

# 5 東北テクトロン 株式会社

東日本大震災の影響で、長野工場設立を機として  
デミング経営哲学を基礎に置いた、教育を優先しての  
スキル向上と技術技能の継続的継承を実践しています。

**企業紹介** ●基盤となる固有技術製品の金型をはじめ、超精密電子機器用部品の製造、そして組立まで、そのすべてを一貫して提供でき、ますます高度化・超精密化するお客様のニーズに、充実したサービス体制とグローバルな生産・供給体制でお応えしている会社です。

**プロフィール** 事業内容(業種) 自動車用コネクタ及び電子機器用部品のプレス・組立及び金型製作(製造業)  
所在地 長野県茅野市  
従業員数 120人(男性102人、女性18人、非正規雇用社員4人)  
平均年齢 37.5歳(2015.1.31現在)

## キャリア支援の取組

わが社の理念・方針

Joy of work・・・競争より協調・・・

**上位概念** ◎デミング経営哲学(統計的思考による経営)

- 五大要素
- ①全体感(全体最適)
  - ②人間尊重
  - ③学び続ける組織(究極点指向)
  - ④データ及び統計的手法の重要性
  - ⑤小集団活動(CDGM)

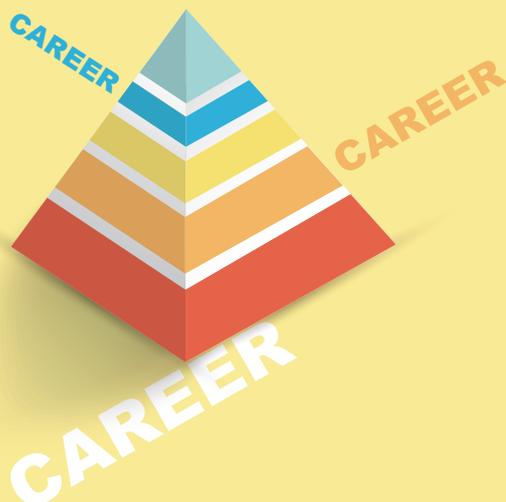
デミング経営哲学の考え方をもとに、「不可能を可能にするモノづくりへの挑戦」

「新しい時代の可能性にチャレンジ」を基本的精神とし「経営理念」とともに「人理念」を会社指針として制定しています。

**経営理念・人理念** ◎経営理念

- 一. 我が社はモノづくりを通じて不可能を可能にし、社会に貢献します。
- 二. 我が社は品質と技術にこだわり、顧客満足を実現します。
- 三. 我が社は仕事を通じて社員一人一人が個人と組織の成長にチャレンジし続けます。

**人理念** ◎仕事を通じて人間としての成長を図り、社員一人一人とその家族が幸せになること。



## キャリア支援の具体的な取組

### 充実した教育体系と活動内容の可視化

当社はキャリア支援の全体像として、人材育成教育システムに基づき仕事を通じ社員一人ひとりが成長できる環境整備と運用を基本に取り組んでいます。

特徴としては、次の3項目となります。

1. 「技能と知識の基礎の習得」を行う夢工房と「統計的思考による経営」を学ぶ、小集団活動の推進で構成する導入(基礎)編を設定
2. 職種別に取り組むステップを定めている専門コースを設定
3. 外部講師による講義の役職者コースを設定

#### ■教育を充実させるための具体的施策

1. 教育専任スタッフとして人材育成専任課長を任命・設置しています。
2. 新入社員にはマンツーマンの専任トレーナー（2～3年先輩社員）を配置します。
3. 教育は、原則として就業時間内で実施しています。
4. ものづくりの基礎を学習する「夢工房」を設置しています。



役職、職種関係なく全員が「夢工房」で学習します

5. OFF-JTの研修は、原則全額会社負担、交通費、日当も支給します。
6. 技能検定資格取得者は、朝礼で紹介、表彰し、正面玄関に掲示します。

#### ■活動内容の可視化のための目標設定

1. 職務能力ロードマップを策定し、職務能力の基準を明確にします。
2. 個人毎にキャリアアッププランを利用し、能力の棚卸しを行い、自身による成長目標を設定します。
3. スキルマップを点数化し成長の可視化をします。

## 取組の効果や課題と今後の取組の方向

### 技能向上へのチャレンジ、継続することの大切さ

#### ■キャリア支援の具体的効果としては

1. 技能検定資格者 25職種 17名が取得
2. 長野県優秀技能者表彰 平面研削部門 1～3位を受賞
3. 若年者の離職率への歯止め効果  
2012年度4.5%（移転混乱期）⇒ 2013年度1.5%(キャリア支援充実期)
4. CDGM(小集団改善活動) を通じての改善件数(2012年10月～2014年6月 全3期)
  - ・役職員 9件、役職員以外 41件：計50件



グループに分かれて、  
問題点の抽出

今後の取組としては、活動の確実な成果の把握、システムの確認見直しを継続し、更なる仕組み全体のレベルアップを図っていきたいと思います。また、どのような経済環境等の変化にも柔軟に対応できる経営体質の強化を目指していきます。

1. 人材育成教育システム・仕組みの定着化とレベルアップ  
～より成果の出る仕組みやルールのブラッシュアップと推進体制等の整備
2. 人材育成を基盤としたより強固な企業体質の向上  
～企業環境変化等にも柔軟に対応する人事育成基本方針のレベルアップとそれに基づく確実な推進

**トピック** 職場を離れての協調！

競争より協調を基本としての人材育成教育システムを推進している中で、職場の枠を飛び越えての社外での趣味を中心とした活動も盛んになってきています。これは当初想定していなかった効果といえますが、社外での職場を横断してのコミュニケーションが活性化することで、翻って業務面においても良い影響が表れています。

◎社外部活動

1. 野球部
2. 独楽部
3. ゴルフ部



試合終了後、応援団と記念撮影



女性中心で初のコマ大戦に参加、おしくも4位