

人材育成の仕組みの構築と 組織づくりの基盤構築

社員数が急増する中、後手に回っていた人材教育や組織づくりを推進するため、経営者の意向や社員の声をもとに課題を整理し、管理者教育や職人の育成、社内コミュニケーションの活性化に向けた施策を提案、実践した。

▼ 取り組み内容

Step 1
現状把握

山田社長からの要望を踏まえ、会社の現状を把握するため、社員一人一人に困りごとについてヒアリング。

Step 2
課題整理

ヒアリングの内容をもとに、課題を「マネジメント」「スキル不足」「コミュニケーション」の3つに整理。

Step 3
対策立案

Step2で整理した3つの課題それぞれに対して、管理者研修や職人育成の仕組みづくりなど対策を立案。

Step 4
対策推進

Step3で立てた対策を実施。さらに、職場に安全文化を育み、社員が健康的に働けるようKYTを導入。

受入企業

株式会社旭ウエルテック
代表取締役社長 山田 裕樹 さん

1987年7月に創業し、工作機械や産業機械に使われる精密溶接構造部品の製造を手掛ける。材料の調達から切断、溶接、機械加工までを一貫生産できる体制を整え、手のひらに乗るほど小さな部品から長さ4メートルの長尺部品まで幅広いサイズの加工に対応できる点に強みがある。2025年に新工場の建設を予定している。

研究員

木船 敏幸 さん

福井県出身。地元の工業高校を卒業後、大手自動車部品メーカーのアイシン（愛知県）に入社し、30年以上にわたって人材育成に携わった。特に製造現場で働く人材の教育に精通し、企業内技能訓練校の指導員を務めたほか、量産型のものづくり企業であるアイシンはもちろん、多品種少量生産を手掛けるグループ企業でも豊富な実務経験を有する。

共創型企業-人材展開プログラム 事例

CASE:

人材育成と
組織づくりの
基盤の構築

取り組みの成果
・
今後の取り組み

- ・人材育成の仕組みの構築に向け、管理者を育成するための講習や技能検定の指導者研修を実施した。
- ・従業員に性格診断テストや態度能力診断テストを実施した上で行動目標を設定した。また、各職場で作業分解シートを作成して手順や勘所を整理し、これを踏まえ目標達成に向けた計画表を作成した。
- ・組織づくりの基盤構築に向け、社内コミュニケーションを活性化させるため、部門を超えた話し合いの場を設けたり、KYT（危険予知トレーニング）を実施したりした。

企業の評価・今後の関わり方

参加理由

- ・ここ3～5年で若手社員やキャリアの浅い社員が15人ほど増え、一人前の職人にするための人材育成が課題となっていました。ベテラン社員は仕事で手一杯で教える余裕がなく、指導法も確立されていない現状があり、外部人材の力を借りて解決できればと考えました。

評価（成果・社内変化など）

- ・大手企業で実践されている教育手法等を当社なりのやり方にアレンジして導入してくれました。管理者教育をはじめ、今までやりたいと思っていたのに、できなかったことに着手できて感謝しています。
- ・木船さんは理想論を押しつけるのではなく、課題解決に向け、私たちと目線を合わせ、親身になって考えてくれました。人柄もよく、皆から「きぶちゃん」と呼ばれるなど会社にも溶け込み、社員にいろんな刺激を与えてくれました。
- ・これまで利用した専門家派遣制度や副業人材の活用制度に比べ、本プログラムでは社内で勤務する時間が週4日と長い点が魅力であり、その分、取り組みの進捗や定着のスピードが速いと感じました。

今後の関わり方

- ・プログラム終了後、木船さんとは半年間の業務委託契約を結びます。木船さんには既に採用・育成・評価の年間計画を作成してもらっており、特に育成の部分を重点的に進めてもらいます。会社のさらなる成長を目指し、5S活動の導入、定着にも力を借りたいと思っています。

研究員の評価・今後の展望

参加理由

- ・アイシンを退職後に登録していた就職サイトで本プログラムのことを知りました。面白そうだなと興味が湧き、今まで培ってきたノウハウがどこかで役に立てばと思い、参加を決めました。6カ月と期間が区切られているため、参加しやすいと感じました。

評価（取り組み・生活）

- ・自分の経験が地域企業の課題の解決に向け、役立っている実感がある上、大学での学びや出会いもあり、充実感は満点でした。一朝一夕で成果が出るテーマではないため、達成度は2、3割にとどまりましたが、将来を見据え、道筋を付けることはできたと思っています。山田社長をはじめ、皆さんが私の提案を受け入れてくれて、非常に動きやすかったです。
- ・大学では教授のアドバイスが参考になりました。無我夢中で整理できていなかった頭の中を整理することができました。ほかの研究員との情報交換も有意義で、チームとしての一体感も感じました。それぞれが違った分野のプロフェッショナルなので勉強になりました。

今後の展望

- ・最終ゴールは、人材育成の取り組みが社内のリソースだけで自走できる状態です。管理者層のレベルアップなど、やるべきことは明確化しました。4月からは実践しながら、組織や人材の成長につなげます。早くゴールにたどり着けるように、スピード感も大事にします。