



様々な施策と人材育成制度で、社員意識の活性化と定着を図る



独自の「CSガイドブック」を作成



「弱电アカデミー」での研修

経歴を問わず成長できる 人材育成制度を整備

株式会社セーフティ&ベルは、1969年に個人企業「信洋電気」として発足し、1971年の法人化を経て、1988年に現在の社名となりました。中心となる業務は、マンションやビルのインターホンなどのセキュリティ機器の設置やメンテナンス、リニューアル工事です。高機能化が著しいセキュリティ機器の関連工事において、高い技術力を持つ同社に対するニーズは大きく、とりわけインターホンのリニューアル工事では業界トップの業績を誇ります。

同社の最近10年間の成長は目覚ましく、社員数も増えました。そうした中で人材育成制度の整備に力を入れ、「令和4年度東京都中小企業技術人材育成大賞知事賞」において「奨励賞」を受賞しました。

同社の人材確保は大企業と比べると難しいのが実情で、中途採用に力を入れています。コーポレート本部人事部長兼人事労務課長の稲葉浩さんは、「人材確保が難しいからこそ、採用した人間をしっかり育てることがとても大切です。確かな人材育成の仕組みが必要なのです。またそうした仕組みがあれば、建設業の経験がなく不安を抱く求職者にも『大丈夫』とアピールすることができそうです。また、人材を確保するだけでなく、新入社員が成長し、定着して活躍できるようにすることが大切」と話します。

同社では応募者の前歴を問わず採用を行っており、実際に様々な経歴を持つ人が入社し、活躍しています。「当社では、どんな経歴であっても十分に活躍できるように人材育成制度を整え、研修環境の拡充を図ってきました」(稲葉さん)

その一つが「弱电アカデミー」という研修環境設備の設置です。ここでは、建設業未経験の人も実際の工事に即した内容の実習を受けることができます。また、現場で疑問に思ったことや戸惑ったことなども「弱电アカデミー」を利用して振り返りを行い、仕事の腕を磨くことができます。

「複線型人事制度」を構築し、 職位とスキルの関係性を明示

セーフティ&ベルの社員は、お客様の自宅を訪問して仕事をすることが多く、それだけにお客様に不快な思いを与えない対応が大切です。そこで同社では、若手社員が中心となって議論を重ね、考え方や基本的行動をまとめた独自の「CSガイドブック」を作成しています。これは業界でも珍しい取り組みで、CS(顧客満足)を意識した対応を心がけることで、きめ細かくニーズを把握し、実現するための提案を行うという営業力の向上にも結び付いています。

同社では入社年数や職位などに応じて、段階別の研修制度が用意されています。その基本にあるのは、宇佐美聡代表取締役社長の「社員一人ひとりがセーフティ&ベルらしい働

き方を追究していく」という視点と、「日々の業務を通じて、会社の一員であることや、やりがいを持つ気持ちを大切に」という考えからです。

そして社員一人ひとりのライフステージに合わせて働き方を選べるよう「複線型人事制度」を構築しています。これは、その時々で自分の働き方を選ぶことができる制度で、マネジメントに関わるスキルを身に付ける道、あるいは営業や技術の分野で専門的なスキルを磨き、それを後輩に傳承していく道などが用意されています。

また人事評価制度も、経営方針や中期経営計画に基づいて各自の目標達成の度合いを評価する「貢献度評価」と、資格ごとに求められるスキルを明文化して社員が共有し、それをどれだけ修得できたかを評価する「コンピテンシー評価」の2つの視点で構成されています。

「それぞれの職位に必要なスキルを明確にしました。キャリアアップの『見える化』により、社員は目標を実現するためには何が必要かを認識することができ、モチベーションのアップにつながっています」(稲葉さん)

同社では研修にエンアグラムを取り入れ、自分の特性や他者との関係性について理解を深め、異なる世代や上司と部下との円滑なコミュニケーションを図る取り組みもなされています。稲葉さんは「社内でのコミュニケーションを円滑にするだけでなく、自分を高め社会に貢献できる人間に成長してほしい」と語ります。