

10 株式会社長峰製作所

「人材育成こそが中小企業の生き残る最善策!」と捉え、キャリア形成促進助成金を活用しつつ、各種セミナーを受講する機会を設け、自発的に行動出来る自立した人材の育成に努力

企業紹介

当社は創業以来、木型から始まり、現在ではマイクロ単位のセラミック射出成形、ハニカム押出成形、金属プレス成形等の金型を製作し、成形・焼成・加工までを一貫生産しています。当社の技術や製品は数々のものづくり関連の受賞歴がありますが、この度はキャリア形成支援に取り組む企業として厚生労働大臣表彰を受賞しました。また、最高水準の金型技術を生かし地元の演奏家と協働し、讃岐の土を使い伝統工芸「漆」を施したオカリナ『空海の土笛』を製作しています。新たな展開として、演奏活動などを通じ地域の人達に“優しく癒される”土笛の音色を楽しんで貰いながら文化振興にも取り組んでいます。

プロフィール

事業内容：生産機械器具製造業 ①金型の設計・加工・組立 ②精密セラミック製品の製造・販売 ③ハニカム触媒の製造・販売
④特殊プレス部品の製造・販売 ⑤楽器としてのオカリナの製造・販売

所在地：香川県仲多度郡まんのう町

従業員数：72人（男性44人、女性18人、非正規10人） 平均年齢：34.5歳（2013.1.22現在）

キャリア支援の取組

わが社の理念・方針

人材育成方針とコーチング活用

社長自らが経営方針を示し、決算期毎に『経営計画書』として纏め、毎年11月に経営計画発表会を開催し、社内関係者（社員、契約社員、派遣社員）全員に周知しています。

第45期 経営方針として、（～内容抜粋～）

「先手・拡大・改善」（SKK45）をスローガンとして掲げ、先手で技術向上を図るべく内部改善等で仕事のやり易い環境を整え、世界中にお客様を拡大し、更なる売上向上を目指します。

具体的には、商品に関する方針、お客様に関する方針、クレームに関する方針、環境整備に関する方針、生産に関する方針、及び品質に関する方針を打ち出し、理想とする社員像を示し、熱い思いで一人ひとりの人材育成の大切さを語っています。

研究開発型企业として、優秀な人材を育成し確保するため、直接・間接部門を問わず、全員に対し必要な知識習得や技能向上を狙い、社内外への教育訓練の機会を設けています。

「人材育成こそが中小企業の生き残る最善策」として捉え、5年程前から専門の講師（認定プロコーチ）を招き、階層別に社内集合訓練方式を取り入れ、主にコーチング手法を用いて気づきを与え自ら自発的に行動出来る自立した人材の育成に力を注いでいます。

キャリア支援への取組と施策活用

総務人事責任者を職業能力開発推進者に選任し、香川県職業能力開発協会に届け出しています。また、キャリア・コンサルタントを配置し、仕事やキャリア形成について何時でも相談出来る体制を設け、社内外の教育訓練や研修、及び自己啓発ニーズの把握に努めています。その後、キャリア形成促進助成金等、行政の各種施策を活用しながら、専門の講師を招き階層別に系統立てた社内研修を行っています。

公的機関や民間の教育訓練等のセミナーや講習会等の情報（ガイドブックやパンフレット、及び電子メール情報等）は、キャリア・コンサルタントが必要都度に部署長経由で社内全体に案内しています。

現在の仕事の能力向上や知識習得に役立つと判断した場合は、自己啓発を含め、上司の指示又は本人の希望に応じ、就業（工場稼働）時間内でも仕事として認め、出向かせています。なお、受講費が有料の場合は、会社が全額又は半額を負担する等各々の能力開発を支援しています。

