

昔から「企業は人なり」と言われ、それは企業間競争の激化、産業構造の変化等、社会の激しい変化の中でますます切実なテーマとなっています。昨今の厳しい経済状況において、企業はいま、人材をいかに獲得し、いかに育成して企業の活性化、業績向上に結びつけているのか。日々人材開発に取り組まれている担当者の方にお話を聞きます。

長い目で人を育てるという方針の下、 きめ細かな人材育成制度を設置

株式会社 宇野澤組鐵工所



本社所在地：東京都大田区
事業内容：真空ポンプ、ロータリ・ブロワ、
気力輸送装置、脱気装置の製造・販売
従業員数：約200名

低コストで 効果的な採用活動

宇野澤組鐵工所の創業は明治32年と古く、100年以上にわたってポンプとブロワの専門メーカーとして業務を展開してきました。

同社は毎年、数名の理系学部・大学新卒者を採用し、生産・技術部門に配置しています。採用活動では新卒者を対象とした人材紹介サービスや合同面接会を利用し、少ないコストで効果的な採用活動を行っています。入社希望者にはまず会社・工場を見学してもらいます。その上で入社への意志が確認できれば、一般常識試験、一次面接（主として総務部長が担当）、二次面接（総務部長を含む各部門の部長が担当）を経て、社長に内定を推薦するという段取りで、採用が決定されます。また工場の現場に配置する高校新卒者は、近隣の工業高校から推薦された者を採用しています。

伊藤芳取締役総務部長は採用のポイントについて「成績ばかりではなく、明るく元気で、周囲とコミュニケーションができるかどうか重要」と語ります。

職能向上のための 様々な制度を用意

宇野澤組鐵工所では、全製品が受注生産によるものです。多品種・少量の「ものづくり」だけに技術者・現場担当者には高度な技術と技能が求められ、会社として人材の育成・開発に大きな力を注いできました。同社の人材開発・

育成制度の一端を紹介しましょう。

● **定年退職者による若手従業員の指導**：定年（60歳）退職者を継続雇用し、彼らを指導者としてこれまで培ってきた高い技術・技能をOJTによって若手に継承しています。

● **資格取得の奨励**：新入社員は入社半年を目途に5トン未満のクレーン運転資格と玉掛け作業の資格取得を義務付けられています。ほかに、各種技能検定の受検を奨励し、合格者には奨励金が給付されます。いずれも費用は会社が全額負担します。

● **職能資格制度の設置**：技能の向上を図るため、J（ジュニア）1・3、S（スペシャリスト）1・4までの職位を設けています。各職位には滞留年数があり、J3から順次高い職位に上がっていきます。高い職位に上がることでできるかどうかは現場からの推薦に基づき、各部門長をメンバーとする査定調整会議で決定されます。それぞれの職位は給与と連動していて、技能向上の意識づけがなされるようになっていきます。

また、インターンシップでは、毎年総務部門と技術部門でそれぞれ大学生1名を受け入れています。総務部門でインターンシップを担当し、学生を指導する総務課係長の瀧澤和美さんは、「学生さんの職業意識は様々で、それぞれの特性に見合った指導を心がけています」と話します。

インターンシップやデュアルシステムを受け入れについて、伊藤取締役総務部長は「特に総務部門の日常業務はどうしても単調になりがちですが、イ



ンターンシップという「刺激」を受け入れることで、職場が活性化します」と会社にとつての効用を指摘します。

同社はこのような人材育成の取り組みが評価され、平成17年度の「東京都中小企業ものづくり人材育成知事大賞 奨励賞」を受賞しています。

わからないことを 「わからない」と言える土壌

宇野澤組鐵工所の人材の育成・開発において、根幹にあるのは「わからないことを『わからない』と言える土壌が大切」という考えです。

「わからないことをわからないままにしておいては、企業として大きな損失です。若手が気兼ねせず『わからないから教えてください』と言える土壌があつてこそ、人は成長し、企業も発展するのです」（伊藤取締役総務部長）。

同社で一人前と呼ばれるまでには、およそ10年かかると言います。長い眼で人を育てるといふ方針の下で定着率はとても高く、近年はよほどの事情がない限り退職者はいません。