

社員の成長、安永の成長



代表取締役社長 安永 暁俊

いよいよ新年度が始まりました。今年は9名の新入社員を仲間として迎え入れ、誠にうれしく思っています。新しい仲間とともに、今年度の目標達成に向けて取り組みましょう。

実務+研修+研鑽=成長の糧

新年度にあたり、当社の重要な取り組みである人財育成について述べます。
皆さんにとって一番大きな成長の糧となるのは、日々の業務を通じた学びです。仕事の上で一歩ずつ踏み出しながら得られる経験や知識は、何よりも大きいと思います。
そういった実務を通じた学びを基礎としながら、全社的な階層別研修も行っています。

研修への参加は、各自の自主性に任せています。自ら学びたいという意欲ある人には、出来るだけその機会を提供しており、多くの方々に参加いただいています。
こうした全社的な塾研修と、そこから派生した各事業独自の研修が、安永グループのあちこちで活発に行われる。そうして、安永マンが大きく成長して、それが会社の成長につながる、こんな素晴らしいことはありません。

三つの柱を育む (図A)

社員一人一人の成長は、会社の大きな土台となるとともに、その上に立つ三本の柱を太く大きくする原動力にもなります。ものづくり力、すりあわせ力、チャレンジ力の三本柱です。

ものづくり力は、Q(品質) C(コスト) D(納期)を改善し続ける力です。ものづくりに真摯に向き合い、愚直に取り組み続けることです。継続は力なりを信じて、一歩一歩進んでいく力です。

すりあわせ力は、制約条件が多い中で最適な解を出していく力です。今日の業務において、制約条件は社内外で増えてきています。

社外では、お客様の一刻も早い納入の要望であったり、急な変更の要望であったりします。社内では、製品作り込みによるサイズと機能の両立であったり、複雑に絡み合った工程の処理能力向上であったりします。
制約を受けながらも、最適解を出すためには、各自が論理的・合理的に考えたり、営業・技術・品証・生産・製造で全体最適を考えたりする

しかしながら、そうした現状に対して、何か物足りないとの想いを抱きました。これから、会社が目標に向かって真に成長するには、皆さん一人一人のたゆまない成長が大前提となります。会社として、業務以外の角度からも、成長する機会を設けるべきだと感じました。実務を通じた経験や知識は何物にも代えがたいものです。同時に、業務以外の自己研鑽も成長には不可欠です。それを支援するのを感じました。

そういった研鑽の部分を強化する取り組み、具体的には、論理的な思考力や、無から有を生み出す構想力、歴史や他者から学ぶ力、視点・視座・視野を変えた物の見方、伝える力、聴く力、リーダーシップ等、いわゆる人間力を高めるような取り組みを始めました。

それがMS塾です。全くの新しい教育を始めるにあたって、管理職から始めました。人財育成に注力するという会社の方針を浸透させるため、まずは管理職が肌で理解する必要があるからです。

新しい社内研修は成長のきっかけ

MS塾は独自の研修となっています。「明るく厳しい職場」を各部署で実現すべく、明るく厳しい研修を部長の皆さんに課しました。初めに部品事業部で開催し、一年後、CE事業部、エアポンプ社、管理本部、R&D本部合同で開催しています。

一年間で全9回集まり、参加者は肩書に関係なく、一個人として徹底的な議論を自分達で作ります。毎回、一か月程の準備期間で、300頁超の読書と事前課題が必須です。研修当

ことが必要になってきます。

当社のような小さな会社にとっては、すりあわせのスピードがカギとなります。お客様へ素早く対応すること、これが大きな武器となります。

チャレンジ力は、一歩一歩踏み出していく力です。仕事への興味を持ち、突き動かされること。自分が挑戦したい分野はどこか、どんな流行があるのか、どんな最新の技術があるのか、そういったアンテナを普段から張ることで、これは、自己研鑽を行う動機にもなります。

安永の成長

顧客、地域、製品での一番

三つの柱を順調に伸ばしていけば、その先には、会社の目標である「グローバルニッチNo.1」への到達が見えてきます。

勿論のことながら、ただ闇雲に突き進むのではなく、私たちの経営資源である、事業の強み弱み、コア技術、実績と経験、人財の厚み等をしっかりと見据えながら、それぞれの事業に適した方向を目指します。

具体的には、次の三つです。

- 一、「特定の顧客にとって一番のサプライヤーであること。」顧客との信頼関係を築き、すぐに相談されるような関係が理想的です。
- 二、「特定の地域で一番の企業であること。」グローバル化が進む中、日本に限らず、ある特定の国や地域でシェア一番になる。そうすることで、他社との競争を優位に戦っていきます。
- 三、「世界的に見て、一番となる製品を持つこと。」

日は、書籍の内容をもとに、全員が同じ知識量でもって、平等な立場で遠慮なしに討論します。討論の間は、わいわいがやがやと賑やかです。この研修を見れば、明るい雰囲気を持ちながらも、厳しい内容であることが分かります。研修中は、参加者の活力と場の活気にあふれています。

部長の皆さんには、MS塾での貴重な体験を活かすことを期待します。書籍を読んで実務に応用する等の自己研鑽をこれからも積むこと。自分達が体験した活力や活気を、職場でも実践すること。全社的な研修では対応できない、事業の内容に応じた、社員の成長を手助けできるような、きめ細やかな独自の教育を実施すること。

PM塾も始まっています。これは、C3、E3の皆さんを対象に、MS塾的な要素も取り入れて、年2回開催しています。この研修は、職場を引っ張る未来のリーダーへの応援になるとともに、普段、顔を合わさない方との交流の場にもなっています。

事業内容に応じた独自の教育も始まっています。部品事業部では、MS塾が開講した後、事業部独自の取り組みとして、K2プロジェクトをスタートしています。

これは、実務だけでは触れる機会の少ない、技能や技術の積み上げを、研修に参加して身につけてもらおうという取り組みです。K2の名前は、活力Kと活気Kという2つのKから来ています。また、Mt.K2(地味ながら世界第二の山)を登るという意味もあり、地道に人財育成に取り組もうという決意の表れでもあります。

と。これは全顧客と全地域を見渡して、安永製品が一番となる、一、二の両立を達成した最も高い目標です。こういった製品へ育てることで、真に競争力のある会社へと成長できます。

安永グループを見渡してみると、事業別に、顧客、地域、製品で一番の企業に向かって歩んでいると感じます。
皆さんの成長とともに、会社も成長できている、そう実感します。ともに成長できるような、職場環境をこれからも作っていきます。

図A

