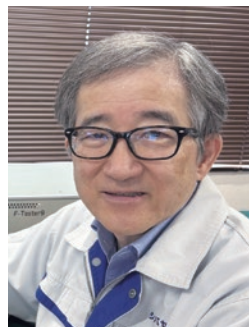


Valued Company

公的助成を有効に活用し、価値ある事業を展開する企業を紹介するシリーズです。

人材開発

失敗は成長の母である。 生産性の高い多能工は、こうして育成しよう。



「若い人は、任せれば大丈夫」と語る磯田氏。

人員が限られるから、必然的に少数精鋭をめざすことになる中小企業にとって、人材開発は永遠のテーマ。政府も「人材開発支援助成金」（裏面参照）を通じて支援しています。特に、激しく変化する社会・経済環境に適応するため、従業員のポテンシャルを向上させ、応用のきく人材を育てることは重要です。そのために、社員に「失敗させて学ばせる」方針をかかげ、白紙の状態から多能工を育成しているシバセ工業株式会社※1 磯田拓也社長の取り組みを紹介します。

何でもできる少数精鋭の部隊をつくるために。

「人が少ないのが中小企業の弱みと言われますが、その弱みは強みに変えられます」と、逆転の発想に立つ磯田氏。

人が足りないから、社員は何でも

やらなければいけない。そして、何でもやってみることを通じて多様な知識と経験が蓄積され、多能工からなる少数精鋭部隊ができあがる。そう考える磯田氏は、新人にはまず製造装置の修理を任せるといふ。

「もちろん初めての体験ですが、誰も教えません。とりあえず分解してみ、悪戦苦闘しているうちに、機械の構造が分かってくる。」

この効用は、修理ができるようになるだけではない。構造を理解することで、さまざまな製品仕様に合わせて調整ができるようになる。やがて治具や部品の設計ができるようになり、装置自体の改造から、最終的には設計もできるようになる。

「当然、失敗はありますし、むしろ失敗したほうがいい。なぜ失敗したか、次に失敗しないためにはどうすればいいか、自分で考えようと、新しい事態に直面したときに柔軟に対応できるようにするのがいい。」

多能工って、面白い。 それを社員に伝えたい。

この発想の原点を、磯田氏は「私自身、そうやって反省と改善を繰り返してきたから」と明かす。

シバセ工業は、プラスチックストローのメーカー。輸入品が大半を占める市場にあって、数社しか残っていない国内メーカーの中、トップシェアを獲得している。

磯田氏は、日本電産株式会社（現ニデック）にエンジニアとして15年勤めたあと、妻の伯父に当たる先代から請われ、社長を継ぐ予定で1999年に入社した。当時は

大手飲料メーカー1社に依存する下請けで、社員は工場の作業員だけ。磯田氏は、生産管理も技術開発も営業も会計も労務管理も、何から何まで一人で行わなければならなかった。

「もともと、零細企業の社長なんて、そんなものでしょう。自分自身が多能工でないと、会社は回りませんからね。」

特に磯田氏にとっては、日本電産で鍛えられた経験が大きかった。

「上司からモーター製造ライン用の自動検査装置を一人で開発するよう指示されたことから、電気設計や機械設計、プログラミングを独学で学びました。仕事を任せられると、人は何とかするものです。」

この技術を磯田氏はストロー製



シバセ工業株式会社 〒719-0252
岡山県浅口市鴨方町六条院中3037
☎0865-44-2215
<https://www.shibase.co.jp>



上：ストローの製造風景。空気の入量やけん引する力などを調節することで多様な製品が作れる。
右：工業用・医療用ストローのいろいろ。



造に応用。多種多様な外径や肉厚のストロー※2を素早く作れるようにした。さらに営業も強化し、海外調達では難しい多品種少量・短納期の受注をねらい、下請けからの脱却を図った。そして転機となったのが、Webページの開設。飲食関係だけでなく、製造業や医療関係の人から想定外の相談が舞い込んだのだ。

