

人と技術の織りなすものづくり。

— 大阪における「人づくり」のかたちとは —

「ものづくりは人づくり」と言われるように、ものづくりは人が生み出す技術の結晶である。企業が持続的成長を続けるには、自社の製品や業務の質を向上させる人材の育成が重要だ。しかし人材育成が企業の重要な経営課題であることを理解しつつも、十分な取り組みができていないものづくり企業は多いのでは。そういった中、人を大切に育て、従業員の能力・やる気を高めることによって、会社の付加価値向上を目指す企業がある。今回は技術力や企画力、そして人間力までさまざまな角度から人材育成に力を注ぐ3社の代表が集結。それぞれの事例を紹介しながら、ものづくり中小企業における人材育成の取り組みとその成果や課題、新卒・障がい者雇用の実践、そして思い描く将来の姿までを語り合った。

左から

株式会社サンバック

代表取締役社長

青山 総一郎氏

株式会社川原電機製作所

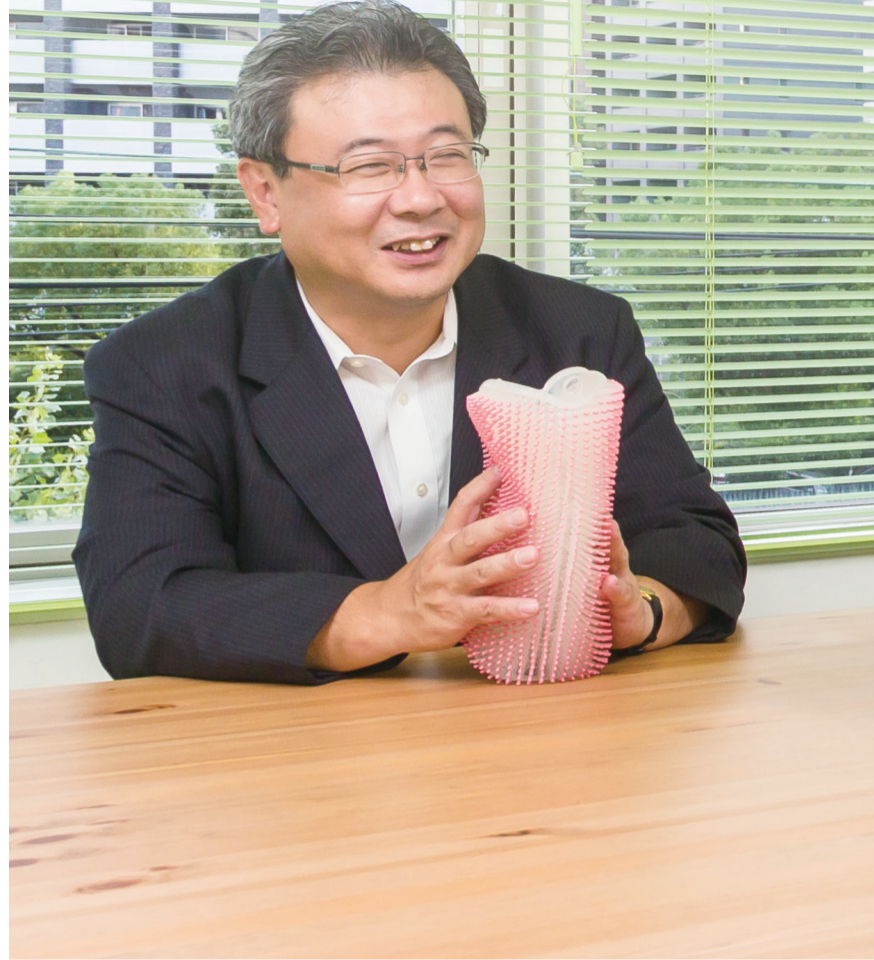
代表取締役社長

川原 宏子氏

富士発条株式会社

代表取締役社長

山中 善博氏



人材育成の取り組み方は三社三様。

— まずは現在、それぞれの会社で取り組まれている人材育成について教えてください。

青山 当社ではここ5年ほど自社製品の開発に力を入れており、開発部門の人材育成に精力を注いでいます。そのために足の研究をされている桜美林大学の阿久根教授をはじめ、大学と連携したり、大手企業で商品開発に関わられたOB・理化学研究所・病院関係の方など外部から多数の顧問を招いたりしています。これだけの外部顧問を揃えた理由は、「レベルの高い人と一緒に仕事をすると、社員の成長が速い」。これに尽きます。

