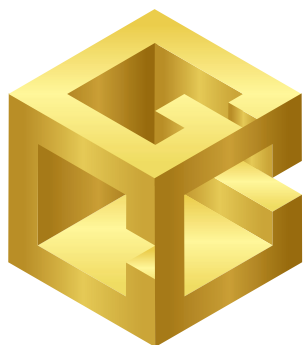




グッドキャリア企業アワード2022

大賞

[厚生労働大臣表彰]

えびの電子工業株式会社



えびの電子工業株式会社

評価の ポイント

人事評価制度「成長チェック」による評価や、管理職への
コーチング研修を導入し対話による部下の自己実現や目標
達成をサポートすることで、人材育成を推進

経営者からのメッセージ

素晴らしい賞を頂きまして、心から感謝を申し上げます。今回の受賞により、弊社における学びと育成の機運がより高まっています。この喜びを胸に、会社と地元の発展に貢献する人材育成へ、今後とも努力して参ります。



代表取締役社長
津曲 慎哉

企業概要

事業概要：電子部品や自動車部品の製造、
生産工場向けの省力化機器及
びソフトウェアの開発

業 種：電子部品・デバイス・電子回路製造業

所 在 地：宮崎県えびの市

従業員数：690人(男性225人/女性465人、
うち非正規雇用139人)

平均年齢：43.3歳

創 業 年：1975年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

「人材が育たない」、「学んだ事もない」、「社員になりたくない」という声が減り、人材が育ってきていること。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

人事評価制度の大幅な一新、前例が無かった社内研修への費用捻出、人材育成の取組に対する理解の浸透。



経営管理部 代表取締役社長
津曲 慎哉
担当年数：6年

総務部 部長
入佐 秀幸
担当年数：4年

えびの電子工業株式会社の 具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけと これまでの経緯

きっかけは2017年。人手不足での募集に人が集まらずに、応募が来ない理由を「自慢できる自社ブランド製品が無いから…」と嘆いた後に、ふと「自社ブランドは『優れた人材です』と言いたい」と強く思った事。そして、同時期に「人材が育たない」という悩みを聞いた事です。それから社内の声を集め、分かりやすい育成の仕組み、外部講師による社内研修、働き方の支援など、時には逆境を活用しながら人材育成に挑んで参りました。

01 『成長チェック』 人事評価を加点式の育成制度へ転換

2019年に「分かりやすく育てやすい」を重視した人事考課制度の改革を実施。採点重視の減点方式から育成重視の加点方式へ、結果を本人にフィードバックする育成面談を導入、名称も人事考課から成長チェックになりました。全社員を個人技能適性と集団適性で育成する「共通成長チェック」と、管理職を育成する「職制成長チェック」の二つを制定。職制成長チェックでは、「何が出来れば、どんな役職になれるのか」が一目で分かります。『心と体の健康管理』として、無理をせず有休取得と残業時間の上限を満たしながら昇進する仕組みや、業務管理の『技能専門職』と、経営管理や育成面談なども行う『総合管理職』の選択制で責任者育成を進めています。

▲職制成長チェックはA3印刷1枚で完結

02 『コーチング』 育成に役立つコミュニケーション

管理職に多かった「育成を習った事が無いし、どう伝えればよいのか分からない」という悩みを解決するため、2021年度より、プロのコーチを招いてのコーチング研修を実施。6工場全ての管理職と候補者の44名が、「対話によって、自己実現や目標達成を効果的にサポートしていくコミュニケーション技術」を基礎から学び合っています。新型コロナに負けずにリモート開催や動画撮影によって、未受講者にも後日視聴受講できる体制を整備して毎月行っています。2022年度からは事業部長・工場長クラスへのeラーニングも開始。毎月、自分のペースによって学びたいテーマを選び、希望するコーチへ相談できる仕組みを導入しています。



