



長 勇

OSA Isamu

椿本チェイン
会長兼CEO

「一の人たれ」 —モノづくりを支える人材育成



当社が製造しているチェーンは、わずか5つの部品で構成されており、構造がシンプルであるからこそ、差別化が難しい製品です。トップシェアに満足し、「これでいい」と工夫をやめれば、そこで他社に負けてしまいます。当社は、基本となるローラチェーンにおいて、ほぼ10年間隔で性能を向上させたモデルを開発し、世に送り出してきました。常に困難な課題に挑戦してきた当社の歴史は、まさに「変革とチャレンジの精神」が支えてきたといえるでしょう。この精神を保つことができれば、たとえ不況になっても、必ずや活路を見出すことができると確信しています。

モノづくりの現場は、いかに改善マインドを醸成させ、それを工場の活性化に結びつけるかが重要です。当社ではこの改善マインドを根付かせるために、業務の改善を発表する「KAIZEN発表大会」を開催しています。その場の発表だけで終わらせずに、1年後、審査員が現場を視察して取り組みが継続できているか、成果に結び付いているかを評価します。日々の努力を認めることができることが社員の自信になり、それが技術や技能の進化にもつながっていきます。担当者や環境が変わっても改善を続けていけるような仕掛けの必要性を感じて、始めたことです。

また、品質面での差別化を実現するためには、高い技能、技術力を持つ人材の育成が必要です。当社の人材育成は「一の人たれ」をめざしています。オールマイティーにすべてをこなせる人は、そうはいません。自分の得意な分野を見つけて、その分野の1番になれるよう努めよ、ということです。自分が勝負できる土俵を見つけ、だれにも負けない専門性を身に付けてほしいのです。それを下支えする人事制度として、技能者の最上位の資格、マイスターを設けました。

チェーンの製造では、機械化されず今も熟練の技能者がハンマーで仕上げる工程が存在します。このような技能を伝承するために、高い技能を有するとともに、人格にも優れた人物をマイスターに任命し、指導者として、後継者の育成にも注力してもらっています。さらに、年に1回、グループを挙げて開催している「つばき技能オリンピック」は、社員同士が切磋琢磨し、一人ひとりの技能向上をはかる機会となっています。このような取り組みを進めた結果、女性も含めて、国家資格である技能士を取得する社員が増加するなど、技能の伝承・向上につながっていることが感じられ、とても嬉しく思っています。

今後のモノづくりを支えていくためには、グローバル人材の育成も欠かせません。当社では、海外トレーニー制度を制定し、海外子会社に若手社員を派遣しています。現地では、言葉がわからなくても、嫌でも毎日自分からコミュニケーションを取らなければならない状況になります。国内であれば、先輩や同僚に助けてもらえることも、自ら調べて解決する習慣がつくのです。帰国した社員は、語学だけではなく、マネジメント能力などのスキルも身に付け、職場で活躍しています。また、国内から海外への派遣だけでなく、海外からのトレーニー受け入れも実施するなど、真のグローバル人材の育成をめざしています。

当社は重要課題として人材育成に取り組んでいますが、人材育成はそれ自体が目的ではなく、社員一人ひとりの自己実現のために大切なことなのです。社員が、楽しくやりがいを持って働くこと、その個の力の結集が社業の発展につながるのだと確信しています。

(談)