

挑む

モノづくり ヒトづくり

「採用の状況をどう見えていますか。」

「技術職として5月に3人採用し、9月にも3人が入社した。工業高校や高専卒業生は、モノづくりへの熱量が総じて高く、社会人2年目を中心にITや物流など他業種からの転職も多い。コロナ禍で、モノづくりの面白さや大切さを認識する若者が増えたと感じている」

「人材不足の中での採用活動となっています。」

「採用については営業活動と同等のウエートを置いている。コロナ禍の受注減で残業や休日出勤がなくなり、2021年度は減収だったが増益を確保でき、経営体質の改善が進んでいる。こうした社内環境の改善が社員の意欲を高め、若手社員が会員制交流サイト(SNS)で働きやすい会

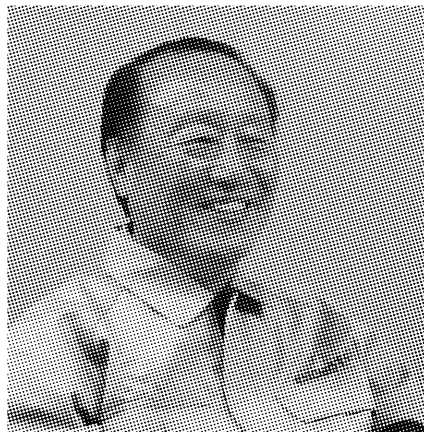
社だと発信してくれている。口コミで魅力が広まり採用につながっている」

「現場の改善に向けた員体策は。」

「コロナ禍で出張が減少し、社内や工場を見回る機会ができた。現場と違う視点で無駄を見つけ、設計変更で材料のロスや部品点数を減らすことに成功。製品の性能に影響ない範囲で徹底的に無駄を省いている。工程全体を俯瞰で考えられるのがメーカーの強みだ。また、20年前からペーパーレスを推奨しており、出張の見積もり作成などリモートを活用した働き方に円滑に移行できている」

「人材育成の取り組みは。」

「熟練技能者から若手への技能伝承を進めると同時に、ロボット制御のプログラム技術などを競う社内コンテストを定期的を実施している。加えてパソコンの早打ち競技などモノづくりの勘を養う訓練のほか、物理や材料力学の勉強会、英会話教室なども開催。今後の新製品開発や海外市場の深耕に向けて優秀な人材は欠かせない。若い人材を育て、次世代にモノづくり技術を継承したい」



榎本機工社長

榎本 良夫氏

競技会・勉強会通じ若手に技術継承