

経営者インタビュー⑪

～人材育成、職業訓練等に関する”ホンネ”を聞く～

このコーナーでは、多摩地域の中小企業の経営者の方々に人材確保・人材育成などについてインタビューした内容の一部を紹介します。

第11回目となる今回は、株式会社ナガセ 代表取締役社長 長瀬 雄一郎氏 にご登場いただきました。(今回は感染防止のため、リモートによるインタビューとなりました。)

株式会社ナガセ

所在地：東京都武蔵村山市伊奈平3-21-3

創業：昭和20年10月

事業内容：金属のヘア絞り加工、精密板金加工、
機械加工

従業員数：76名

会社HP：<https://www.nagase-shibori.co.jp/>



長瀬社長

Q1 採用に当たっては、どのような点を重視していますか。

製造業に興味があるか、きちんと人と話ができるか、聞かれたことにしっかり答えることができるか、という点を重視しています。また、本人の理想と現実との乖離が出ないように、入社前にミスマッチをなくしておくことは重要だと考え、2次面接までを若手社員だけに任せています。現場で働く年齢の近い社員から直接会社のこと、仕事のことを聞いてもらい、事前に出来るだけ分かって入ってもらいたいという思いからです。これは定着にもつながることだと考えています。

Q2 従業員の定着のために、どのような取り組みをされていますか。

採用面接を若手社員に任せているのも、その一つです。応募者への説明や質問のためには、会社や仕事のことを勉強するでしょうし、入ってもらいたいと思えば一生懸命に会社のいいところを探すでしょう。それが会社へ愛着を持つこと、定着することにつながると考えています。

また、個人の技量を測り、技量に応じた教育訓練をするために、「力量MAP」というものを作り、一人一人の技量を記録しています。何をどれだけ出来るようになったか、次は何に挑戦すればいいか、何が得意か等々、自分のスキルが見える化ツールです。自分のことを客観的に知ること、目標を持ち、モチベーションを高く仕事に取り組んでももらいたいと思っています。他にも様々な取り組みを通して、縁あって入ってくれた社員たちの定着を図っています。

Q3 従業員を育成・教育する上で、課題となっていることはありますか。

「成長に対する評価」は永遠の課題です。資格を取得したり、設定目標を達成しても、それが会社の利益に繋がっていないければ正しい「評価」をしてあげることは出来ません。経営者としては、会社の利益と個人の成長をどうリンクさせて評価するか、見極めるのが大変難しいです。

Q4 職業能力開発センターの魅力、期待はどんなところでしょうか。

これまでもセンターの事業を利用してきましたが、設備や指導員等が魅力的なセンター・校の事業や施設を引き続き利用していきたいと考えていますので、今後の事業展開に期待しています。訓練を受講している生徒さんたちについては、入った時から目標がはっきりしていて、しっかり出口を見据えて訓練を受けているので、そういう人材を輩出していることは大きな魅力です。

Q5 これからの企業活動について、どのようにお考えですか。

多摩地域には様々な技術を持つ会社が集まっています。これら企業と何かしら連携をしたいと考えています。中小企業振興公社の勉強会に参加しているのもそういう思いからです。

また、グローバル社会にあって、飛び交う様々な情報の中から正確な情報を掴むこと、また、本当に必要な情報を見極めることはとても重要です。そして、その情報をしっかりと分析し、会社を、社員を、ミスリードしないように導いていかなければならない、と気を引き締めています。

長瀬社長ありがとうございました！