

労働政策フォーラム^{in福岡}
「好ましい企業風土づくりは、経営者
の経営姿勢の確立から」

2013/11/6

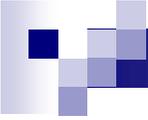
株式会社 山田製作所
代表取締役社長 山田 茂

www.yamada-ss.co.jp



株式会社山田製作所 概要

- 創業： 1959年
- 設立： 1969年
- 資本金： 1000万円
- 売上高： 2億円
- 社員数： 17名(パート2名含む)
- 事業内容：産業機械に関わる部品製造及び
省力化機器設計、製作
- 所在地： 大阪府大東市新田中町2-41
<http://www.yamada-ss.co.jp>



資格・認定

- ISO-9001認証取得 2002年6月
- 経営革新支援法認定 2004年9月
- エコアクション21認証取得 2005年10月
- 大阪府品質管理推進優良企業表彰 2006年3月
- 大阪府ものづくり優良企業表彰 2009年3月
- 関西ものづくり優良企業100選認定 2009年3月
- 経済産業省 元気なモノづくり企業300社表彰 2009年4月
- 大阪府中小企業家同友会 経営品質大賞受賞 2009年4月
- 関西IT百撰入選 2010年10月
- キャリア支援企業表彰中央職業能力開発協会長奨励賞 2012年12月

製造内容

全てオーダー品



MANUFACTURING

製品紹介

産業用乾燥機



サニタリー製品



製缶



板金加工品



設計開発製品

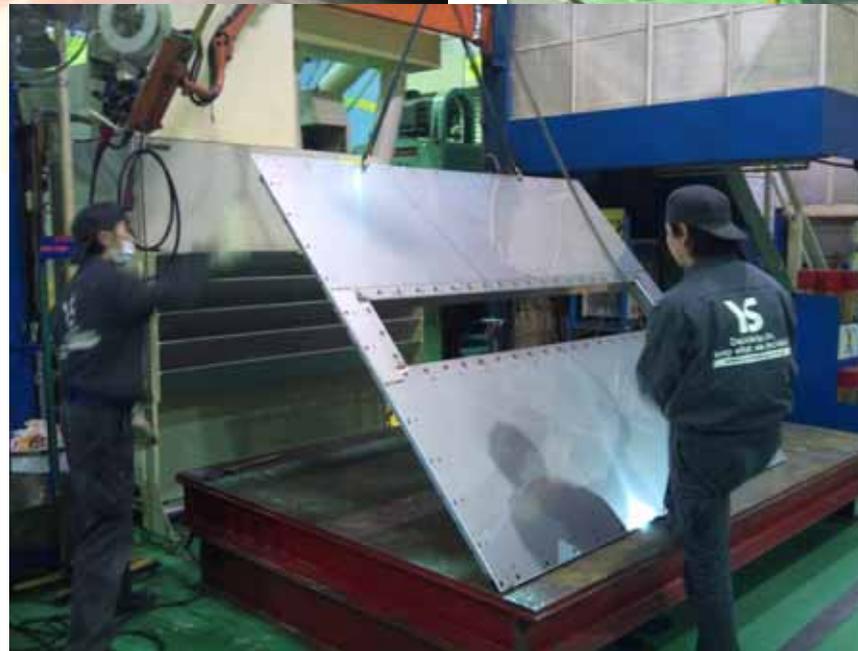
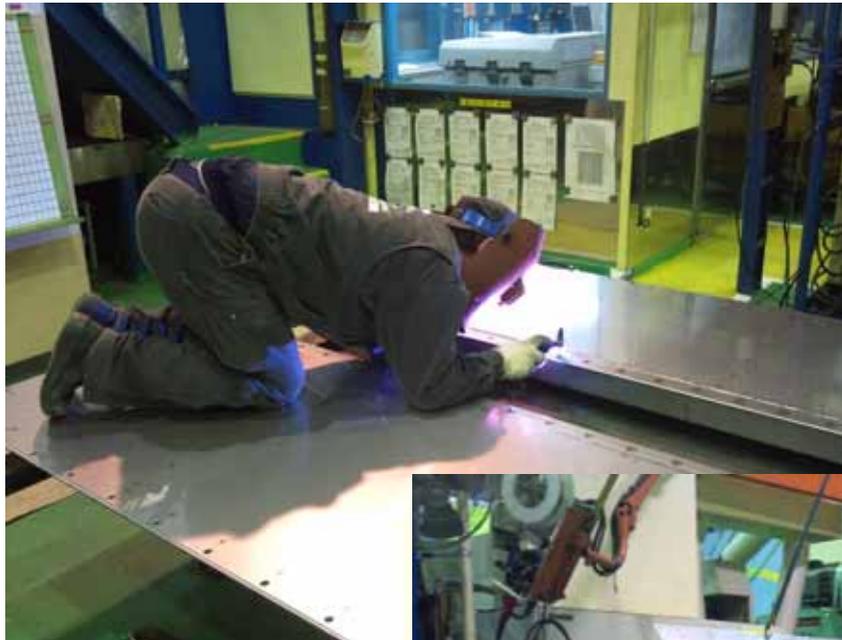


