

平成25年度「東京都中小企業技能人材育成大賞」受賞企業
【主な人材育成の取組】

奨励賞（7社）

◆株式会社ゴンドラ <サービス部門> 《洋菓子製造業、従業員9名、千代田区》

URL:<http://patisserie-gondola.com/>

- ・人材育成方針と資格取得等の目標を社員に公表し、上司や先輩が若手職員に必要な知識、技能、仕事への取り組みを日々の仕事を通じて指導育成している。月2時間の技能講習会を独自に社内開催している。
- ・社員には技能検定受検、認定訓練校や技能講習会等への受講を促し、受講料を会社が全額負担している。勤務時間の配慮、教材、材料費、交通費等の全額支給している。

◆株式会社友伸エンジニアリング <ものづくり部門> 《電気機械器具製造業、従業員127名、府中市》

URL:<http://www.yushin.co.jp>

- ・社是として「経営者の最大の財産は社員である」を掲げ、毎年4月に全社教育訓練計画を作成し、それに基づき各部の計画が作成され、階層別・職能別研修や職場内訓練(OJT)等が行われている。
- ・「重要基本作業」(ねじ締付け作業、端子圧着作業など)は、社内資格制度として認定試験に合格しなければ製品製作に携われない仕組みを構築している。

◆田島ルーフィング株式会社 <ものづくり部門> 《防水材製造販売業、従業員518名、足立区》

URL:<http://www.tajima-roof.jp/>

- ・改善提案制度については、年間1人1件は提案するように指示、また製造現場では安全・品質・コスト・人材育成の4グループに分かれて、毎月1回検討会を開き、グループでの改善提案をしている。
- ・「チャレンジ褒賞金制度」という、能力開発のために自発的に資格取得のチャレンジする社員を支援する制度を設けている。

◆株式会社クライム・ワークス<ものづくり部門>《金属加工業及び樹脂成形加工業、従業員50名、大田区》

URL:<http://www.climbworks.co.jp/>

- ・チャレンジプログラムとして、年に1回期末に合宿を実施している。合宿でグループごとに最低3つの目標と個人の目標を立てさせ、合宿後も月に1回グループごとに討議を行い、目標の達成に向けてプロセスの確認している。
- ・2009年から2011年の3年間、経済産業省の「戦略的基盤技術高度化支援事業(サポイン)」採択を受けて、上智大と東工大と産学官連携による新技術の研究開発を行っている。

◆株式会社西尾硝子鏡工業所 <ものづくり部門> 《ガラス加工及び内装仕上げ業、従業員22名、大田区》

URL:<http://www.nishio-m.co.jp>

- ・「1技術3人体制」という考えで、ひとつの技術に対して熟練、中級、初級の3人がいるように人材育成し、多能工を育て技能継承を行っている。
- ・社員は技能や能力に基づき、1級は新人、2級は中級、3級ベテラン、4級は幹部等の4つに区分され、「ビジョンシート」と「貢献度シート」で面談と評価をしている。

◆同和鍛造株式会社 <ものづくり部門> 《鍛造業、従業員86名、大田区》

URL:<http://www.dowa-forging.co.jp/>

- ・グローバル競争に勝つ技術力と危機に対応できる社員力を身に付けることを人材育成方針として社員へ公表し、毎年度、教育訓練年間計画と本社・工場人材育成計画を作成し、それに則した人材育成に取り組んでいる。
- ・10年前から、若手が鍛造の基本を学べるよう「熊川学校」という自社独自の技能講習会を年2回(1週間に1回2時間、約2ヶ月間)開催している。

◆株式会社東電工舎 <ものづくり部門> 《電気めっき加工業、従業員5名、墨田区》

URL:<http://www.azuma-p.co.jp>

- ・各自のスキルマップに基づき、必要な訓練の細かい目標と期限を設定している。若手の達成状況を指導者がチェックして、毎月の生産会議にて進捗状況を報告して、修正・フォローしていく。
- ・平成16年に墨田区と早稲田大学との産学官連携事業により、早稲田大学の専門家を講師として8回招き、工程管理、品質管理、マーケティングなどの問題について改善事業を実施した。