株式会社ディスコ
わが社の人材開発

本社所在地●東京都大田区
事業内容●精密加工装置・精密加工ツールの製造・販売、精密加工装置のメンテナンスサービス、精密加工装置のオペレーションやメンテナンスの研修サービスほか精密加工装置・部品に関する各種事業
従業員数●単体：3,013名、連結：4,043名（2016年3月末現在）

労働生産性向上と雇用管理改善の好循環を継続

ミスマッチの防止に向け独自の取り組み

ディスコはもともと砥石メーカーとして1937年に創業され、現在は半導体製造装置メーカーとしての地位を確立しています。半導体をはじめ電子部品向けの切断、研削、研磨の技術は高く評価され、世界のトップシェアを誇っています。国内には本社のほかに工場を含め五つの拠点があり、世界各地に現地法人や支店・営業所を設けています。

このたび同社は、厚生労働省が労働生産性の向上と雇用確保・雇用環境の改善を両立させることを目的に企業・職場を表彰する「第1回　働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」の最優秀賞を受賞しました。

同社には〝DISCO VALUES〟と呼ばれる企業理念があります。

これは「価値観の立脚点」「企業としての目指すべき方向性」「経営の基本的なあり方」「経営実務におけるあり方・考え方」「従業員の行動指針」という五つの大きな分野で体系化されており、同社の活動はすべてこの理念に基づいています。

ディスコは新規採用に際し、エントリーした学生を対象に、会社説明会（併せてグループディスカッションを実施）、一次面接、二次面接を行い、採否を判断します。新規採用の基本にあるのは「ミスマッチを防ぐ」という方針です。同社ではこの基本方針に基づき、「求める人材」「求めない人材」を設定し、ホームページに掲載しています。同社広報室広報チームリーダーの岩瀬大介さんは「こうすることで学生さんたちは自分の適性と弊社が求める人材像をすり合わせることができ、ミスマッチの可能性が小さくなります」と語っています。

二次面接の直前に行われる〝Career Discovery Program〟もミスマッチを防ぐための施策です。これは学生自身が関心のある部門の社員にインタビューし、生の声を聞くというもの。

「学生さんたちが社員と直に接することで、弊社のありのままの姿を知ることができ、ミスマッチを防ぐことにつながります」（岩瀬さん）

新入社員は、約1カ月の本社研修で座学を中心に社員や社会人としての基本的知識やマナーを学びます。また英語によるグループディスカッションが行われます。この後、生産現場を肌で知るため、広島工場で研修を受けます。工場研修後は仮配属となり、OJTによって先輩たちの指導の下、仕事を覚えていきます。

このほかにも同社のコア技術をより深く学ぶためのアプリケーション研修、入社1年後に今後の自分を展望し、必要なスキルを把握するためのフォローアップ研修が行われます。

個人の収支を明らかにして「自分の仕事」として意識づけ

ディスコでは階層別・テーマ別の教育プログラムや自己啓発のための支援制度が設けられています。

ユニークなのは「Will会計」と呼ばれる社内通貨の導入です。2003年に導入された「Will会計」は部門別採算制度で、「改善すべき行動」に「痛み課金」、「賞賛すべき行動」に「Will報奨」が与えられ、部署ごとの採算性が明確になりました。

さらに2011年に「個人Will」を導入、これは従業員個人単位の仕事への収支が明らかになるよう工夫されています。ここでは自分の基本的人件費は支出として計上され、またあらゆる仕事がWillによって値づけされています。

例えば新しい仕事が発生すると、社内オークションが行われ、落札者が担当になりますが、レベルが高く、困難な仕事ほどWillは高額になります。

個人に貯えられたWillは、業務用の備品購入や出張交通費などの経費として、上長の承認なしに利用できます。また、熟練社員に教えを受けるときにもこの個人Willが活用されます。

「『個人Will』の導入によって社員一人ひとりが生産性の向上を意識し、自らの意志で働くことを意識づけられるようになりました」（岩瀬さん）

このほか同社では、働きやすい環境を実現するために自分で異動先を選択したり、ライフスタイルに合わせて勤務地が選べる制度もあり、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みにも力を入れています。