トピックス 東北の被災地にスラリー製氷機



岩手県大船渡市(11年8月)はじめ6箇所の被災漁港にスラリーアイス製造機納入 5

社内の作業環境(労働集約型)



会社の特徴＝徹底した3S工場



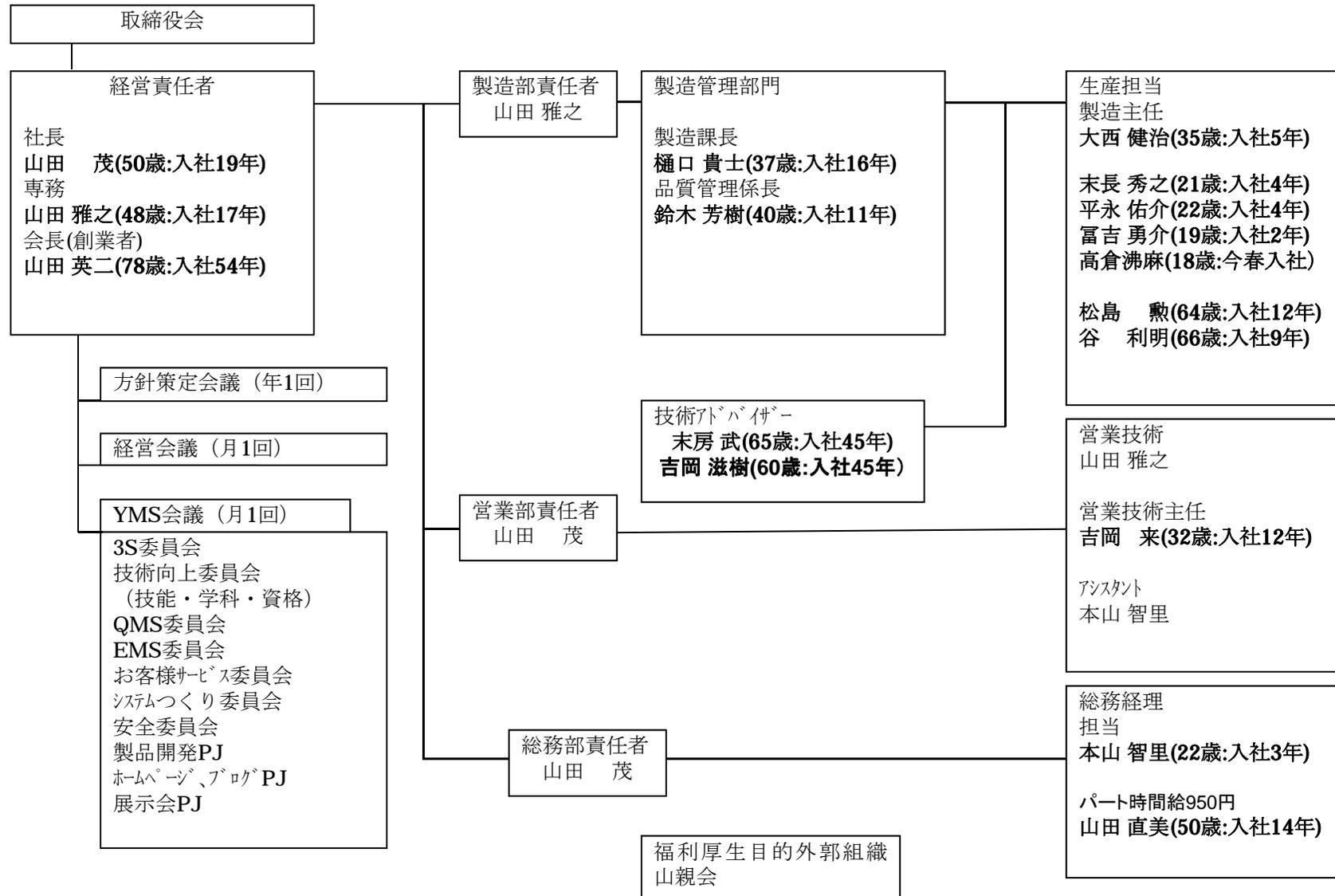
ご見学来社数 = のべ2500社以上 2012年は256社(879名)が来社



私たちの励みになっております



組織図





中小企業における労使関係の見解(労使見解) 対等な労使関係って・・・就業規則の「労働条件」と「服 務規律」だけの関係？(ある事例をお話します)

- 人間尊重の経営とは・・・
- 題名の無い伸縮自在の袋とはこのことだったのか！
- 人間尊重の経営とは、社員個々に存在するまだ見えない可能性を一緒に見つけそれを全力で大きくすること
- だから徹底的な社員共育が必要
- あてにし、あてにされる関係の社風づくり
- 社員教育ではなく「社員共育」の風土
- 社員を一人前の社会人に育てることが中小企業経営者の使命！
- リーダーは、理解と納得の違いに気づくこと
- 経理公開は絶対条件＝現状認識の一致



以前は、人手を入れるだった・・・

- 忙しくなったから人手を入れよう。
一人辞めよった・・・ひとり人手を入れよう
やった・・・。
- お前ら！この仕事やっつけ！
- 何でわからへんねん！
- なんでせえへんねん！
- こないせんか！



人材を雇用し育てていく

- 人材を雇用
- そして全員でどう育てるのか
- 自分の3年後5年後の姿が見える
- 見本となる先輩の存在
- 何で出来ない！ どうしたら出来る？
- 何をする 何のためにするのか



社員教(共)育力のある企業とは？

- 教育のシステムがある？指導力がある？
はたしてそれが教育力？
- 会社に入って3ヶ月経った……。なんか勉強せなアカン気持ちになってきた……。
