

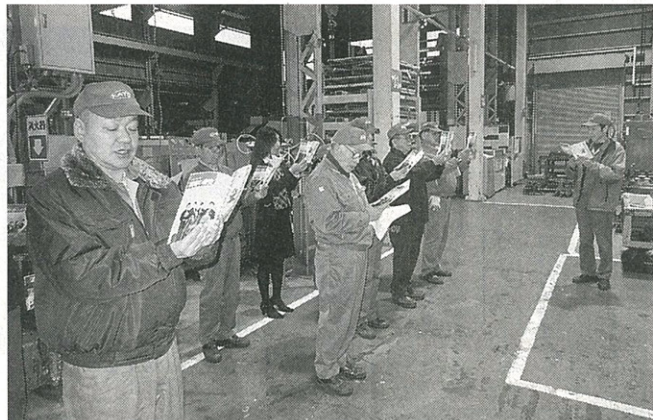
加藤製作所

加藤製作所(加藤景司社長)は、「社員の成長なくして会社の成長はありえない」「教育投資は惜しまない(いずれも同社の「教育訓練に関する方針」から)など一と、人材育成を最重要の経営方針に位置づける。掃除と朝礼をベースに置き、「駒場村塾」と「かじや学校」と名付けた独自制度を用意。これらは着実に会社に定着しており、同社の競争力向上につながっている。

■ 環境を整える

同社は、全従業員の半数が60歳以上という高齢者雇用でも有名。これら教育訓練制度は、高齢者従業員も対象となっている。

新入社員コースは合宿



テキストに用い、会社が今後進むべき方向性について全従業員で共有化することを目的としている。これまでに112回開催。新入社員が対象の合宿研修から、各テーマごとの研修まで合わせ、月1回のペースで実施している。テキストとなる経営計画書は全

▲ 倫理法人会の「職場の教養」をテキストに行われる朝礼

宿形式で、返事、あいさつ、礼儀から前向きな考え方、自分を高める努力などをさまざまなテーマで学ぶ。そして各テーマごとに感想文を書く。

「かじや学校」は、個人の力量に合わせた技能の向上をめざしている。製造、プレス、組立、開発

▲ 会社プロフィール
V本社は中津川市駒場4
47の5。売上高は15億円(11年3月期)。
絞りを中心とした難加工材のプレス加工を得
意とする。従業員数は102人。

我が社の
人材教育

社内塾で全員が方針共有

掃除は、就業前を活用し、管理者はトイレを、さらに全従業員で地域の清掃に取り組んでいる。加藤社長は「掃除は、物を大切に、環境を整えることにつながる。これらは製造業にとって重要。生産性や品質にも関連してくる」と語る。

朝礼は「活力朝礼」と称し、職場ごとに実施。リーダーの号令に合わせ、各社員が規律正しくあいさつを行う。倫理法人会の「職場の教養」をテキストに使用。全員が足並みをそろえることを徹底し、ウォーミングアップや情報共有の場になっている。

■ 月1回ペースで

「駒場村塾」は、経営計画書を



▲ 経営計画書をテキストに使い、会社の方向性を示す「駒場村塾」

103頁。会社の目的と目標から具体的な経営計画まで、すべて明文化。経営内容もすべてオープンにしている。

同塾の受講後は、5日以内に感想文を社長に提出。特に新入社員コースは3日間の合

技能向上へ「かじや学校」

など各部門の課長またはグループリーダーが各従業員の技量レベルを把握し、教育計画を策定。それに合わせ、その道のプロが「工匠」として先生となり、OJT中心にスキルアップをめざす。

教育計画は半年ごとに更新。達成度がよくわかるようにして、従業員のやる気につなげている。

加藤社長は「これから中小製造業が国内で生き残るためには、これだったら他社に負けない、という突出している技術を磨いて強みにするべき」と強調する。同社の強みは、ステンレスやアルミなど難加工材の絞りを中心としたプレス加工。この技術により、先端産業からの新規受注にもつながった。こうした背景には、同社の人材育成への取り組みが大きな役割を果たしているといえる。