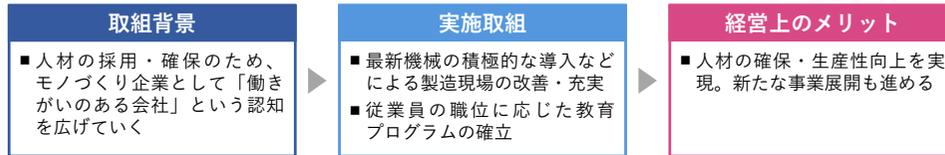


株式会社トーワテクノ

【企業の取組の視点】

本社所在地	広島県広島市安芸区中野東	設立年	1953年	従業員数	117名 (2018年4月時点)	制度づくり		効果的なマネジメント		
	7-26-19		組織管理・業務管理		評価処遇	人材育成	有効なリーダーシップ	適切なコミュニケーション		
事業内容	食品機械装置の製造、販売業					円滑な人間関係	安全・衛生	信頼の構築	価値観の共有	自己実現の支援

モノづくりの面白さを実感できる就労環境の改善・充実と教育体制の確立により、生産性向上と従業員満足度を高める



働きがい向上の取組の背景

人材の採用・確保のため、モノづくり企業として「働きがいのある会社」という認知を広げる

- 食品機器装置・システムを設計・製造する会社として、従業員のモノづくりに対するやりがいを高めることが従業員満足度に直結すると考えている。
- また、仕事にやりがいのある会社という外からの認知が、新規従業員の採用にあたっての強みになると考え、働きがい向上に取り組んでいる。

取組1 最新機械の積極的な導入などによる製造現場の改善・充実

取組内容

設備・機械への積極的な導入で、業務効率化とモチベーション向上を図る

- 食品機械装置、殺菌洗浄装置など、業務に必要な最新機械を積極的に導入している。
 - 設備投資額は年間約3,000~4,000万円にのぼるが、作業時間を半分に短縮するなど業務効率化を通じた生産性向上に高い効果を発揮している。また、新しい設備や機械の導入は、従業員への前向きな刺激になり、知識や技術のアップデートを促すとともに、新たなチャレンジに向かうモチベーションにもなっている。
- 製造現場の冷暖房完備といった、快適な作業環境と業務効率を高める環境整備を徹底して行うことも、従業員満足度を高める一因となっている。

導入装置（一部）



出典) トーワテクノホームページ <https://www.towatechno.co.jp/recruit/shigoto.html>

取組2 従業員の職位に応じた教育プログラムの確立

取組内容

職位や職種に応じたきめ細やかな教育の実施で、従業員全体の業務遂行能力を底上げする

- 新規採用者から中堅従業員、管理職に至るまで職位に応じた教育プログラムを確立し、従業員の能力向上を図っている。これらのプログラムを計画的に受講することで、必要な時期に適切な内容・レベルで知識やスキルを習得できるようになっている。

新人教育

- 「従業員の基礎能力の底上げと技術の継承」を目標とし、集合研修や現場実習を通して、社会人としてのマナーから設計・製造のノウハウまで、幅広く教育を行っている。
- 特に、技術者を対象とした現場実習では、半年間をかけて、各専門分野のベテラン従業員がマンツーマンで丁寧に指導している。機械装置の原理・仕組みから、機械部品の加工方法、メンテナンスまで、広範囲にわたる知識や技術を理解・習得してもらうことで、広い視野を持ち、自分で考え行動できる優秀なエンジニアの育成を行っている。

管理職教育

- 管理職を「初級・上級」に分けて研修を実施している。
- 初級管理職向けには、外部機関が主催するマネジメント講習会に参加することでマネジメント能力の向上を図っている。

自己研鑽プログラム

- 職歴や職位を問わず、「職種別の専門プログラム」や「資格・技能取得支援」、「通信教育」などの自己研鑽できる教育プログラムを用意している。
- 通信教育は、期日までに修了すれば会社から受講料金の全額が補助される。



出典) 高松製作所ホームページ <https://tkmts.co.jp/our-services/>

- このような教育体制を土台とした従業員の能力向上が高品質な商品やサービスの提供を実現し、顧客からの信頼獲得と安定的な企業運営につながっている。

経営上のメリット（取組による効果や成果）

モノづくり企業として魅力ある職場環境の整備で、人材の確保・生産性向上を実現。そして新たな事業展開へ

- 就職が売り手市場の近年でも、安定的な新規採用ができています。特に、快適に働けることに加え、成長できる環境が整っていることに魅力を感じる者が多い。
- 設備の積極的な導入や計画的な人材育成で、従業員一人ひとりの技術力が向上しているため、業績にもプラスの影響が出ている。また、業務の効率化で生まれた余剰人員を新たな事業に転換・配置することも可能となり、販路拡大等に向けた新しい事業も積極的に推進できています。