その時、ふと横を見ると「教えてるか～」って先輩が立っている。
そんな「雰囲気」のある会社が真の社員教育力のある会社とここ最近つくづく感じる。

社員教(共)育力(事例)

2009年夏の工場見学会のとき・・・

- 社員Sくんという高校新卒で入社してきた社員がいます。朝礼でおこなう3分間スピーチ。彼は入社当時この3分間スピーチがとても苦手でした。何もしゃべれません、キッチンタイマーを眺めたまま一言もいえないことが続いていました。
- たまたま見学会のときにS君が3分間スピーチだったのです。さてどうするか！山田製作所に例外はありません。多くの見学者が見つめる中、彼の3分間スピーチがはじまりました。彼はモジモジ3分間を過ごすのを待つだけでした。
- 4時間の見学会の終り、質疑応答のときにベテラン経営者の方が感想を述べられました。
「朝礼時の3分間スピーチでこの会社のすごさを見ました。一言も発することができないS社員に対する他の先輩社員の瞳は『がんばれ！がんばれ！』と応援するものでした。誰一人としてS社員をけなす顔などありませんでした。この会社には人を育てる企業文化が根付いているとはっきりわかりました」と。
- うれしかった！私が追い求める会社の姿を社員たちはしっかりと実践してくれている。そしてそれを見学者の方は見抜いてくれていたんです。

労使見解から学ぶ「経営者の責任」

- 経営者である以上、いかに環境がきびしくとも、時代の変化に対応して、経営を維持し発展させる責任がある。
- 経営者は企業の全機能をフルに発揮させて、企業の合理化を促進して生産性を高め、企業発展に必要な生産と利益を確保するために、全力を傾注しなければならない
- 社員の生活を保障するとともに、高い士気のもとに、社員の自発性が発揮される状態を企業内に確立する努力が決定的に重要
- 経営の全機能を十分に発揮させるキーポイントは、正しい労使見解を樹立することである。