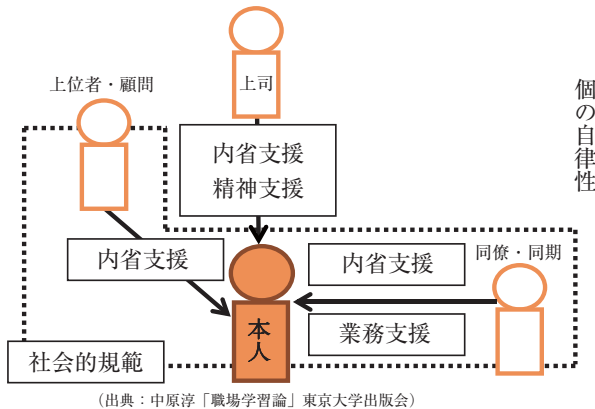
人材育成の新潮流「全員力経営」を目指す企業の背景

ー大手ビール会社をはじめ、多くの元気な企業は、いずれも自ら行動する社員の育成と組織のチーム力強化を同時に目指しています。

株式会社長峰製作所 も成長し続ける

個と組織の両立がベスト
集団の4類型

大人も一人では成長できない
職場の他者がもたらす3つの支援



		組織の緊密性	
		あり	なし
個の自律性	あり	◎	一匹オオカミ
	なし	ムラ社会	×

(出典：中原淳、金井壽宏
「リフレクティブ・マネージャー」光文社)

伸びる会社は全員力

成果主義エリートはいらない

経営システム研究所（パオ・クリエイト）
（財）生涯学習開発財団
認定プロフェッショナルコーチ 松村和久男

人材育成の概念図“伸びる会社は全員力”A

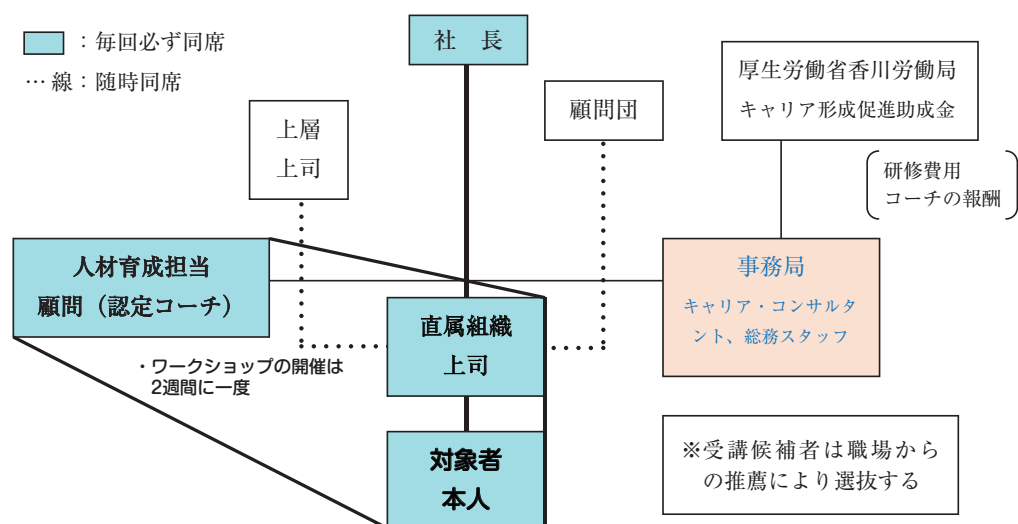
<実績>平成20年以降～

- (1) 平成20年度 かがわ中小企業応援ファンドものづくり産業人材育成助成事業対象（2件）
「人材基礎研修」（新人6名）、「マネジメント・コーチング研修」（監督職10名）
- (2) 平成21年度 中小企業雇用安定化助成金対象
「マネジメント研修」（管理監督職8名）

- (3) 平成22年～23年 キャリア形成促進助成金対象
 「新マネジメント研修」(監督職及び中堅社員10名)
 ～「リーダーを目指す方への基礎研修」(監督職及び中堅社員9名)
- (4) 平成24年 キャリア形成促進助成金対象(昨年10月末修了)
 「初級技術者向けコーチング研修会」(新入社員3名)

以上の研修について、中間又は最終報告会を開催し、関係者から意見を聴き内容の振り返りや見直しを行い、次の研修に反映させる様に工夫しています。

長峰製作所の人材育成 ダイナミック・ネットワーク・システム (WCSS)



