

# 自分で考えて仕事に向き合える人材の育成を図り、業務を活性化



## 新人をマンツーマンで指導し、仕事に習熟させる

株式会社渡辺精機は1951年に設立して以来、「真心・安心・信頼」を企業理念として、金属の切削加工を主に事業を展開してきました。

光学機器や医療機器などの極めて高い精度を求められる部品や、一点モノと言われる試作品などの加工を手がけ、群を抜く技術力で高い評価を得ています。特に丸物の切削加工には定評があります。技術力の高さで、難しいと思われる注文にも応え、大手精密機器メーカーからも厚い信頼を得ています。

同社は人材育成にも力を入れ、東京都の大田区産業振興協会が主催する「令和元年度大田の工匠 技術継承」を受賞、さらに「令和二年度 東京都中小企業技能人材育成大賞」において優秀賞を受賞しています。

また中途採用とともに、新規採用にも力を入れて取り組んできました。近隣の工学系専門学校とは緊密なコンタクトを欠かさず、卒業生を新入社員として受け入れています。

採用に当たっては、適性検査と面接を行うほか、工場を見学してもらうこととしています。特に面接を重視し、応募者の姿勢や人柄、話し方などが採否のポイントとなります。また工場見学では、この仕事に向いているかどうかを判断してもらうために様々な質問に答えるようにしています。

人材の採用や育成を担当する渡辺達大専務取締役は、「機械と向き合う

仕事は、人とのコミュニケーションがあまり必要ないのではと思われることがあります。しかし、それは大きな誤解で、自分の腕を磨き、より高いレベルを目指すためには、優れた技能を持つ先輩たちとのやりとりが大切です。わからないことがあれば積極的に質問する姿勢が欠かせません」と、採用選考で面接を重視する理由を語っています。

新入社員は、まず汎用旋盤を受け持ち、二カ月余りの間、工場長のマンツーマンの指導を受けながら旋盤加工の仕事覚えさせます。

「機械を扱う仕事は、ちょっとした不注意で大けがをしてしまうこともあります。そのため工場長が付きっきりで指導します。この間、工場長は新人の教育専任となるといっても過言ではありません」(渡辺専務取締役)

さらに、新人を積極的に外部セミナーに派遣し、能力の向上を図るようになっています。また、渡辺専務取締役は絶えず現場にも出向いて新人たちに声をかけ、直面している問題があれば相談に乗るなどのフォローも心がけています。

## 自分で考えさせることで、仕事に向き合う姿勢を醸成

入社後2〜3年が経ち、ある程度の仕事ができるようになった社員が、さらに成長するために重要だと考えていることの一つは「自分で考えて仕事に取り組んでもらうこと」です。そのとき、先輩社員は彼らに対して質問を投げかけて、考えるヒントを与えます。

渡辺専務取締役はこうした人材育成の方針について「何でも上長の指示どおりにやっていると、能力の向上は望めません。ものづくりの仕事では、ゴールに至る道筋は一つではなく、規定の道筋が最適解とは限りません。既定の道筋とは違うアプローチを考えることはとても大切です」と語り、「失敗しないと成長しない。自分で試行錯誤する中から新しい発想が生まれます」と付け加えます。

同社では一品モノの受注が多く、それぞれの設計図があり、素材も違います。「当然、仕事ごとにアプローチが違ってきます。だからこそ自分で考えて仕事に向き合う力を醸成することが大切なのです」

このような方針で人材育成を図る中で、社員が新しい治具を生み出し、それが工場全体で汎用化され、生産性の向上や納期の短縮に結び付くこともあります。そしてそれが会社の業績アップにもつながるのです。

今後同社では、求められる技能・技術を明確にしてレベルごとに区分けし、待遇と関連付けて、社員のモチベーションアップを図っていく方針です。

一般に「中小企業では目先の仕事にとらわれ、人材育成に力を注ぐことが難しい」との声もありますが、渡辺専務取締役は「人材育成と会社の運営は決して別なものではありません。人を育てないと会社の浮沈にもかかわる」とい思いがあります。人材育成は会社経営の根幹の一つなのです」と語っています。