▲対面によるコーチング研修中の風景

03 『多様性のあるキャリアサポート』 自分らしい働き方

えびの電子工業における「グッドキャリア」とは、『ライフステージに合わせた、自分らしい働き方』です。パートと社員の身分変更がいつでも・何度でも可能であり、パートにも退職金制度があるため、育児や介護で退職を選ばずに柔軟にキャリアを継続する事が可能です。他にも、「能力と適性による障害者採用」、「仕事と生活の両立応援宣言」、「仕事と介護の両立応援宣言」、「男性の育休取得100%企業宣言」、「不妊治療休暇両立支援制度」、「仕事と学業の両立支援制度」などに取り組んでいます。誰もが地元で家族と自分らしく、グッドキャリアを築ける様に。えびの電子工業は多様性のあるキャリアサポートを積極的に行っています。



▲2021年4月パートの退職金制度開始時の案内

【 取組の効果について 】

多様な人材による
自分らしいキャリアが
経営に貢献

えびの電子工業における「グッドキャリア」とは『ライフステージに合わせた、自分らしい働き方』です。そしてキャリア支援とは、『働きながら頑張る人を、会社として応援すること』と考えて取組を行っています。人事評価制度の改革、育成に対する本格的な研修、様々なキャリア支援の取組は、特に管理職の増加・人手不足の解消・生産性の向上に寄与しており、多様な人材の活躍が、会社の経営に大きく貢献しています。

『成長チェック』 女性の管理職比率が大幅に増加

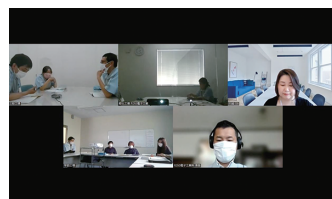
『職制成長チェック』はシンプルで分かりやすい加点式の仕組みのため、本人への説明と同意の確認が行いやすく、「どうしたら昇進できるのか分からない」、「昇進は割に合わない」という声が減少。特に女性における「自信がありません」や「昇進したら更に負担が増して、きっと耐えられないと思う」という不安の解消に貢献しています。女性の管理職比率は2019年度の11.4%（35名中4名）から、2021年度には2.4倍となる27.3%（33名中9名）に増加。「マイペースでキャリア形成を行える仕組み」の理解が深まり、昇進への安心感が広がった事で、管理職に対する苦手意識が弱まり、意欲的に挑戦される方が増えてきています。

[illegible]

▲心と体の健康管理項目の詳細、役職別の必要条件

『コーチング』 相手本位による育成への意識改革

コーチングにおける唯一のルールは『アドバイスをしない』。これまで部下に対して「仕事でミスをおさえずに、すぐに結果を残す事」を優先して指示を出していたり、育成に悩んでいた管理職にとって、大きなインパクトがありました。自分の経験に基づいた育成から、相手本位による育成へ。過去を否定せずに会社全体で。経営者も中間管理職も共に、育成への理解を進めたことによって、悩みと学びを深め合い、孤立せずに自らの考え方について深く見つめ直す機会を得られています。例えば「休まず働く事が評価されてきた」などのこうあるべきといった固定概念からの転換がスムーズに行えており、より良い職場への意識改革が無理なく一斉に進んでいます。



▲移動自粛時はオンライン開催、休んだ人は後日に動画で学習

『多様性のあるキャリアサポート』 生産性の向上

働きやすさから求人への応募者が増加、管理職の求人に遠方から UI ターンで応募を頂きました。2021 年度には 42 名の方がパートや派遣の非正規から正社員となり、キャリアを継続されています。働きながら通信制大学の卒業を目指している方もいます。障がい者の雇用率は、法律が求める 2.3%を上回る 4.44%です。多様性のあるキャリアサポートの効果により、多様な人材が能力や個性を活かして、大きな戦力として現場を支えています。平均勤続年数の増加に比例して、多能工化が進み、熟練度が上がり、生産性が向上。少子高齢化による採用難の中、非常に助かっています。ダイバーシティ&インクルージョンが大きく経営に貢献しています。



