

職場における学び・学び直しシンポジウム

企業事例 株式会社センシヨー

2024年3月18日

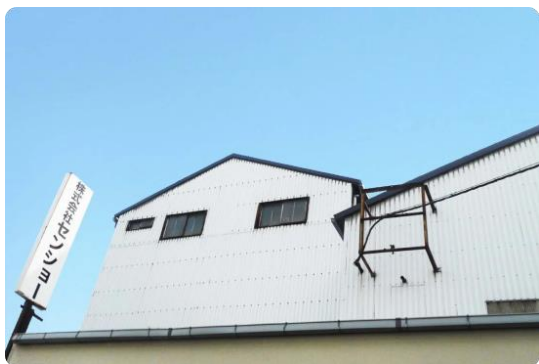
株式会社センシヨー代表取締役 堀内麻祐子

本日のアジェンダ

- 会社紹介
- 学び・学び直しへの取組
 - ① 取組のきっかけ
 - ② 取組内容
 - ③ 取組の成果
- まとめ

株式会社センショー 会社概要

- ・ 設立 2011年4月
- ・ 役員 代表取締役 堀内 麻祐子
- ・ 主要事業 各種めっき・研磨の受諾加工 チタン陽極酸化処理
- ・ 従業員数 65名
- ・ 認証取得 ISO9001 ISO14001 大阪市女性活躍リーディングカンパニー、大阪府男女いきいきプラス事業者
- ・ 加盟団体 大阪府鍍金工業組合 大阪青年鍍金研究会 電気めっき研究会 一般社団法人表面技術協会 日本硬質クロム工業会 東京商工会議所 大阪商工会議所 日本規格協会 Weconnect International (本部ワシントン)



本社・工場 1500㎡

油井管接手専用めっき装置 2機
ニッケル・クロムめっき装置 1機
すすめっき装置
無電解ニッケルめっき装置



住之江工場 660㎡

自動硬質クロムめっき装置 1機



南津守工場 1650㎡

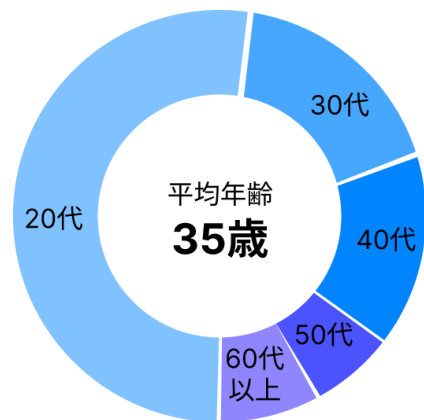
自動ニッケルクロムめっき装置 1機
大型硬質クロムめっき装置
自動バフ研磨機 2機
バフ研磨機 2機



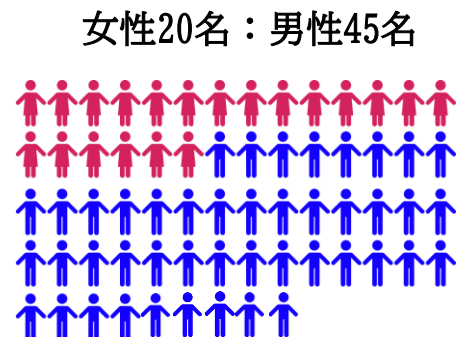
阿倍野オフィス

従業員データ

年代別グラフ



男女別社員数



外国人従業員 全従業員の25%

職種 製造・検査・マーケティング・生産技術・データ分析
 役職 管理職2名 班長1名



管理職の男女比率

役員



管理職



部長 平均年齢 52歳



課長 平均年齢 30歳



係長 平均年齢 27歳



主任 平均年齢 28歳



教育制度・資格取得

大阪高等めっき技術訓練校 修了生 (12名)
 めっき短期講習会 修了生 (10名)

めっき技能検定 1級 (2名) 2級 (4名)
 品質管理検定 2級 (1名) 3級 (4名) 4級 (8名)
 有機溶剤作業主任者 (2名) 劇毒物取扱責任者 (4名)
 特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者 (4名)

粉塵作業特別教育 (5名)
 フォークリフト免許 (7名) クレーン操作 (1名) 玉掛け技能講習 (2名)



パーパス 存在価値

表面処理技術で より良い社会を



事業コンセプト

人々の日常を 支え未来を創る



理念

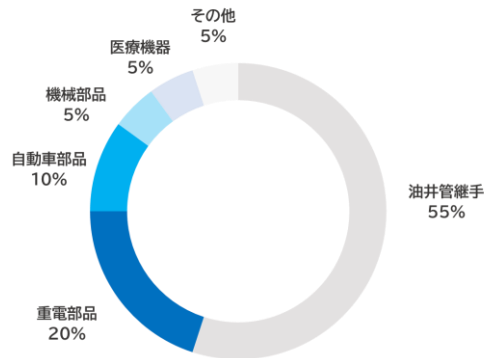
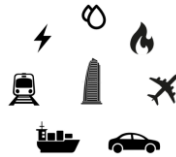
全従業員の物心両面の
幸福を追求する

私たちが目指す物心両面の幸福とは、経済的な安定や豊さを求めていくとともに、仕事の場での自己実現を通して生きがいや働きがいといった人間の心の豊かさを求めていくものです。



社会の進歩
発展に貢献する

私たちは常に技術を磨き、素晴らしい製品を世に送り出していく事によって、技術の進歩に貢献するとともに、会社として利益を上げ続け税金を納めることを通じて社会に貢献していくのです。





