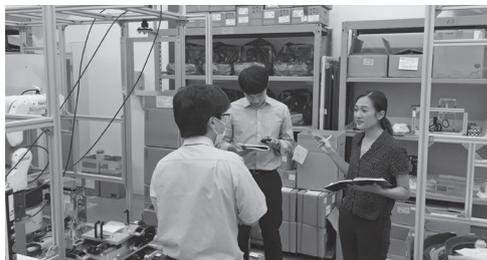
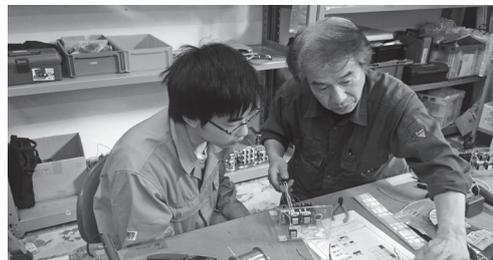


スキルの「見える化」を図り 新人教育に生かす



インターンとして 新人を受け入れる

アトム精密は昭和56年に設立、現在は産業用設備・生産設備の開発・設計から製造・加工、組み立て、据え付けまでを一貫して担える強みを発揮し、高い信頼を得ています。業務の中心となるのは搬送や検査、洗浄の機器で、その技術力の高さには定評があります。平成26年には熊本県に九州工場を開設し、災害時のバックアップを万全にして、顧客に迷惑をかけないような体制を整えました。

また従業員教育に対する取り組みでも高い評価を受け、「平成29年度東京都中小企業技能人材育成大賞」の大賞を受賞しています。

人材教育に熱意のある一瀬康剛いちのせやすたか代表取締役は、地元の大学で開かれる評価委員会に参加し、企業の声を届けています。人材を募集する際にはハローワークを利用するほか、評価委員を務める大学からの紹介を受ける場合もあります。また同社では少子高齢化を見据え、外国人の雇用にも積極的で、現在、韓国・タイ・フィリピンなどの出身者4名が働いています。

新人を採用する際には、まず3か月から半年程度の期間、インターンとして受け入れることを基本としています。

「インターンとして働いてもらえば、当社のよさや社風などしつかりと理解してもらえらるので、社員となつてからも問題は起こりにくいと考えています」（一瀬代表取締役、以下同）

スキルをレベル分けして、 新人の指導担当を決める

アトム精密では、職種ごとに必要とされる要件をレベル1（スタッフ）、レベル2（シニアスタッフ）、レベル3（スペシャリスト）と区分けした「職務別職業能力体系図」を作成し、職務ごとに秀でている社員を一目で判別できるようにしています。

さらに社員一人ひとりの技能を3段階で評価した「スキルマップ」を作成しています。この「スキルマップ」では前年からレベルアップした項目を色分けして、努力の成果が一目でわかるような工夫もされています。

「職務別職業能力体系図」と「スキルマップ」はリンクしていて、新人教育においても利用されます。この二つの体系によって、これまでその時々で行っていた新人教育がシステム化され、「誰が何を教えたらいかが」がしっかりと把握できるようになりました。

「新人を教育する際にたまたまその現場にいた先輩が、その時々の方で教えていたのでは、十分な教育成果は上がりません。それぞれの職種で高いレベルを持った社員が指

導すれば、なぜそうすることが大切なのかという根拠を示すことができ、新人たちの仕事に対する理解も深まります」

また新人の指導には主担当と副担当の2人を充てています。これはたとえ1人が自分の仕事が多忙であるときも、新人の教育がおろそかにならないようにするためです。

新人たちは約1年かけて、さまざまな仕事を体験し、本人の意思を確認したうえで、最も適性がある部門に配属されます。

同社では3か月ごとにレビュー会を開き、各部門の管理職が参加します。ここでは過去3か月の目標の到達具合を報告します。もし目標が達成できていない場合は、どこに問題があったかを検証し、次の3か月にどう取り組むかが話し合われます。

「わたしは過去を振り返り、反省したうえで前に進むということが大切だと考えています。反省せずに進むと同じ失敗を繰り返してしまう可能性が高くなりますから」

アトム精密はダイバーシティ経営を標榜し、外国人の積極的採用に加え、事実上、定年制を廃止して高齢者を嘱託として再雇用しています。また女性の活用にも積極的で、幼稚園や保育園の夏休みなどには、子どもを会社に連れてきてもかまわないという方針を掲げています。