

インタビュー

聞き手

あやべ市民新聞社社長
高崎健太

日東精工。荒賀誠社長に聞く

東証プライム上場の日東精工(本社・井倉町、荒賀誠社長)は2022年度、高卒の新入社員育成のための「次世代若手技術者養成プログラム」を立ち上げた。選抜した社員を舞鶴市のポリテクカレッジ京都(京都職業能力開発短期大学校)に2年間通わせるもので、期間中に支払った賃金の一部に国から助成金が得られる「事業主推薦制度」を活用した取り組み。導入から3年、既に2人の卒業生が現場で「即戦力」として活躍する中、プログラムに込めた思いについて、荒賀社長に話を聞いた。

「なぜこのプログラムを始めたのですか。高校への採用訪問の際、「優秀なのに、家庭の事情で進学を諦める生徒がいる」という

話を伺い、非常にショビたい」という意欲をツクを受けました。学持つ若者に対して何か

できないかと強く思いました。い、当時人事担当役員だった私が指示してプログラムを立ち上げま

高卒の新入社員の中

地元で働ける仕組みを

高卒新入社員に「給与付き進学支援」

から毎年1人を選抜し、給与と賞与を保証しながら、ポリテクカレッジ京都に2年間通学してもらいます。学費も全額当社が負担します。卒業後は「短大卒」扱いで技術職として現場に配属します。

人材育成の重要性を語る荒賀社長(井倉町の日東精工本社で)

実績はどうです 工夫は。か。

1期生の男性社員(府立工業高校出身)は24年春に「首席」で卒業し、既に現場で活躍しています。今春には2期生の女性社員は途中辞退のリスクも

大きなのは「事業主推薦制度」や関連助成金がないかとも考えています。

若者や地域の方々にメッセージを。

先日、中国の職業訓練施設を視察する機会がありました

が、教育への投資規模が日本とは桁違いで、日本の「技術力」に対し、改めて大きな危機感を持ちました。日本の技術力を高めるためには若者への投資が欠かせません。地元で学び、

地元で働ける仕組みを、私たち企業が整えていくことが、地域の持続的な活性化につながると思います。そのためには、この取り組みを、より多くの高校生や保護者、教育関係者、そして地域企業の皆さんに知っていただき、強く願っています。

「次世代若手技術者養成プログラム」4年目に手応え

ある中、毎日のウェブリです。今後の展望は。高卒採用を含め、若手人材の確保が年々難しくなる中、こうした「先行投資型」の人材育成はますます重要になると感じています。当社では「原則給付型」の奨学金制度も設けていますが、将来的には他の地元企業とも連携し、地域ぐるみで若者を支える「綾部」ならで