人々のあたりまえの 日常を支える



本日のアジェンダ

- ・ 会社紹介
- ・ 学び・学び直しへの取組
 - ① 取組のきっかけ
 - ② 取組内容
 - ③ 取組の成果
- ・ まとめ

①取組のきっかけ

課題1

人材の確保 優秀な若手人材の採用と定着

「めっき業」のネガティブイメージ

- ・キツイ・キタナイ・キケンな3K職場
- ・現場作業(肉体労働)、ルーティン作業しかない
- ・勉強が出来ない人間がやる仕事

課題2

自分の仕事に誇りが持てない社員たち

中卒の若手社員

- ・自分は学歴が無いからこんな仕事しかできない
- ・夢もなく、毎日同じことの繰り返し
- ・先輩がこんな状態では新入社員が定着しない

社員が、自分の仕事に誇りを持ち、社員満足度を高めるためには教育・人材への投資が必要

自分の成長を感じる環境・キャリアプランが描ける環境

②取組内容

自分たちの仕事である「めっき」という仕事について学ぶ機会を作り、
「めっき」という仕事の重要性、社会との関わりをしっかりと認識してもらう。

- ・自分たちのやっている仕事がどのように社会に貢献しているのか
- ・私たちは何のために「めっき」という仕事をしているのか
- ・社会から信頼される会社になるために、会社に関わる私達一人一人が何をすべきか、どうなるべきか。

土日休みの年間カレンダーを変更

毎月第3土曜日を出勤日に変更し、普段できない研修や教育訓練、MTGに充てる日に設定、学び学び直しの時間を確保。人手が少なくても社員が勤務時間内に学ぶことができる方法を検討する。

②取組内容

1. 学び・学び直しの方針決定

- ・方針は経営会議(役員・各部門長が参加)で決定。従業員のスキル習得の希望を聞き会議で議論。
- ・方針は、経営上の理由により決定することもある。
- ・経営戦略・人材戦略上、外部から採用したプロフェッショナルを人材を核に、内部人材を育成

2. 学び・学び直しのための環境の整備

- ・業務時間内に、学び・学び直しの時間を確保
- ・土曜日には、普段の業務とは全く違う分野の研修や、勉強の機会を作る
- ・ジョブローテーションで交代人員を育て、外部の教育訓練や研修の受講、自己啓発に充てる時間を捻出する

3. 知識・スキルの習得機会の提供

- ・技術顧問の先生による、月に1度のめっき技術に関する社内研修
- ・新入社員研修や管理職登用前の社内研修の実施
- ・工業組合や、行政が実施する研修、セミナーの積極活用
- ・国家試験合格や資格取得への支援
- ・工業研究所の研究員への派遣

4. 評価・処遇の見直し

- ・学び・学び直しにより知識・スキルの習得後は該当従業員を必ず知識・スキルを活かせる部署に移動
- ・人材戦略上、適性があると判断した従業員には、学び・学び直しによる知識・スキルの習得を推奨し、配置転換。
- ・めっき技術高等訓練校に通い高度な技能を習得する事が、管理職昇進への条件

③取組の成果

●会社の将来を担う社員の定着・成長

- ・20代で入社した社員が、学び・学び直しにより成長し、次長、課長、係長として活躍
- ・先輩に憧れる若手社員にも、学び・学び直しが定着し、良い循環が生まれている。

●売上・社員数の増加

- ・会社設立から6年で3工場体制、めっきラインは4ラインの増設
- ・従業員数は18名(平均年齢62歳)から2019年72名(平均年齢34歳)の増加
- ・売上は会社設立から8年で4倍に増加

●新規めっきの立ち上げ

- ・めっき技術高等訓練校・めっき技術技能検定で学び、国家資格を取った従業員が技術部や、品質管理の中心となり、これまで手掛けていなかった新しいめっきをスタート。
- ・新たなマーケットに参入。

●自社商品の開発・内製化・海外展開

- ・若手社員プロジェクトでの自社商品開発。商品は全て内製化し、海外向けのマーケティングやプレゼンを学び、フランスの展示会に出展。

●共同開発

まとめ

1, 取組が成功したポイント

- ・「めっき」という仕事や「めっき産業」の本質を理解し、自分たちの仕事に誇りを持つようになった
- ・納得できる仕事をするために、学び・学び直しが必要だと理解できている
- ・誰もが成長したいと思っている、本人が気づかない適性を見つけ、成長の方法と機会を提供したから
- ・なぜ学んで欲しいのか、何を期待しているのかを取組み前にしっかりと伝えた

2, 今後の展望

- ・英語力の向上 海外需要の取り込み、海外営業
- ・ITリテラシー教育 DX推進のための重要な位置づけ
- ・DX人材の育成 中心となる人材の育成
- ・部署横断プロジェクト(階層別)の実施 脱炭素への取組み・ロボット・顧客の創造etc

ご清聴ありがとうございました



Supporting Society with Metal
Surface Finishing Technologies

<http://www.sensyo-ltd.co.jp>



本社・工場
〒557-0063 大阪市西成区
南津守5-2-64

住之江工場
〒559-0011 大阪市住之江区
北加賀屋5-5-87

南津守工場
〒557-0063 大阪市西成区
南津守6-1-122

阿倍野オフィス
〒545-0051 大阪市阿倍野区
旭町1-1-10竹澤ビル7階