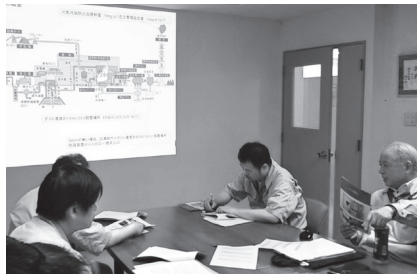


研修によって社員たちのモチベーションの向上を図り、高いスキルを確保



高い精度の製品を生み出すための工夫

田中電気研究所は、当時の電気試験研究所・大阪所長を務めた田中貢氏（田中敏文代表取締役の祖父。工学博士）が、1949年に発足させた研究所が母体です。電気関係の検定装置や計器類などを開発し、多くの特許を取得しています。これらの装置や機器は、主に電気試験所に納入されました。1963年に株式会社に移行し、放射線測定器やダスト濃度計の製造も手掛けるようになり、業務を拡大していきました。

またOEM事業として、様々な大手企業の電子機器の設計や製造なども担っています。そこにあるのは、事業を多様化することでリスクの分散を図る「狡兎三窟経営」という基本方針です。

同社は、1978年に製造部門として栃木県那須烏山市に烏山工場を設立しました。ここでは設立当初から、新規従業員はすべて現地出身者から採用し、その採用活動はハローワークや市が主催する合同面接会を活用しています。

選考は面接を中心に行い、しっかりと話すことができるかどうか、採否のポイントとなり、経験者であるかどうかを重視していません。

この方針について田中代表取締役は、「他社で覚えたやり方では、同じ作業であっても、高い精度が求めら

れる弊社の製品に対応できないことがあります。むしろゼロから教育したほうが、私たちが求める高い技能を確保できます」と語ります。

基本作業をしつかりこなすため、社員たちは、主要取引先である富士電機株式会社が認定する「重要基本作業技能認定証」の取得を目指します。

「富士電機は高い精度を求めることで知られており、『重要基本作業技能認定証』の取得は、会社としての技能の高さを裏付けるものとなります」（田中代表取締役）。

田中電気研究所は人材育成においてもユニークな取り組みを行っており、「令和元年度東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞」で優秀賞を受賞しています。

人材育成において力を入れていることのひとつが、「電子機器組立て技能士」の資格取得です。

パート従業員も含め入社3年を経過した社員を対象に同資格の取得を義務化し、検定合格を目指した講習会が開かれています。この講習会では、一級以上の資格をもつ社員が講師となり、教育プログラムに基づいた講義実習が行われます。練習キットの購入や受験費用など、資格取得に関わる費用はすべて会社が負担します。

また、社員たちのモチベーションの向上に結び付くように、資格取得者には技能手当が付きま

す。「資格を取得することで自信が生まれ、それが仕事にも生かされます」（田

中代表取締役）。

経営方針に基づくテーマを掲げた能力向上への取り組み

田中電気研究所では、経営方針を深掘したテーマをトップ自身が掲げ、それに基づいて研修が行われています。これまでのテーマには「粗利益の確保」や「現場力の向上」などがあります。

この研修では外部講師を活用し、選拔された社員を対象に隔月で行われ、1年間続きます。受講する社員たちは、研修成果に責任をもつという内容の誓約書を提出し、緊張感をもって研修に臨みます。

研修の最後には、受講者は研修内容を踏まえたプレゼンテーションを行います。そこには田中代表取締役のほか取引先、ときには県など行政機関の産業部門の担当者も出席します。このプレゼンテーションについて田中代表取締役は「研修内容が、どれだけ自分のものになっているかを確認するよい機会です」と話します。

製造業の仕事は、とすると同じ作業の連続でマンネリ化しやすく、従業員のモチベーションの低下につながりやすい面があります。

同社では、一人で三役以上の作業を担うことを原則としており、社員のモチベーションを保ち、長期に働くための工夫もなされています。これができるのも、社員たちが自分のスキルを高めるために用意された資格取得制度があるからこそです。