

企業は人なり

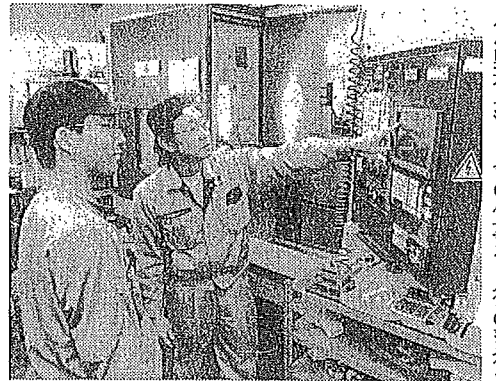
小野電機製作所(東京都品川区、小野美未彦社長、03・3783・6781)は、宇宙関連の実験装置や航空機部品などの設計から組み立てまで一貫して行っている。創業72年の老舗メーカーだ。金属部品加工の下請けから始め、約20年前から最先端研究の装置開発や部品加工を主力とするようになった。小野社長は「最先端の知識・技術力

小野電機製作所

の保持が、競争力の源。人の技量が差別化になる。企業に発展と成長をもたらすのは、人の力」と人材育成を重視する。

技術力向上を目的に年に10回程度、切削加工の最新技術を学ぶため講師を招く。「将来、高い付加価値

人の技量“競争力の源”に



のある仕事を取るため」(小野社長)、今の仕事を術の習得を優先している。

社内では、現場主義で、オン・ザ・ジョブ・トレーニング(OTJ)が中心。新人はベテラン

全社一丸で発展・成長

技術者から指導を受け、徐々に一人前の職人に育てていく。2006年9月に打ち上げられたニューファイブレットと小型衛星に組み込まれた「ソーラーセイル展開装置」の開発でも、ベテランと若手の融合を実感できたという。設計から組み立てまでベテラン職人と若手が協力し合いながら、4カ月で完成させた。ニューファイブレットが宇宙へ向かって発射されたときは

社員全員で喜びを分かちあったという。また同社は「遊び心も仕事には必要」と、日本機械学会が主催する「ロボットコンテスト」に参加している。コンテストではロボットの動きの面白さや芸術性を競う。設計担当と加工担当が一体となって創造力を働かせ、作品を作り上げる。「人はもともと価値観は異なる。しかし心をついにしなければ、早くかつよいモノを作ることほできない」(小野社長)との方針に基づき、相互理解、コミニケーションの重要性を学ぶ。

小野電機製作所は「企業は社会の公器」と考え、社員は最大の利益のため利益を分配する。「ボーナスは内部留保を崩しても払う」(同)という方針で、好業績時には決算賞与での利益分配もする。その一方で、研修や朝礼の無断欠席など、チームワークを乱す社員には出勤停止を含めて厳しく対処する。「全社員が一枚岩となり、最先端研究・開発に貢献する」のが同社の目標。この達成にむけて、人材への投資を惜しまず育成し、事業の発展を支えていく。

(火曜日に掲載)

日刊工業新聞

2010年(平成22年)2月9日 火曜日

(第3種郵便物認可)