利益とは、社員がイキイキと働ける舞台を永遠に存続させるためのコストであると思っています。



経営理念

私達は、モノづくりを通じて社会に
貢献する文化型企業を創ります

行動理念

- 一、感謝の誠心で人と人とのつながりを大切にし、研鑽を高め自己実現を成し遂げます。
- 一、私達がつくり出すモノは、豊かな社会創りを担うものであり、それを誇りとします。
- 一、感性を高め、時代の変化に対応し、顧客の満足と信頼関係を追求し続けます。

社員全員で、経営指針成文化と実践+社員共育+新卒雇用(三位一体の経営)

- 5年後のビジョンを描き
- 3年先の市場状況を予測し
- 自社の強みと弱みを分析し
- 3年間の経営方針(戦略)を全社員で設定する
- 3年先の目標に向けて、1年間の目標を設定
- 各個人まで落とし込み、目標チャレンジシートを書き上げ、そして月次チェックを行う
- 定期的な個人面談
- 委員会とそれを審議するYMS会議
- 社員が先頭に立つ見学会

経営指針を全社で成文化と実践

山田製作所では、年初めに全社員で一泊二日の経営方針策定会議を行ないます。企業ビジョンを役員らの一部が決定するのではなく、社員全員でとことん話し合いビジョン(5年後の理想像)・3年間の経営方針・単年度の経営計画・行動プランシート(目標チャレンジシート)を決定します。それらを経営指針書として成文化し月次のYMS経営会議(ヤマダマネジメントシステム会議)で進捗報告会をおこないます。

※経営指針書とは、経営理念・経営方針・経営計画を書き記したものです。

▼経営方針策定会議の様子 議長は、中堅社員が務めます。



新入社員のOJT・OFFJTカリキュラム

山田製作所では、入社時～9月までの半年間、OJT・Off-JT(大阪府中小企業家同友会開催：入社員研修)を行ない、社会人としてのマナーや製造工程に必須な技能・技術を身に付けます。右下が2012年新入社員の日程表です。これに基づきOJTを行なっています。また山田製作所では、目標チャレンジシートを取り入れており、各々が1年後どのように成長したいか目標を設定・計画し、毎月取り組めるようになっていきます。

▼2010年入社した社員のOJT風景



▶今年の新人社員研修カリキュラムの一部

2012年4月1日～9月30日Off-JT(9:00～17:00除外時間:00) OJT(8:40～17:00除外時間:00)カリキュラム(受講社員:加倉 一希)					
		OFF-JT(同友会 新入社員研修)	OJT	講師	時間
4月	1日				
	2日		自社の経営理念について	山田 茂	
	3日		就業規則について	山田 茂	
	4日		安全衛生及びルール遵守について	樋口	
	5日		機械操作・加工(安全衛生)	樋口・大西・山田	3.5
	6日	社会人基礎講習①			
	7日				
	8日				
	9日		機械操作・加工(機械説明)	樋口・大西・山田	3.5
	10日				
	11日	社会人基礎講習②			
	12日	社会人基礎講習③			
	13日		機械操作・加工	樋口・大西・山田	3.5
	14日				
	15日				
	16日		機械操作・加工	樋口・大西・山田	3.5
	17日	社会人基礎講習④			
	18日		溶接・仕上	吉岡・樋口・大西	3.5
	19日		溶接・仕上	吉岡・樋口・大西	3.5
	20日	企業経営概論①			
	21日				
	22日				
	23日	企業経営概論②			
	24日		溶接・仕上	吉岡・樋口・大西	3.5
	25日		溶接・仕上	吉岡・樋口・大西	3.5
	26日	企業経営概論③			
	27日				
	28日				
	29日				
	30日				
					月OJT時間計 28

吉岡教室(社内OFFJT)



ベテラン社員から若手社員への技能・技術や学術知識伝承を目的としたOJTの一環として、「吉岡教室」を開催しています。

この「吉岡教室」とは、当社で40年超のベテラン社員、吉岡さんの名前が由来。

技術教室は月2回、第2・4水曜日の昼休み。

学科教室は毎月最終月曜日の就業時間後に行っています。

国民や地域と共に歩む企業を目指す

