







120313 高い技術を持った人材を絶対評価する

■特殊バネを1〜数個、受注生産する東海バネ工業（兵庫県豊岡市）では高い技術を持った社員を絶対評価している。

■相対評価主義では、1番は誰、2番を誰…と順番をつけて評価を決めるのに対して、同社では前期に比べてどれだけ伸びたかを評価する。たとえ1番でも同じところに留まって伸びなければ評価は低く、10番目でも、前期よりも10%も20%も伸びたらそちらの方を評価する。

■多品種微量要素生産ではお客様が求めるものはその都度変化し、求められる技術に限界がないからだという。

（東海バネ工業 2017）



国家資格取得者の手形の陶板

120314 ISO内部監査を社員教育に利用する

■ISO (International Organization for Standardization = 国際標準化機構) では、品質保証や環境保全のためのルールや仕組みがきちんと機能していることを組織の内部で監査することが求められており、清川メッキ工業（福井県福井市）では、その内部監査を社員教育の場として利用している。

■内部監査は当初、部課長が担当していたが、現在は係長、主任、および入社4〜5年目の職場リーダークラスから今後の管理職候補と目される人を部門長が指名する。

■指名された社員は社内の「内部監査講習」で、お客様の視点、社会の視点から内部監査することを学び、さらに、内部監査員の中でチームに分かれて質問事項を検討したり、チームごとに模擬審査を試みて監査の技法を学ぶ。

■内部監査実施後には、内部監査員は被監査部門の部課長から監査員としての力量が評価され、そのとき評価の低かった者は次回以降、評価の高かった者とペアを組んで監査に当たり、力量の向上を図る。

（清川メッキ工業 2014）



メッキ職場

120315 読み書き算盤と行儀を教えるから店に出させる

■伊藤忠商事と丸紅の創業者、伊藤忠兵衛翁（1842-1903）が大阪に繊維製品の店「紅忠」を出店したとき、近江豊郷村の伊藤忠兵衛屋敷は妻、八重が守っていた。「紅忠」に採用された店員は、ほとんどが近江出身で、採用後数カ月はここで読み書き算盤、行儀を教わり、その間に八重夫人が適性を見極めて忠兵衛に進言した。また、店で不始末のあった者はここに戻され、再教育を受けた。

■忠兵衛は「店法」をつくり、従業員の販売権限と義務を明確にした。成績を上げた者には報奨金を出し、利益が上がると豊郷本家、店、そして店員に配分するという「利益三分主義」を定めた。

■店内で毎月1回例会を、半年に1回大会を開いた。いま何が売れているか、どんな客が、何を、どんな目的で買っていくか、店の経営状態をみんなで共有するために、1人ひとりに意見を聞いた。いつ意見を求められるか、どんな専門的な質問が飛んでくるかわからなかったから、みんな一生懸命勉強した。

■月に6回、1の日と6の日に「すき焼きパーティ」が開かれ、この日は支配人、番頭、丁稚の身分を超えてみんなで鍋を囲み、自由に議論を戦わせたという。

（伊藤忠兵衛記念館 2019）



伊藤忠兵衛屋敷の台所(上)と1900年当時の伊藤本店店員

140601 工場内にビオトープをつくる

■乾式トナー、感熱紙、熱転写リボンなどのOAサプライ製品を製造しているリコー福井事業所では、大量の電気、大量の灯油を消費。大きな環境負荷を発生させており、社会的責任の一環として「環境経営」を推進している。

■8S活動（5Sをしっかり、しつこく、信じて推進する活動）、TPM活動、現場のプロジェクト活動などを通じて、CO2排出量削減、ゴミゼロに向けた改善を展開しているが、それと並行して、地域社会の環境問題への啓発のために次のような活動を行なっている。

■工場構内にビオトープをつくり、工場見学を訪れた子供たちにメダカやザリガニと遊ばせるとともに、環境担当マネジャーが「自然教室」を開講。私たち人間が環境を破壊していることを自覚し、省エネ・省資源の大切さを説いている。

■地元の中学校で「温暖化ストップ大作戦」を提唱。家庭で省エネ活動を展開。1年前と比べてどれだけ節電できたかを競い合うよう呼びかけた。社内でも同様の「大作戦」を展開し、家庭内で節電効果を上げた上位チームを表彰。メタボリック症候群対策を兼ねてマイカー通勤を自転車通勤に切り替える運動も実施した。

(リコー福井事業所 2007)



工場構内のビオトープ

140602 子どもたちのためにめっき教室を開く

■清川メッキ工業（福井市）では、お父さんやお母さんが会社でどんな仕事をしているのかを知って貰うために、社員の家族を対象に「めっき教室」を開いている。1人ひとり銅板に絵を描き、絵の部分だけ切り取って、ニッケルめっきと金めっきをして、キーホルダーをつくる。さらに、それを大切な人にプレゼントして喜んでもらうことを体験し、働くことはどういうことかを知ることを目的とした。

■このことを伝え聞いた各地の学校や施設から、ウチでも「めっき教室」を開いてほしいという依頼が入るようになり、入社2〜3年目の若い社員がめっき教室の講師役を勤めている。また、会社のホームページでも「めっき教室」を開講し、めっきとは何か、めっきはどのように役に立っているか、めっきの歴史…などを分かりやすく解説している。

(清川メッキ工業 2014)



めっき教室

140603 木の家設計グランプリを開催する

■日本建築のすばらしさを再発見し、さらに高めていくことをめざして、木の家専門店谷口工務店（滋賀県竜王町）では何人か建築家の協力を得て「木の家設計グランプリ」を開催している。

■建築学科に学ぶ学生の多くは大手ハウスメーカーを指すが、伝統的な木の家すばらしさをもっと見直してほしい…という思いから始めたもので、建築学科のある全国の大学、専門学校、高校の学生を対象に、設計図と模型での参加を募り、作品審査で上位に入賞した人たちのプレゼンテーションを聞き各賞を決定。賞状と賞金を贈呈している。

■建築関連会社、新聞社、建築家養成学校…など数十の会社団体の協賛を得ている。

(木の家専門店谷口工務店 2020)



木の家設計グランプリの審査風景

140604 早川商工青年学校を設立する

■シャープの創業者、早川徳次翁（1893-1980）は尋常小学校に1年通っただけで、あとは苦学して独学で知識・技術を身につけた。

■少年時代、夜店でキズものの鉛筆を売っていたときは、ビール箱に腰を掛け、客待ちをしながら書物を開いて、鉛筆で書きながら文字を覚えたという。

■そうした体験から、若いうちにきちんと勉学に励むことの大切さを痛感し、自社工場の従業員のために1937（昭和12）年、私立早川商工青年学校を設立した。

■シャープは後に社是として「信用・資本・奉仕・人材・取引先」の「5つの蓄積」を掲げたが、早川商工青年学校の設立は、その中の「人材の蓄積」を目指したものである。

(シャープミュージアム 2022)



早川金属工業研究所と従業員（1924）

1. 5S  
2. 安全  
3. 品質  
4. 能率  
5. 治具  
6. 設備  
7. 省力化  
8. 環境  
9. タラント  
10. 事務  
11. IT化  
12. 組織  
13. お客様  
14. 社会  
事例一覧