

会社の目的・特徴

事業戦略

会社の現状

会社のあるべき姿

経営課題(現状とあるべき姿のギャップ)

【詳細版 2、3頁参照】

解決の方向性

解決策

外部化

内製化

技術

人材

人材像

人材要件

人材タイプ

人数

雇用期間

【詳細版 4~7頁参照】

人材活用方針

推奨される人材マネジメント施策

【詳細版 8頁参照】

職場環境

職場の雰囲気

設備・テクノロジー

覚悟してほしいこと

【詳細版 9頁参照】

会社の目的・特徴

- 航空宇宙用精密機械加工部品の製造分野において、幅広い製品を手がけ、超精密な加工・組立・修理を行うメーカー

事業戦略

- 安易な組織規模の拡大を行わず、少数精鋭、かつ、技術力の更なる研鑽を通じて、一貫して精密機械加工にこだわり、ハイクオリティな製品製造を実現

会社の現状

- 取引先を増やしたいが、要求する品質に十分対応できない
- 旧態依然としており、スキルが属人化

会社のあるべき姿

- 生産、測定、品質管理など、あらゆる分野においてクオリティの高い技術・設備、また、それらを管理する人材を揃え、付加価値が高く、優れた製品を創造

経営課題(現状とあるべき姿のギャップ)

- ハイクオリティな製品を作るための設備が不足
- 特定の人に高度な技術が必要とする業務が偏っており、若い世代を中心に技術力が不十分

解決の方向性	解決策
<ul style="list-style-type: none"> 外部化 内製化 	<ul style="list-style-type: none"> 機密性の高い製品を多く扱っており、外部化は認められない
<ul style="list-style-type: none"> 技術 人材 	<ul style="list-style-type: none"> 多品種少量生産に対応できるよう、積極的な設備投資を実施 品質担保のため、製品素材に関する記録、加工過程、熱処理、検査まで、全工程のデータを細部まで徹底管理
	<ul style="list-style-type: none"> 高度な生産技術を技能伝承できる人材を調達(内外問わず)し、これまで培った製造技術を伝承

人材像			
人材要件	人材タイプ	人数	雇用期間
<ul style="list-style-type: none"> これまで培った感覚と経験に基づく自社の精密加工技術を、将来の有望な若手に対し、技能伝承させられる人材 	<ul style="list-style-type: none"> 管理人材 	<ul style="list-style-type: none"> 5人程度(全体の約1割) 	<ul style="list-style-type: none"> 1-3年(育てるのに必要な時間)

人材活用方針

- 多能工化を推進し、バランス良く技術レベルを向上

推奨される人材マネジメント施策

- 優秀な技能者である再雇用者の活用し、将来の有望な若手への技能伝承を推進
- 長年技術向上に努め、対外的にも類をみない技術者を、匠職として奨励

職場環境	
職場の雰囲気	設備・テクノロジー
<ul style="list-style-type: none"> 年数回の社員旅行やお花見などの家族参加イベントの開催 	<ul style="list-style-type: none"> デジタルな機械からアナログな機械まで、様々な機械を設置

覚悟してほしいこと

- 精密加工の技術習得は、一人前になるまで、5年程度の時間を要する

コミュニケーションツール・短縮版(記入例)

会社の目的・特徴

- 「木」を使って、人の心を癒すものづくりを目指している仏壇製造メーカー
- 仏壇の開発・製造から販売までを一貫して実施

事業戦略

- 将来的な事業拡大に向けて計画的に後継者を育ててビジネスを承継しつつ、核家族化や住宅事情・ライフスタイルの変化といった、仏壇・仏具を取り巻く環境・ニーズの変化に対応

会社の現状

- 先代社長の時代は、中途採用、高卒採用、地元採用を重視しており、社員の平均年齢が50代
- 仏壇・仏具を取り巻く環境・ニーズの変化による、市場の縮小

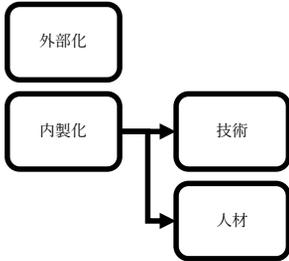
会社のあるべき姿

- 従来の仏壇・仏具にとらわれない新しい商品づくり
- 長年培ってきたベテランの技と若手社員が持つ柔軟な発想を融合させたモノづくり

経営課題(現状とあるべき姿のギャップ)

- 若手社員の確保ルートが、中途採用や高卒採用、地元採用に偏っている
- 新卒社員に伝統技術の継承を行い一人前に育てるまでには、10年の時間を要する

解決の方向性



解決策

- 既成概念を打ち破る商品開発を目的に、外部のクリエイターや工芸家とのコラボレーション強化
-
- 会社の若返りと多様化を目的とした、出身地にこだわらないリクルート活動や若手社員の定着の取り組み強化
- 新卒社員への伝統技術の継承に向けた育成の強化

人材像			
人材要件	人材タイプ	人数	雇用期間
<ul style="list-style-type: none"> 新しい事にチャレンジする人財 チームワークを大切に協働で成果をあげる人財 自ら考え行動できる人財 常に学習意欲を高く持ち、専門性を身につけることができる人財 	<ul style="list-style-type: none"> 中核人材 (将来の会社の中核を担う候補) 	<ul style="list-style-type: none"> 10名程度 	<ul style="list-style-type: none"> 無期

人材活用方針

- 人員構成の若返りと定着

推奨される人材マネジメント施策

- 県外出身者も対象とした新卒採用活動の推進
- 年配社員を講師とした「訓練道場」の開講による、若手社員への「想いや技能」の継承
- メンター制度の導入による、1人ひとりのスキルアップやメンタル面のフォロー

職場環境

職場の雰囲気	設備・テクノロジー
<ul style="list-style-type: none"> 社員同士、役職名で呼ばず「さん」付で呼び合う「アットホームでフラットな社風」 	<ul style="list-style-type: none"> 会津漆器のノウハウを活かした「木」の加工・加飾技術が強み

覚悟してほしいこと

- 製造職については、伝統技術を覚えて自分のものにするまで、5~10年の時間を要する