

このコーナーでは、月刊『コロンブス』が東京都商工会連合会や地域金融機関とタッグを組み、東京多摩地域の産業栽培力を深掘りしていく。

濱坂電機株式会社 東京都日野市

職場環境の改善と社員教育体制の整備などで若手人材を呼び込む!! 新人を3年で一人前に育てる独自システムで 生産性と社員の「やる気」を大幅アップ!!

求人難や従業員の退職、人件費の高騰などを二因とした「人手不足倒産」が急増している。株式会社濱坂電機（以下、濱坂電機）は、今年1～8月の累計で前年同期比21.5%増の237件、年間300件の大台に達する勢いだ。今後も人手不足が深刻化の一途をたどるとみられるなか、とくに苦しいのが賃金や福利厚生、知名度などで大企業に劣る中小企業だ。が、独自のブランディングや職場環境の改善、社員教育体制の整備などによって若手人材を呼び込み、定着させようと奮闘している企業もある。東京都日野市の濱坂電機株式会社は、その1社、さっそく紹介したい。

濱坂電機株式会社は電気設備工事のプロフェッショナル集団だ。1955年の創業以来、たしかに技術力を武器に自動車、電気、金属、科学、食品、公共機関などの工場や研究所の電気設備工事を手掛け、着実に事業を拡大してきた。が、苦しかった時期も。「もっとも苦しかったのは1998年からの3年間」と門下社長（66歳）。最大の取引先だった地元の日野

自動車経営危機に陥りトヨタに吸収されたのを機に電気工事関係の仕事が途絶え、一気に赤字経営に転じてしまったのだ。そんなとき、門下社長は創業者である父・萬壽雄氏の指示で資金繰りから保有資産の処分、コストカット、そして銀行との融資返済の先延ばし交渉や90人以上いた従業員のリストラなども行ったそう。そうやって何とか持ちこたえていたうち、トヨタ傘下で業績を回復させた日野自動車からふたたび電気設備工事の発注が入ってくるようになり、同社は晴れて赤字経営から脱することができたという。その後、父が脳梗塞で倒れ、2006年に47歳の若さで3代目社長に就任した門下社長。事業は順調だったが、現場では昔ながらの「仕事は見て覚える」式の新人教育が行われていた様子を見て危機感

を募らせたという。「いずれ少子化で若手人材の確保が難しい時代がやってくる。そのときに備えて人材育成を仕組み化・効率化し、人事評価制度や魅力的な職場環境を整えておくべきではないか」と。当時は創業当初からのベテラン社員らの反発もあった。こうして取り組みに着手することはできなかったが、2017年、門下社長は同年代の幹部社員たちとともに

と両立する「ワークライフバランスコース」、そして新規事業や業務改革などのアイデアを創出する「イノベーション」を設計、これが社員の労働意欲の向上につながっているという。そして、今年からは新人のための実務研修システム「ハマカレッジ」もはじめた。これはベテラン・中堅社員が入社1～3年までの新人に効率よく、効果的に電気工事の実務スキルを伝授する仕組みで、目標は通常、育てるのに5～10年かかる一人前の技術者を「3年で育てる」こと。現場調査や設計図理解、図面作成

といったテーマごとに習得すべき約40のスキル項目を設定し、それらを段階的に取得していけるようカリキュラムを組み立てたという。もちろん新人にはそれぞれ先生（育成責任者）がつき、現場でのOJTでスキル取得をサポートする。そして「毎月、育成責任者たちが集まって新人たちのスキル習得状況を評価し、当人たちにフィードバックするほか、半年ごとに行われる全体会議では、新人自身が自分の成長度合いについて発表を行う」そう。

今年6月1日、同社ではこのハマカレッジの入学式を開き、入社3年までの計14名が入学した。現在、彼らはスキルアップを目指しハマカレッジ1期生として学んでいる。学長を務める取締役工務部長の栗原啓一氏は彼らの成長を見守りながら「この人材育成システムの成果が、実際に生産性向上や売上増という形になって表れるのを楽しみにしている。一人ひとりの技術レベルを上げることで、お客さまからの信頼をより強固なものにできるよう努めたい」と意気込んでいる。こうした人材育成への取り組み



(右) 教員や建築事務所での勤務経験などを生かし、独自の人材育成システムの開発、魅力的な新社屋の建設計画などを着実にすすめる門下社長(中央)、「ハマカレッジ」の学長を務める取締役工務部長の栗原氏(右)、左のふたりはハマカレッジで実務スキルを学んでいる20代の若手社員たち。後ろにあるのは濱坂電機が応援する地元スポーツチームのユニフォーム、「地域活性化に貢献したい」という思いでスポンサーとなっている(門下社長)という
(左) 再来年に完成予定の新社屋のイメージパース。建物の中央には広々とした中庭があり、屋上には庭園も。緑あふれる居心地よさそうなあらたな職場環境を社員たちは楽しみにしているという



