

事例 50 京都府 ニンバリ株式会社

「生産設備の設計製作」および「FA 装置の ODM」

所在地 京都府福知山市
創業年 1948 年
従業員数 76 名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

組織の力を引き出すマネージャーとして、人事評価の見直しや現場改善をはじめ、人が育ち活かされる組織の土台作りを推進

取組ポイント

1. 「組織の力を引き出すマネージャー」をいかに採用するか
2. 人を大切に育て活かし、組織で成果を上げるマネージャー
3. 人・組織の力が引き出されるための土台作りを推進

STEP 1 抽出された経営課題

～「組織の力を引き出すマネージャー」をいかに採用するか～

当社では 2012 年以降、「マネージャーの採用」が経営課題でした。従来は職人が昇進してマネージャーになっていましたが、職人とマネージャーとでは求められる能力・役割が異なります。職人の技能評価制度は別途設けた上で、人を大切に育て活かし、組織的に成果を挙げられるように地道に取り組むマネージャー層の人材が必要だと感じてきました。そうした人材を内部で育成することが理想的ですが、まずは外部採用を模索する中、2017 年より京都府プロフェッショナル人材拠点様および人材紹介会社様と連携し、2020 年 4 月に原田氏の採用に至りました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～人を大切に育て活かし、組織で成果を上げるマネージャー～

当社が大切にしている価値観に「人を大切に、人を育て、活かします」、「ものづくりの技術のレベルアップによって高付加価値を実現し、顧客の問題解決をお手伝いします」があります。マネージャーには、どのように人を育て活かし、どうすれば組織として成果を上げていけるかを、組織内外の関係者との連携の上、きめ細かに取り組むことが求められます。現場でのコミュニケーション・信頼構築はもちろん、工数分析やコスト計算、負荷調整、協力企業との調整などの部門業務や、人事評価・教育体制などの全社的な業務の標準化も含めて担当する役割が求められます。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～人・組織の力が引き出されるための土台作りを推進～

人・組織の力が引き出されるような土台作りを推進中です。例えば、人事評価項目については、組織として個々に求めていることを正しく伝え、互いの納得感がより高まるような表現に変えるとともに、従来の 20 項目から 33 項目に見直しています。現場から改善提案の声が自発的に上がるように一人ひとりの性格に合わせて働きかけ、その声を経営層に届け・実現し、現場の気運を高めることで、ボトムアップ型組織への転換を図っています。



企業からの声 代表取締役社長 杉山 俊輔 氏

2012 年に私が新代表に就任して以来、原田氏のようなマネージャーを採用したいと考えてきました。当社の事業には、溶接や組立を速く・正確に行う職人の存在も欠かせませんが、人や組織の力を引き出すマネージャーの存在もまた欠かせません。人や組織の力を引き出すには、各々の適性・特性を大切にしながら能力を育て、高め合う必要があると思います。そのためにも、各々との信頼関係を築き、人や組織との調整を重ねながら辛抱強く取り組んでくれるマネージャーの存在が不可欠です。原田氏は、「マネージャーを育てるためのルールを敷きたい。現場からマネージャーが出るようなしくみや土台づくりも私の仕事だと思っています」と話してくれています。これからも、社内一丸となって社員満足、顧客満足、社会満足を実現するような組織を目指したいと思っています。ご支援をいただきありがとうございました。



入社時のプロフィール

原田 隆史 氏
役職名 : 製缶溶接課 課長
年齢 : 46 歳
家族構成 : 母

主な経歴 : 近畿大・工学部卒。機械メーカーの品質・生産管理・マネジメント業務歴 23 年。

出身地 : 兵庫県 前居住地 : 兵庫県
還流ルート : その他

入社した経緯

前職の経験を活かして「モノづくりのマネジメント業務に携わりたい」と考えていた折に、人材紹介会社の方にニンバリ株式会社をご紹介いただきました。会社の使命（「FA で、人手不足を乗り越える」・価値観に共感できましたし、経営層との面談時に正負両面の内情を入社前から本音でお話していただき「信頼できる会社で、成長性と、自分がすべき仕事がある」と感じたため、入社を決意しました。

入社してから携わった業務

人・組織の力を引き出して成果を挙げやすくなるために、業務標準化・改善に取り組んでいます。例えば、経営層や総務部門と連携して、人事評価制度の見直しや新入社員の受入体制の標準化を推進しています。また、現場での日々のコミュニケーションを大切にし、作業環境の改善や内製化訓練など、一つひとつは小さなことでも多くの成功体験を積み重ねていってもらえるよう一緒に取り組んでいます。

当社での働きがい

現在、11 名のマネジメントをしています。寡黙でそれぞれに光るものを持っている部下が揃っていますが、まだ「チーム」としての力は発揮できていません。様々な課題において、一人また一人と目指すべきものを共有し、前向きな姿をみせてくれたときなどにはマネージャーとしての醍醐味を味わえます。また、経営層・マネージャー層の皆様は建設的な提言に対して前向きで、提案しがいがあります。