

ながおか働き方プラス応援プロジェクト賛同企業等
応募申込書

令和元年5月2日

長岡市長 様

企業等の名称 株式会社 田村製作所
代表者氏名 代表取締役 田村 正光



ながおか働き方プラス応援プロジェクトについて、賛同企業等として応募します。

<実施者の概要>

フリガナ 名称	カブシキガイシャ タムラセイサクジョ 株式会社 田村製作所	
所在地	〒940-2316 新潟県長岡市鳥越 2255-1	
代表者氏名	代表取締役 田村 正光	
種類 (該当する番号に○)	1 建設 ② 製造 3 情報通信 4 運輸 5 卸・小売 6 金融・保険 7 飲食・宿泊 8 医療・福祉 9 サービス 10 行政機関 11 経済団体 12 労働団体 13 非営利団体 14 教育・学習支援 15 その他 ()	
ホームページ アドレス	http://www.tamurass.jp	
担当者	所属	管理部 管理課
	職名・氏名	課長 高橋 良行
	電話番号	0258-46-5051
	F A X	0258-47-1373
	Eメール	takahashi@tamurass.jp

裏面へ続く

※ 応募用紙に記載いただいた情報につきましては、本件に関する事項で使用し、他の目的で使用することはありません。

※ 賛同いただきました企業・団体等の名称、業種、実施計画等については、市ホームページ上で公表させていただきます。

実行計画書

※現在の取り組み状況及び今後の実施予定を記載してください。別紙による説明も可。

- 1 労働生産性の向上と、安心して働くことのできる環境づくりの実現を目的として、多様で柔軟な働き方ができる職場づくりを推進するための取り組み

現在の取り組み 状況	経営理念「みんながよくなる」を合言葉に、やりがいをもって効率よく働ける設備投資や社員の働くモチベーションアップのための福利厚生充実に力を入れております。 別紙参考資料:「みんながよくなる7つの取り組み」「社員の育成方針」
今後の実施予定	昨今の働き方改革の流れの中で「ホワイト企業」と自信を持って言える会社を目指します。例えば、納期により集中してしまう残業時間を分散するため、受注体制の見直しや製造班の編成など、時間を短縮できる生産体制に向けて創意工夫をしております。

- 2 地元定着、U・I ターンの促進を目的として、インターンシップの充実など、若者が地元企業を知る機会を増やすための取り組み

現在の取り組み 状況	高校生・大学生の職場見学を受け入れています。
今後の実施予定	業界や会社の知名度は低いですが、実際に働いている社員の満足度は高いので、より多くの学生に当社の内容や魅力を知ってもらうため、学生と直接触れ合えるイベントに積極的に参加するなど、企業PR活動の場を増やしていきたいと考えております。

- 3 地元企業の魅力の周知を目的として、優れた試み等を情報発信するための取り組み

現在の取り組み 状況	メルマガ配信（毎月1回） ホームページ上で会社活動や施工実績を紹介
今後の実施予定	各種広告掲載 各マスメディアとの協力関係強化

<インターン等の受け入れ> ※該当する箇所に○をつけてください。

	受け入れ可能		受け入れ不可		県制度への登録
	実績あり	実績なし	検討予定	当面不可能	
インターン (大学生等)		○			
就業体験 (高校生)		○			/
企業見学 (小・中学生)		○			/

職人を育てる。

人間社会の営みの全ては、「人間が人間の為に」行われています。つまりいかなる仕事も、「人間が人間の為に」行っているということです。最近 AI という言葉が飛び交っていますが、これとて、「人間が人間の為に」というくくりで片付けることができます。

この世に人間が存在する限り、特定の仕事は人間でなければできない。若しくは人間のコントロール下に置いて、例えばロボットを使って行うことになります。そこで、ロボットを使う人間になるのか、ロボットに使われる人間になるのか？という、二極化が起きます。

あなたは、どちらの立場に立ちたいですか？当然、ロボットを使う立場に立ちたいですね。

では、どうあればロボットを使える立場に立てるでしょうか？そうです。仕事の中には、人間でなければできない仕事があります。我が社はそうした人間でなければできない仕事のプロの集団でありたいと考えています。

一見、時代の流れに逆行していると感じるかもしれませんが、実はそうではないのです。「職人を育てる」という言葉の意味は、「ロボットを使う」立場に立つということをも意味します。それは、プロであるからこそできると言えます。あなたには、プロになって頂きたい。ロボットも AI も同時に使えるそんなプロの職人になって頂きたいと考えています。

経営者を育てる。

人手不足が叫ばれていますが、その中でも圧倒的に不足しているのは経営者であると考えています。多くの会社が後継者不足で会社を閉じざる負えません。原因は中小企業のほとんどが経営システムを確立できておらず、優秀な社員がいてもその経営を任せることができないことにあります。株式会社田村製作所では資本と経営の分離、経営システムの確立を進め、同時に経営者の人材を育てることで 2025 年には社員の中から社長を輩出することを目指しています。



① 新入社員オリエンテーション

当社の考え方や進む方向を知ってもらうために、入社日から3日間の日程でオリエンテーションを実施しています。

② 5か年計画の育成プラン

入社から5年で一人前の技術者になれるように育成プランを提供します。

5年後には、管理者になりたいか、技術者を極めるかによって、マネジメントコースに進むか、エキスパートコースに進むかを自分で選択することができます。

マネジメントコースの最高クラスは社長まで、エキスパートコースの最高クラスは技術系役員までキャリアアップが目指せます。

③ 資格取得の全面サポート

入社時から5年間で学んでほしい知識として教材を会社が提供し、目標として、各種資格の取得を設定しています。

資格は全額会社負担で取得でき、試験日等が会社の休日にあたる場合は、休日出勤手当も支給します。

資格を取得すると、最大50万円が報奨金として支給されます。

④ 給与レンジの透明化

どのステージまで行けば、どのくらい給与がもらえるのかという水準を明確にして、マネジメントコースとエキスパートコースの各ステージの年収ベースを見えるようにしています。

⑤ 改善起案提案書

会社内で改善してもらいたいことがあれば、いつでも改善起案提案書を提出できます。

提出された改善内容は、役員や幹部がすぐに検討し改善に向けて前向きに対応してくれます。

1件提出につき200円の報奨金が支給されます。

⑥ プロジェクト制度

企画を持ち込んで役員の承認を受けることで、年齢や社歴に関係なく、プロジェクトリーダーとして社内プロジェクトを立ち上げることができます。

持ち込み企画は会社や社員がよくなることであればなんでもOKです。

⑦ のものも制度（飲み会費用補助制度）

社員間の交流の活発化を目的として、社員同士で行った飲み会の費用を、1回につき、1人3,000円まで補助します。（4か月に1回利用可能）