山中 自社製品はいいですね。うらやましい。



青山 学術系の顧問に来ていただいているのは、効果・効能を示せるエビデンスのある商品を作るためです。現在は開発製品の方向性を決めるマーケ

ティング担当があり、社員全員がアイデアを出すなど開発基盤は整いつつあります。足に焦点を絞って開発した「フットグルーマー」がTV通販でヒットしましたが、成功商品にはリニューアルが求められる。そういったルールについても、私をはじめ社員みんなで学びながらという感じです。

山中 「フットグルーマー」持っていますよ（笑）。夫婦ペアで買いました。

青山 ありがとうございます！

山中 当社には手づくりのばねを担当する熟練の職人たちがいますが最高齢は80才です。彼らが趣味で、廃棄するダンボールで兜と、それを飾る台をばねで作りました。それを見た大東市から地元の名将・三好長慶の兜制作の依頼があったり、ほかからも兜づくりを教えて欲しいと言われ、

週1回、会社で教室を開いています。この兜づくりを地域の障がい者支援事業所の仕事にするつもりです。現在、障がい者の事業所での工賃は時給100円以下のところも多く、全国で大阪が一番安い。そういう人たちの自立の助けになるよう、時給500円で働ける仕事をつくらうと考えています。

— 山中さんの会社では障がい者の雇用に積極的に取り組んでおられますね。

山中 精神障がい者の社員雇用は2年前からです。作業所を見学させてもらい、試しにばねをぐっと押さえる仕事をしてもらったら、うちの社員より速かったんです。

青山 当社の商品も四條畷にある障がい者福祉施設に、検査作業を依頼しています。

山中 それまで私の仕事の判断基準は「できる／できない」の二択しかなかったのが、障がい者を雇用することで「少しでも、ハンディキャップのある人の目線でもものを見ることができたら」と考え方が広がりましたね。誰でも仕事を覚えていく過程で、あるきっかけで成長することがある。障がい者だからできないと決めつけるのは、その芽を摘み取っているのと同じです。



川原 当社の場合は先代（父）が人に教えるのが好きで、社員研修は継続してやっていました。ただ身内だと甘えが出てしまうので、外部の人にお願

いしたほうがいいのかと悩んでいたんです。その時ちょうどいいタイミングで、大阪府職業能力開発協会からものづくりマイスター派遣の案内をいただきました。これは厚生労働省認定の熟練技能者（ものづくりマイスター）を自社に派遣していただき技能検定試験の問題等をベースにした実技指導を受けるもので、さっそく利用させていただきました。

「社外の風を取り込むこと」が人材育成の鍵。

— みなさんの取り組みをお聞きしていると、社外顧問の登用やマイスター制度の利用、また地域との連携など、外部の風を社内に取り込まれている印象を受けます。これらの取り組みによって、社員の反応や社内の雰囲気に変化はありましたか？

川原 マイスターはものづくりに対してとても熱い思いを持っておられて、技術はもちろんですが仕事への取り組み方、準備段階からの気持ちの持ち方で教えていただけました。1年間実技指導をしていただき、その結果として昨年、当社の仕事に関わる配電盤機器の技能検定を7人が受験して4人が合格しました。不合格だった社員も今年、再チャレンジする予定です。

青山 私は以前から「改革には社外の風を取り込むことがいちばん」という考えを持っていました。そのために社外の勉強会や行政の支援機関などに積極的に出向き、アンテナを張る中で、今の社外顧問の先生方と出会いました。社内全体で商品開発に取り組む中で感じたのは、人がものを作るのですから、人のレベルを上げることで以外商品のレベルを上げる方法はない。たとえば大手企業に勤めておられた人の凄さは、「押さえるべきポイントを知っている点」です。社員が一生懸命企画した内容についても、想定外の指摘や厳しい評価をされます。そのため社員は最初のうちはショックを受け落ち込むのですが、それをバネにして企画力を少しずつ伸ばしていきます。この「優秀な外部顧問に学ぶ」というやり方に人材育成は集約されており、当社の生命線にもなっています。

山中 うち地域密着型で、地域の小学生から大学生、障がい者支援所の方まで、いつでも見に来てほしいというスタンス。外部の人が来ると社内がピリッとします。いつも言うのは「この会社は凄いな」と言ってもらえるように、努