人材育成の概念図“伸びる会社は全員力” B

多能工化を目指し、本人の希望にも沿い配置転換の機会を設けていますが、本人の事情(育児・介護・病気治療)等も考慮し、時間差勤務も相談に応じています。

また、仕事内容や業務の役割に応じ、意欲的な取組を行う者に対しては、プロジェクトへの参画を承認し、また、リーダー的立場なら工程上の人員配置等も判断出来る機会を設けています。勿論、本人の裁量で業務時間の調整も図れる様に配慮しています。

取組の効果や課題と今後の取組の方向

キャリア支援に取り組む背景と仕組み

個人の技能、技量を把握するため、技能講習や特別講習履歴、及び免許等の資格の調査を年一回行っています。また、ISOの取組に合わせて技能者の適正評価を行い、日常の業務の中で免許若しくは資格が必要な場合は、特に安全衛生の観点を最優先しその業務の遂行に当たり、社内保有資格者の中から指名して行う等、有効活用を図っています。

また、社長自らが社員一人ひとりの適性を把握するため、個人面談を行い本人の思いや希望等を

傾聴し、個人の能力を活かせる様に職場配置や快適職場づくりにも反映させています。

先に述べましたが、当社は国際規格ISO9001（品質マネジメントシステム）、及びISO14001（環境マネジメントシステム）を取得しており、組織の統合マネジメントシステムはそれらの要求項目に全て適合しています。

具体的な指針としては、「品質方針」及び「環境方針」を実現するため、『統合マニュアル』（品質・環境）を定め、長峰製作所の品質と環境面に係る全ての業務に適用しています。特に組織と体制及び責任を明確にさせることで、それらに従事する要員には、関連する業務の教育訓練及び技能経験を判断の根拠として、力量のある要員を配属することとしています。

なお、人材育成方針・方策は、統合マニュアル中の要求項目6、資源マネジメント及び運用管理の中で具体的に定めています。

毎年10月の決算時期に合わせ、社長が次年度の事業計画を立案し、その方針に沿って、各部署が方針や方策を打ち出す仕組みとしています。

そのためには、先ず部署毎に前年度の実施内容や成果を具体的に確認し、反省点等も洗い出します。その際に、社長が同席し各部署単位で検討会を3回程重ね、人材育成に関しての各部署のニーズを確認し方針や教育方法を見直し、次年度の事業計画に反映させています。

従業員が自ら、自身が担当する業務の能力向上や知識の習得のために、自主的に各種セミナーに出向く機会が増えています。この様に意欲的に取り組む者には、部署長も仕事時間の調整を図り、受講し易い様に作業内容や時間的な配慮も行っています。

また、自己の能力や技量を測るため、品質管理検定等にチャレンジする従業員も居ますが、合格後には受験費用を会社で全額負担する等の支援を行っています。

認定プロコーチによる「コーチング」は、従業員のほぼ6割以上の方々に研修の機会を持たせていますが、そこでは本人に気づきを与え自立した人材を育てることを最重要視しています。その結果、会社が狙う「自らの判断で行動出来る従業員」も増えてきました。

トピック

今後のキャリア形成とメンタルケア

国際競争力の源泉である、ものづくり現場の技能・技術を維持し、さらに高める目的で、『能動的に行動出来る自立した技術人材』を一人でも多く育成する必要があります。

そのためにも、地域や産学で連携して課題を乗り越えてゆく動きもしていますが、創意工夫を活かしつつ、キャリア形成支援を継続することが大切です。

社長から示された人材育成方針に沿って、キャリア支援に取り組む認定プロコーチやキャリア・コンサルタント他総務人事スタッフは、転職経験も有り様々な職種分野に経験豊富な人達で有るため、キャリアアップに対しても大きな情熱を持っています。

そんな中で、今後は自主的に取り組める人達には「自己啓発」に目を向け、その切掛け、またツールの一つとして通信講座等も活用してみたいですが、これまで効果を上げてきた「コーチング手法」は意欲のある人に対して、そして何らかの理由で意欲の低下した人には、「メンタルヘルス」を活用した研修会や相談の機会も設けたいと考えています。

特に近年は、仕事と心の健康を保つメンタル面のケアは、切り離せない状況になってきたと強く感じている所です。

人を育てるためには、『伸び伸びと仕事をさせる環境づくり、自己の存在感を感じられる職場づくりが重要である!』と考えています。