労した後も、各段階に応じた生産管理や設備保全に関する様々な研修が用意されています。

さらに現場の技術職社員が直面する悩みの解消やスキルアップに重要な役割を果たしているのが、キャリアパートナー（キャリア支援者としての研修と社内認定を受けた有資格者）です。

入社時の受け入れ研修や派遣先に合わせた研修を担当するほか、社員の間でも研修を話し合う機会があります。また現時点での社員のスキルを把握し、個々に見合ったキャリア形成を話し合う面談も行います。キャリアパートナーと社員はオンラインでつながることもでき、独自仕様の「UTアプリ」で随時連絡が取れるようになってきます。

「キャリアパートナーによって、定着率の向上が図られています」（山岸部門長）。

キャリアアップのための制度の一つとして、グループ内のエンジニア職への転職を支援する「One UT」が設けられています。専門スキルや資格取得に向けた研修があり、受講料

や受験費用は会社が負担しています。ユニークなのは、「Next UT」と呼ばれる顧客企業への転籍支援制度です。派遣先である顧客企業がUTエイムの社員を「自社の社員として採用したい」と要望頂いた場合に転籍を支援するものです。

山岸さんは「弊社からすれば優秀な社員を失ってしまうわけですが、本人のキャリアアップに役立つなら応援しようという考え方によるものです」と語っています。

さらに、社員自身が自ら管理職や執行役員などに立候補できる「UTエントリー制度」もあります。勤続年数や経験、年齢などを問われることなく、自らのチャレンジを受け入れる機会となっています。

UTグループの経営・人材管理部門PR・ERユニット担当部長の山田由理さんは「弊社では、現場の技術職社員は、ずっと固定的に派遣現場で働くという概念はありません。本人のキャリアへの意識を高めることによって、多様な選択が可能です。事実、弊社の執行役員約半数は派遣現場を経験した者です」と話しています。

UTエイムでは、ほかにも社員のモチベーションを高め、キャリア形成に結びつけるさまざまな仕組みが用意されています。

同ユニットでアドバイザーを務める清水園江さんは「人材派遣事業を行う上で、そこに働く社員については、一般企業同様、スキルアップやキャリア形成を支援するのは当然、という考えに立っています」と話しています。