新人を3年で一人前の技術者にまで育てる 「ハマカレッジ」の「一人前基準」(「電気工事」の場合)

対応物件規模	1000万円～2000万円クラスの工事を1人で対応できる・新築工事(1年程度の1～2億円の物件)を1件でも経験ができていると尚良し(現場の一連の流れを理解できるため)
設計に関する事項	お客様の要望に沿った設計ができること(1000万円～2000万円)・要望から図面を起こせること・お客様要望をマンガに書き起こし、CADで製図できる
資格面	上記工事が対応するために必要な資格として以下・MUST: 第二種電気工事士(600V以下の工事)・Better: 第一種電気工事士・消防設備士・内線規程
顧客対応	お客様と円滑なコミュニケーションが取れること・お客様に信頼いただき追加工事を依頼いただけること

*「ハマカレッジ」の仕組みにあたっては社内で教育委員会を作り、一人前の定義や各種スキルの設定、育成スケジュール、育成にムラが起きないようにするための情報共有や教える側のレベル感の統一、個別フォロー体制などを相談したうえで1年かけてカリキュラム化したという

濱坂電機

自然環境との共生を象徴する同社ロゴマーク。コーポレートカラーの「マリンブルー」は創業者の出身地、兵庫県浜坂町の日本海の色をあらわしている

濱坂電機株式会社
東京都日野市旭が丘3丁目2番地の5
TEL 042-583-7011
https://hamasaka.biz/#gsc.tab=0

* 濱坂電機は今年9月、多摩信用金庫とポジティブ・インパクト・ファイナンスの融資契約を締結した。これは東京都の信用金庫では初めてとなる融資方法で、国連環境計画金融イニシアティブ(UNEPFI)の「ポジティブ・インパクト金融原則」に基づき、企業活動が環境・社会・経済に与える影響を評価し、SDGs達成に資する取り組みを金融面から支援する融資。同社はこの融資を受けて、これまで以上にSDGs経営に力を入れていくこととなる。

フロンパス

ビジネスの新大陸を発見!!

2025
OCT.
770円

2030年半導体関連企業の
国内生産売上高15兆円超の
政府目標達成に向けて
人材不足が課題に!!

高度人材の育成と国産の技術開発
自国主導のサプライチェーン確立へ

「半導体産業」の立地で 地域経済が沸騰!!

第2特集

ベンチャー企業
による
「宇宙経済」が
急成長!!

e-コロンパス10月号増刊
昭和50年3月26日第三種郵便物認可
令和7年9月30日発行 通巻879号

MONTHLY
フロンパス
10
OCT.
2025

e-コロンパス10月号増刊 令和7年9月30日発行
昭和50年3月26日第三種郵便物認可 通巻879号

発行所 東方通信社
株式会社エフ・ユー・シー企画

〒101-0054 東京都千代田区神田錦町1-14-4
東方通信社ビル4F TEL 03-5318-8843

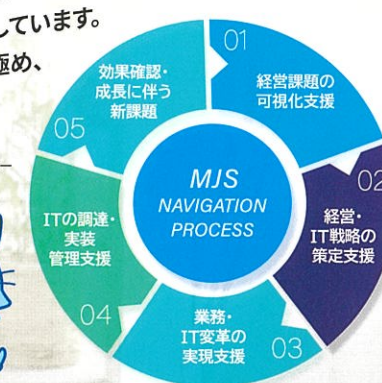
定価 770円
本体 700円

DX時代の 経営をナビゲート

私たちは、企業のデジタル変革を推進するエキスパートとして、
お客様の手を取り、一緒に歩む伴走支援を提供しています。
DXが求められる時代に、経営課題の本質を見極め、
見えない問題点を解き明かし、
創造的な解決策をご提案します。

MJS公式キャラクター
「ミロにゃん」

日本の
企業を
元気に!



MJS 株式会社ミロク情報サービス

MJSはミロク会計会とともに企業経営をサポートしています。東証プライム上場(証券コード:9928)

MJS Q



会社の未来について話しませんか?



後継者でお困りの際はお気軽に
mmapへご相談ください!

MJS M&Aパートナーズ

〒160-0004 東京都新宿区四谷 4-30-13 クロスシー新宿御苑前ビル5階
TEL 03-6629-9399 <https://mmap.co.jp> mmap 検索