▲夜勤でも活躍している技能実習生の生産風景

今後の課題と展望

DXによる人材育成推進、 全員参加による豊かさの創造

今後は、全社員が共有できるクラウドを活用して、成長チェックや各支援制度の成り立ち・仕組み・活用事例などの『アーカイブ説明動画』の整備に努めます。また、全社員アンケートから「カウンセラー」など必要な資格や体制のニーズを把握して、社内公募による各工場への人員配置を目指します。キャリア支援を今後も推進し、全員参加により豊かさを創造する事から、地元地域の発展に貢献する100年企業を目指してゆきます。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



経営管理部
（技能実習生担当）
ゲンティジェム フォン

A1

私はベトナム人です。最初の職場は日本人だけだったので、言葉が分からなくて大変でした。半年ぐらいで日本語が少し上手になって、会社や仲間から通訳を頼まれて嬉しかったです。それで通訳になりたいと思いました。

A2

日本語能力試験で一番難しいN1に挑戦しています。日本に来て6年目の2022年4月から、日本の通信制大学の3年生に編入しました。働きながら大学の卒業を目指しています。友達や会社が応援してくれています。

A3

23年1月から、通訳の在留資格で正社員になって働き続けます。これからも職場の仲間をサポートしながら頑張ります。将来は日本で通訳として活躍したいです。もしベトナムに帰ったら、日本語の先生になりたいです。



FASE 事業部
（省力化機器開発担当）
樋口 雅一

A1

私は以前、当時の事業部長より後任者として期待して頂いた事があります。当時は具体的な育成方針が無く、日々の業務に追われて、自分自身に必要な能力や仲間の状況もよく分からずに、期待に応えられませんでした。

A2

職制成長チェックで「出来ている事、出来ていない事」が分かり、目標が立て易くなりました。コーチング研修に参加して学んだ「相手の話を聞き・相手を知る事」で、今後は仲間の良さを引き出してゆきたいと思っています。

A3

今の仕事にとってもやりがいを感じています。将来は培った技術と学びを活かして、仲間や後輩と共に成長を続けて、「えびの電子工業の FASE 事業部に頼めば間違いない」というブランド力の確立に貢献したいです。



総務部
（人事総務・売上担当）
大山 麻貴子

A1

製造業を探して人材派遣に入りましたが、事務経験を買われてえびの電子工業の総務で働く事になりました。半年ほどして「シングルで子育てをしながらでも働きやすく、スキルアップも出来そうだな」と感じました。

A2

その後、仲間との女子トークから私の希望が上司に伝わり、「正社員として継続して働いてみては？」と声をかけてもらいました。勤務開始から1年後の契約期間満了後に転籍。今は正社員として働いて半年程です。

A3

まだまだ学んでいる最中ですが、将来は、何でも聞いても答えて下さる先輩の様に、活躍できる人になりたいです。4か月後には仲間が産休に入るので、先ずはそれまでに、確実に今の仕事を出来る様になりたいです。



三股工場
（工場運営担当）
池田 広美

A1

知り合いの紹介で製造として中途入社した後、すぐに人手不足から品質管理を担当して5年。今は工場長代理として努力中です。責任者として様々な問題に対応する中で、意思疎通や真因について、いつも悩んでいました。

A2

以前は「人としてどうか？」などを基準とした考え方が多かったが、会社で行われるコーチング・成長チェック・採用・ハラスメントなどの研修を受けて視野が広がり、考え方に柔軟性が出てきてストレスが少なくなりました。

A3

私は人と関わりを持ち、共に生きる事が好きです。コーチングの学びを実践する会話を心がけて、工場内で信頼の輪が広がり、誰もが認め合って仲間同士として楽しく働ける。そうなる事を目指して成長してゆきたいです。