



今回は、顧客様の事例紹介ということで、山形電子株式会社執行役員今井新様と高島工場工場長川井敬一様にお話しをお伺いしました。

Q1. 会社概要と、現在の教育体制、人事制度などについて教えていただけますでしょうか？

A1: 弊社は、1970年に山形県山形市に設立された会社で、IC やトランジスタなどの半導体製品の後工程と呼ばれる製造を主に行っています。

1982年にはクリーンルームを増設し、製造の一貫体制を構築しました。2008年に高島工場を開設し、2拠点で製造しています。

各種パッケージの受託製造を、試作・小ロット生産・量産まで、ご要望に合わせて柔軟に対応できる点が強みです。

教育体制ですが、今年の5月から現在の人事制度を段階的に見直しを行っております。

旧来型のものは、指標はあるもののあいまいでした。見る側のスキルもあいまいで好きか、嫌いかで判断しました。

目標はあっても本人任せで、上司の好き・嫌いで昇格が決まっていた。いわゆる年功序列式でずっとやってきたが給与もあがらず、これではまずいので大きく変えました。

新しい人事制度は、業務目標・改善目標・自己目標・自己管理の4つのカテゴリーに分かれ、その中心に自己実現があります。

自分で目標を決め、毎月上長と1on1ミーティングをしながらPDCAを回す。業務目標・改善目標を達成する上で必要なものをラインナップで出して個人に選んでもらう。

これが評価のベースにあり、職域・職位によって点数の算定の仕方を変えている。やりやすい目標にならないように1on1ミーティングをいれ、適正な目標のチェックしています。

本人が主体になってやりたいことが明確になり、そのために何が必要か、学びたいという意識に変わってきています。

一番の目的は、個人が豊かにならなければならない。そのために会社も永続的に発展しなければならない。

そのための人材育成制度であり、スキルの向上だと思っています。まだ慣れない部分もありますが改善しながらやっています。(裏面につづく)

## Next Seminar

11 THU  
9



Nov, 9, 2023

11/9 男女の活躍を阻む「性別役割分業意識（ジェンダーバイアス）」の影響と対策～誰もが仕事と家庭でハッピーになるために～

今回のセミナーでは、幅広いデータと研究に基づいて、ジェンダーへの固定観念が、長時間労働や男女の仕事と家庭の両立、男性のストレスなど、女性の積極的なキャリアと男性の家庭参画を阻む要素に、どのような影響を及ぼしているかを提示し、それに対処するための提案を行います。

詳細: <https://qr.paps.jp/LqiSX>

11 FRI  
24



Nov, 24, 2023

11/24 ゼロから学べるデータ活用実践講座

本セミナーでは「データを渡されたらまず何をすればよいか」「データをどれくらい分析できたら良いか?」といったデータリテラシーの基礎についてExcelを用いた演習で習得します。

詳細はこちらです。  
<https://qr.paps.jp/qfM2V>

11 TUE  
28



Nov, 28, 2023

11/28 かたづけDX研修体験セミナー～会社や組織を変えるDXの土台をかたづけで作る～

デジタルデータだけでなく、業務を進化させるかたづけ・環境整備のお話しもしていきます。明日からあなたの職場、チーム、仕事を前進させていく機会になることでしょう。

詳細: <https://qr.paps.jp/eSxNf>

Q2: 弊社の研修メニューを導入されたきっかけや理由を教えてください。

A2: 導入されたきっかけは地元の金融機関で仲津さんの会社の講師の研修を受けたことがきっかけです。

その後、ZOOMで会議をした際に仲津さんの説明に魅力を感じました。

簡単にしか話してないのに、仲津さんから出てきた提案書が的を得ていたのであり、世代間のギャップの解消や自走できる組織の構築等、弊社の課題にあったものだったことが導入の理由です。

その世界プロの話が聞けるというのも魅力でした。

Q3: 研修を導入された後の成果や社員様の反応や声、導入されてみての感想・ご意見はいかがでしょうか？

A3: 一番の感想は過去実績のある講師の研修を受けることができ、すごく勉強になり、楽しくて研修を受けられるのが感想になります。

改善業務などで今までは他責感があつたが研修を受けて少しづつ自責の問題と捉えて、活動、意見が出るようになりました。研修内での重要ワードが会話でできるようになり、意識の変化が出てきているようにみえます。

研修内でのグループワークでの体験より、社内のコミュニケーションが良くなってきた。

講師の過去の経歴や事例により講義頂けるので、興味・関心があり集中して受講できていると思います。全体的にポジティブな意見、思考になってきています。

社長への発表に、今回実施した研修を生かして方針発表を行い、社長からよく勉強しているとおめられた社員もおります。

Q4: 今後の展開やこれからの取り組みを教えてください。

A4: (川井様) 社内教育でも検討しておりますが、やる気をあげる、向上させることで、主体的な行動が生まれるチームビルディング的なものをやりたいと思います。

自分がビジネスパーソンとして主体性発揮することを組織としてはやりたいと考えています。

個人的には自分軸を作るという取り組みに感があります。

(今井様) 目指しているのは自走する組織です。VUCAと言われる不確実性の時代の中でやっていかなければならない。

会社としては自走する組織で、継続的に存在し続ける、社会貢献できる存在意義のある組織にならないといけないと考えています。

今後50年を見据えて、原点にかえて人作りを強固のものにしてゆきたい。それがまた良い縁にもつながると考えています。それが社である「和」に繋がればと思います。

Q5: 読者へのメッセージをお願いします。

A5: (川井様) 多様な分野の中から、今ほしいと思われるベストマッチの研修を提案して頂けるのが非常に良く、また次回の講義も楽しみです。講師の経験や実績でお話頂けることに興味があります。元刑事の森さんの研修が一番印象に残っています。

(今井様) 大人になって学ぶことの楽しさを実感しています。新規事業の研修も脳が疲れました。脳が疲れたけど、面白かったし、ヒントももらったという声が出ていました。学ぶことに対して疲れたのは、社会人になってなかなか少ない。それが体験できる研修が、アントレラボさんの研修だと思います。後はレスポンスの良さ面白なのが特徴だと思います。

## Under Planning



オンラインゲームで社員交流会

オンラインゲームを使った合意形成やコミュニケーションを促進するための体験会を企画中です。

詳細は順次、アントレラボ通信で告知してゆきますので、乞うご期待ください。



【コラム執筆】

人と人、人とコトの仲をつなぐ

仲津定宏

山形電子様は、社員様の受講姿勢がすばらしく、毎回講師が感動されています。講師も、皆様の受講姿勢にひたられる形で熱が入り、結果として良い研修ができているように思います。さらに素晴らしいのは、受講した社員様一人ひとりがそれを実践していること。生かそうとしている点にあります。人事制度の変革と合わせて、社員様の意識も確実に変化していると思います。

## 体験セミナー開催報告

男女の活躍を阻む「性別役割分業意識（ジェンダーバイアス）」の影響と対策体験セミナー開催報告

先日、『男女の活躍を阻む「性別役割分業意識（ジェンダーバイアス）」の影響と対策体験セミナー』を開催。

セミナーでは、幅広いデータと研究に基づいて、ジェンダーへの固定観念が、長時間労働や男女の仕事と家庭の両立などに影響していると同時に、男性へのストレスにも影響しているお話をさせていただきました。

女性の積極的なキャリアと男性の家庭参画を阻むことに影響することもお伝えし、それに対処するための方策を提案させていただきました。