



◆妥協を許さないハイスペックな物づくりの技術を継承するため若手人材の確保を目指す。

・日本で初めて開発した強力ばねが日本標準となるなど、妥協を許さないハイスペックな商品を送り出し続けているが技能継承を見据えた世代交代を目指す。

日本初の強力ばねの国内シェアは7割強と優れた技術を有していたが若手人材の確保に苦戦していた

- ✓ 日本初の異形断面材料を用いた強力ばねの特許化せず、標準規格化を選択したことで国内シェアは7割強を占めている。こうした優れた技術を有しているが、採用面では大手に太刀打ちできず人材確保に苦慮していた。
- ✓ 社員の平均年齢が43.6歳と年々伸びており、職場で最も若い社員は6年前に新卒第一号として採用した28歳の社員で、現場に20代がいなくなった。
- ✓ これまで高校へのアプローチを行っていなかった。

(きっかけ) 取組前

計画的な若手社員の確保を達成

- ✓ 毎年数名の新卒者、中途採用者の確保が可能となった。
- ✓ 平成29年11月ユースエール認定取得。

高い品質が信頼感を醸成

- ✓ コストはやや高くなるが日本製の材料を使い、いい物を作っているとお客様が認めてくれて、東発のばねだから使うと信頼を得ている。
- ✓ 職人の勘に頼るのではなく、コンピュータで管理し、一定の品質が保てるよう若手にも指導している。

取組後(効果)

取組内容や仕組み

匠の技術を伝承するため若手人材の確保を目指す

- ✓ 取引先から値引き交渉とともに、過剰品質との指摘もあるが品質の確保は絶対に譲れない一線で、それを支えてきた社員の高齢化が目立つようになった。
- ✓ 会社の新たな飛躍を図るため、若い人の知恵と発想を取り入れるため若手社員を定期的に採用する方針を立てた。
- ✓ これまでアプローチしていなかった工業・商業高校へも働きかけを行うとともに、若者の人材育成に力を入れていることを示すためユースエール認定を受けるべく取組を開始。

社員のスキルアップにも積極的に取り組む

- ✓ 溶接やフォークリフト、国家資格の取得に対しては評価で処遇に反映させるとともに、ばね技術の検定試験の合格者には報奨金を支給。
- ✓ 規格品を作っているため生産計画が立てやすく、在庫も時間外労働もコントロールしやすい。また、年次有給休暇も計画的に取得が可能。