※1 社員47名（パートタイマー17名含む、2024年8月現在）。2023年度の売上高は約4.2億円。ストロー以外にモーター検査装置も製造する。
※2 現在では外径1.4mm～21.0mm、肉厚0.08mm～0.75mm、長さ3mm～1000mmのストローが製作できる。磯田氏は「追従できる同業者はいない」と語る。



法政大学の井上善海教授がシバセ工業の戦略や先進性について著した本。

「相談されて気づいたのですが、ストローとは、薄肉のプラスチックパイプなんです。厚さ0.1ミリのパイプなんて、普通のパイプメーカーやチューブメーカーでは作れません。『飲む』という固定観念から離れてストローを捉え直すと、例えばドリルのカバーやポンプのノズル、PCR検査のマウスピースなど、用途は多方面に、無限に広がります」

この発見からシバセ工業は、工業用・医療用ストローというまったく新しいカテゴリを開拓。今では年間2億円近くを売り上げ、飲料用と並ぶ柱に育っている。こうしてストロー市場でニッチを独占する、中小企業の戦い方が完成した。

「振り返ると、私自身が多能工になって、大変でしたけど楽しく仕事をしてきた結果です。自分で考えて行動するから、仕事は面白い。それを当社の社員にも体験させたいんですね」

会社の成長のために、価値観を合わせる。

磯田氏は、技術的な能力以上に、考え方や価値観を重要視している。そこで、自身の思いを伝えるために毎朝3分の朝礼で話し、その内容をA4 1枚にまとめて掲示するとともに社員にメールして、耳から目から繰り返し伝えるようにしている。

また、社長主催のミーティングを、経営、技術、営業のグループごとに毎週開催。さらにパートを含めた全社員ミーティングを、メンバー持ち回りで隔週開催している。

「これらのミーティングは、社員の発表の場です。自分が取り組んでいることを皆に知らせて、努力や成果を認めてもらい、意見を聞いて修正します。また、職場の改善提案も持ち寄ります。サンクスカードも、社員から提案があつて始めました」

サンクスカードは、同僚への感謝の気持ちをカードに書き、それを社長から相手に渡す。感謝することで、互いの仕事を補い合う助け合いの精神が生まれ、また、相手の仕事も覚えようとする意欲が湧いて、皆が多能工に成長する。

「小さな会社ですから、心の通底が大事になりますね。私は、企業の第一の目的は雇用にあると考えます。雇用を守るために、企業は持続的に成長しなければいけません。そして、成長するためには社員の生産性を高める必要があります。だから皆が多能工になる。それが社員と会社双方の『幸せ』を実現すると思うのです」

人材開発で活用できる主な公的助成制度(概要)

*厚生労働省発表の2024年度施策情報に基づいて作成しています。

制度名	受給要件	受給金額等 *中小企業の場合 ※1
人材開発支援助成金	人材育成支援コース ※2	<ul style="list-style-type: none"> ●賃金助成: 760円/時×人 ●経費助成: 45%~70% ●OJT実施助成: 10万円・20万円×人
	教育訓練休暇等付与コース ※2	<ul style="list-style-type: none"> ●定額助成: 30万円
	人への投資促進コース ※2	<ul style="list-style-type: none"> ●賃金助成: 760円・960円/時×人 ●経費助成: 45%~75% ●OJT実施助成: 20万円×人 ●制度導入助成: 20万円 *取り組みにより受給する項目は異なる。
	事業展開等リスティング支援コース	<ul style="list-style-type: none"> ●賃金助成: 960円/時×人 ●経費助成: 75%

※1 受給金額等のそれぞれの項目には、合計の金額や対象となる時間・回数・期間などについて限度が設けられています。

※2 賃金の増額要件、資格等手当の支給要件を満たした場合、受給金額・助成率が上乘せされます。

*詳細は、「事業主の方のための雇用関係助成金」の検索で表示される厚生労働省のページで、「8.人材開発関係の助成金」に掲載の各コースをご覧ください。

*労働者本人が申請・受給する教育訓練給付制度(「専門実践教育訓練」「特定一般教育訓練」「一般教育訓練」)もあります。

●シバセ工業では、2020年に人材開発支援助成金〔教育訓練休暇付与コース〕を受給した。

(注)

記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。