

「中小企業白書 2009年版」(中小企業庁)の掲載内容

第3章 中小企業の雇用動向と人材の確保・育成

第4節 人材の意欲と能力の向上

3. 従業員の能力を向上させるための取り組み

(3) 人材育成の強化に向けて、の中で事例として紹介

事例 3-4-4 従業員の教育・訓練に積極的に取り組んでいる中小企業

岩手県矢巾町の信幸プロテック株式会社(従業員 24 名、資本金 1,000 万円)は、一般住宅や事業所の空調設備の設置・メンテナンスなどを行う中小企業であり、特にヒートポンプなどの省エネ・環境配慮型の空調設備の導入に力を入れている。

同社は、新規事業の継続的な創出を行っていくために、人材の育成に力を入れている。同社の人材育成への取組は、主に、[1]10年ビジョン策定・計画、[2]早朝勉強会、[3]資格取得支援の3つから成る。

初めに、[1]の10年ビジョン策定・計画は、社員にそれぞれの10年後の姿をイメージしてもらい、その状態に到達するまでのキャリアプランを考えさせる取り組みである。それにより、社員は目的を明確化し、それを達成するための課題を見つけ出し、課題克服のための解決策を自分で考えるようになる。そして、社員は各自1年間に取り組む目標を設定し、上司が各社員の目標の達成度合いを評価し、その結果を給与水準に反映させることによって、社員の成長への意欲をかき立てている。

[2]の早朝勉強会は、15年ほど前から続けている取り組みである。現在は週3回、朝の7時半から1時間程度を費やして、社員が講師となって、自社の業務や制度について解説したり、業務に必要な技術に関する講義を行っている。

[3]の資格取得支援制度は、業務に関連する資格は、その取得のための費用の全額を同社が負担し、業務と関連性がない資格であっても、その取得のための費用の最高で25%までを同社が負担するものである。

こうした人材育成への積極的な取り組みは、「既に身に付けた専門性だけでなく、新しい能力を身に付けて欲しい、長期的な目標を立て、そこから今行なうべきことを考えて欲しい。」という同社の村松幸雄社長の思いを反映したものであり、村松社長は、こうした人材育成が新たなサービスを生み出すために重要である、としている。



社員による早朝勉強会の様子