

月刊

生産財マーケティング

2011

7

第48巻 第7号(通巻576号)
2011年(平成23年)7月1日発行(毎月1回1日発行)
ISSN 0911-9817

編集発行
ニュースダイジェスト社
<http://www.news-pub.co.jp>
定価 1年間12,600円(送料別12,000円+消費税600円)
1冊1,155円(送料別1,100円+消費税55円)

特集

企業若返り術

直線運動案内のトップメーカー。

「高精度」・「高速」…… 機械や装置のさらなる性能向上に貢献

THKでは、工作機械、半導体・液晶製造装置、産業用ロボットをはじめ、多様な業界のニーズにお応えできる多彩な製品バリエーションを取りそろえています。

THK株式会社

www.thk.com

THK
The Mark of Linear Motion

平均年齢29歳

10年先を見据えたビジョンを

エイベックス（名古屋市瑞穂区）は、自動車部品を主力に、精密小物の切削・研削加工を得意とする。加藤文典社長は36歳。昨年6月、三代目として父親から会社を引き継いだ。従業員はパート、シルバー合わせ約220人。うち正社員は約90人で、その平均年齢が29歳だ。若手の“やる気”が原動力。目指すは、小物切削・研削を「極める」プロフェッショナル集団だ。

人を活かす経営

創業は1949年。加藤社長の祖父に当たる初代が、戦後、マシン部品製造を始めた。時代の変遷とともに、8mm映写機、自動車ブレーキ部品と手がける製品は変わり、現在はAT（オートマチックトランスミッション）の精密部品が主力だ。今年、創業63年目となるが、ここ10年で売上が倍近くに伸びたという。

「10名ほど前から新卒を採用できるようになった。以来毎年コツコツと採用を続け、人材育成に力を入れた」（加藤社長）。今、社の中心となって活躍している20代後半から30代前半の若手は香、10年前に採用した

メンバーだ。

新入社員を継続して採用出来なかった時期があるため中間層が薄く、正社員の年齢層は60～70代の創業時代のベテランと若手の2階層に別れている。「ベテラン社員には技術、技能を中心に強みを生かして仕事してもらい、経営と製造管理は若手が担っている」（加藤社長）。「人を活かす経営」が加藤社長の方針。「うちはものづくりの会社。元気なうちは一生働いていける会社にした」と話す。ベテラン、若手それぞれの長所を生かした役割分担と組織作りで業務を潤滑にし、技術・技能も絶やさない。

製造現場では、ベテランと若手がペアで、内製設備の立ち上げなどを行う。10年前から始めた。仕事に対する厳しさ、誇りなど、ベテランの考え方に若手がついていけず苦労した時期もあったが、5年ほど前から上手く技能の引き継ぎが出来るようになった。



「10年続く会社にするのが目標」と加藤社長

COLUMN1 技術をつなぐ

ベテランの山下敏夫さん（69）と入社3年目の伊藤久司さん（24）。ペアで社内設備を製造する。教え始めてまだ半年。「何もかも新しい事なので覚えるのは大変だけど、やりがいはある。ベテランはやはり作業が早く、自分と何が違うのか考える。毎日が発見の連続」（伊藤さん）。「覚える気のある者には、時には厳しくもする。自分が覚えてきた技は引き継いでいきたい。若手が育つのは嬉しい」（山下さん）。



エイベックス 名古屋瑞穂区内浜町26番3号
Tel.052-311-4177
www.avex-irc.co.jp

COLUMN2 女性も活躍！

仕事の評価されれば女性も男性と同じように活躍できる。入社5年目の可児美和子さん（27）は、入社3年目から生産管理チームのリーダーを務める。「今の仕事は実務に近い。これからは実務的なことを新入社員に引き継ぎ、物を流すだけの仕事から、もっと広く生産を管理できる立ち位置にしていきたい」と目標を話す。



た。ベテランを生産ラインから外して教育に当たらせることは、短い目で見れば効率が悪い。しかし「人材育成は先行投資。長い目で見て辛抱強く続けてきた」（加藤社長）。

積極的な姿勢で

新卒採用の会社説明会には毎年200～300人の学生が集まる。採用には丁寧に時間をかける。入社後のギャップを極力なくするため、工場を全て見せ、希望があれば先輩社員との面談時間もとる。「入社することがゴールではなく、その先ずっと続けてくれる人材がほしい。受け身ではなく、この会社で何かしたいという積極的な姿勢でエイベックスを選んでほしい」（加藤社長）。

社内組織は、社長―執行役員―グループ（製造・技術・品質・業務・営業）の3階層だ。グループにはGMがいて、その下にチームがある。チームリーダー、サブリーダーについては5年前から立候補制を導入。任期1年で、社員自ら手をあげて立候補できる。モチベーションが高ければ、入社して2年目くらいからサブリーダーになることも出来る。「社員1人ひとりが責任を持って仕事をやらしてもらえばと思っている。現場ではパートやシルバーさんとも上手くやっていかなければならない。220人中、正社員が90人だから、正社員全員、受雇についてもらいたいくらい」（加藤社長）。

リーマンショック、震災などの影響で、

ここ数年は任命制にしているというが、他社では聞いたことのないオリジナリティ溢れる試みだ。

日本から世界へ

社の指針は「小物切削・研削技術を極めるプロフェッショナル集団を目指す」。グローバル化が進み、現地調達の流れは避けられないが、製品が小さく精密なこともあり「より高精度なものに取り組むことで、製品を日本から世界に供給したい」と話す。

加藤社長は2004年の多度工場立ち上げの際、若手だけのチームで新工場の中長期ビジョンを構築した。コンセプトからライン編成まで、ゼロからの立ち上げに20代後半で携われたことは大きな経験となった。多度工場のコンセプトは「世界中から仕事の集まる工場」だ。当初1ラインで、名古屋からの社員と現地パート合わせ約10人で始めたが、現在では従業員約120人、社全体の生産の約7割を担うまでに成長した。

「10年続く会社で育てる」ことが加藤社長の目標だ。目先のことにとらわれず、10年20年先のビジョンを見据えて行動する。そして「本業をサポートする専門会社を立ち上げたい」と言う。「社員の中から社長を育て、高い目標を持った相手と一緒に仕事をしていきたい」（加藤社長）。

若手社長は、第一歩を、力強く踏み出している。

（倉橋聡美）