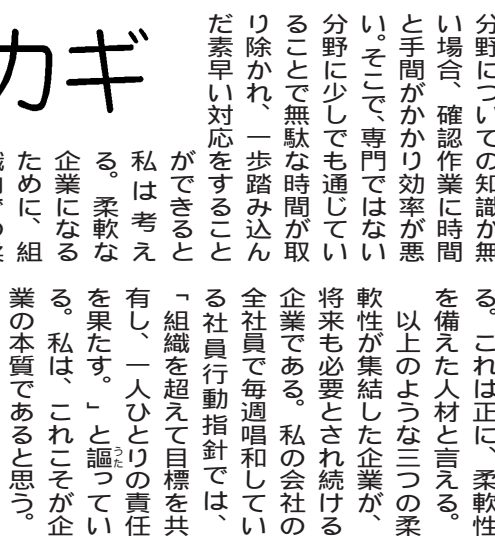


## (関西国際空港施設エンジニア)



# 「生」の集結が

軟な連携を社員はしっかりと実践するべきである。社員一人ひとりが組織を構成する一員なのだから。

三三目

は、自己内

まっけてはいけな。目標はその先にあるはずである。企業の目標を全社員で一つかりと見据え、一人ひとりが中心軸のある柔軟な人材になることを意識すれば、企業は変わっていくと私は信じる。

私自身、学生時代に建築学を専攻したにも関わらず、電気技術職に

面の柔軟性である。企業や組織の柔軟性と同一様に、自分自身の専門技術だけに執着せず、意識的にアンテナを張り、周囲の環境に柔軟に対応し、必要に応じて柔軟に採用されている。柔軟な技術者を目指す考え方が受け入れられてのことだそうだった。まずは組織を観察することや資格取得等で自己内面を磨き、中心軸のある人材になれるよう努力し、これからの会社の成長に貢献したい。

【参考文献】  
・広辞苑第六版（岩波書店、二〇〇九）

ただし、自分の中心軸となる技術は貪欲に極めるべきである。自らの中心軸とする技術について資格や実務経験を積み、その上での分野にも目を向けていく心が必要である。私は考える。

私の会社の企業目標の

・中小企業白書2012年度版  
一試験を乗り越えて前進する中小企業  
（中小企業庁 二〇一二）  
<http://www.chusaho.mei.go.jp/pamfile/hakusyo/H24/dowload/0427h24-Gaiyou.pdf>

業は「中心技術」という中心軸を保有している。仮に、素人らしい技術力を保有する企業があったとしても、常に進歩し続ける技術力によって伴って变化する社会のニーズに気付く。連携が不可欠である。他

「三」

に目から  
様々な技  
に興味を  
もつことが  
大切である。

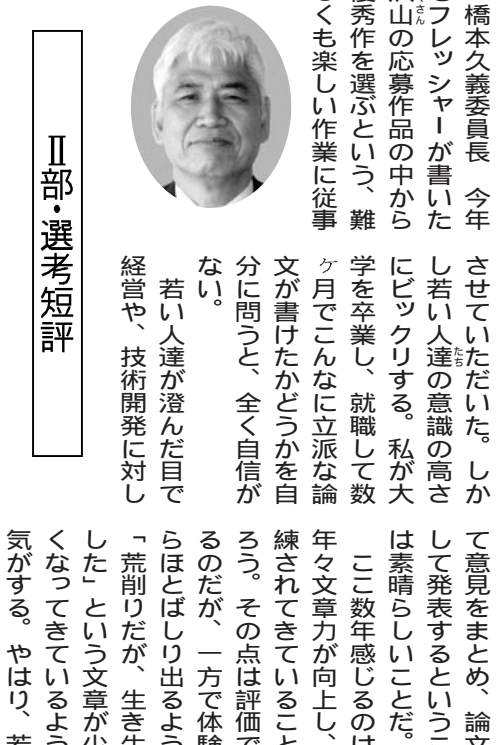
【参考文献】  
・広辞苑第六版（岩波書  
店、二〇〇九）

・中小企業白書2012  
年度版  
― 試験を乗り越えて前  
進する中小企業 ―  
（中小企業庁、二〇一〇）

<http://www.chusaho.mei.go.jp/panfifet/hakusyo/H24/download/0427h24-Gaiyou.pdf>

私の会社の企業目標の

体験の中から得た教訓に説得力



と  
た  
洗  
る。  
むろんこう表彰される  
優秀作品群はいずれおと  
かきかぬ説得力のある素晴らしい作品であったのはい  
うまでもない。若者の体  
験を自分の目で分析する  
力にたいへん期待したいと  
ついでに思ふ。

【Ⅱ部 審査委員】（順不同）

|     |     |              |
|-----|-----|--------------|
| 委員長 | 久義氏 | （政策研究大学院大学   |
| 委員  | 裕之氏 | （日本商工会議所中小企業 |
| 委員  | 賢吾氏 | （日本中小企業団体連盟  |
| 立松  |     |              |
| 中村  |     |              |

【Ⅱ部 審査委員】（順不同）

委員長 \_\_\_\_\_

橋本 久義氏 （政策研究大学院大学名誉教授）

委員 \_\_\_\_\_

立松 裕之氏 （日本商工会議所中小企業振興部長）

中村 賢吾氏 （日本中小企業団体連盟専務理事）

二〇一二年四月、私を含め七名の新入社員が入社した。当社では、同じ入社年度の社員を総称

呼び方をします。そのため、私たちは「二(いちに)社員」と呼ばれることになった。

「チームの中でどんなパフォーマンスをとれるか」

研修中に聞いた言葉である。チームというものは、会社全体のことを指し、配属される部門・グループを指し、さらには

二社員のことを指す。

私たちは二社員という

(ヤマハモーターソリューション)



# の成長は

# はチーム力に直結

いかと思う。

さらに、チーム全体のことについて考えることもできる。チーム力を上げるためには何が必要なのか。チームの目標をどのように設定し、どのようなチームカラーを目指すのか。会社というチームで

なるチームカラーが存在する。今年も夏の高校野球地方大会が始まったが、高校野球を観戦しているとそのように思わざるを得ない。打撃が売りのチーム、堅実な守りで一点を守り抜くチーム、過

チーム力に影響を与える。それぞれが役割を果たせただけの力を持っていないかもしれない。それも高水準で役割を果たせるチームほどチーム力が高くなる。そのため、個の成長はチームの成長に直結すると言える。

た。お互いの研究内容や苦戦している箇所について話し合い、何度もアドバイスに助けられた。進捗度合いを聞くことで、私も頑張らなきゃとモチベーションが上がった。休憩中には雑談をするのでリフレッシュすることできた。研究室のメンバーがいたことで、気分的に楽しく作業することができたのである。

「GROWING UP WITH」

けるためには、「チーム」の確立、「個の力」の向上、チーム間の「コミュニケーション」の強化の3つが重要である。私はチームの中の一員であるというのを念頭に置き、チームの絆を大切にしたい。そして、二社員のアチム・力、如いては当社のチーム力に貢献できるよう成長していきたい。

歴史的な円高や、東日本大震災に端を発する素材や部品の海外現地調達

向や個人の成果主義の傾向が顕著になっている。

(タンケンシールセーコウ)



**の団結が**

ネスライクな関係だけでなく、一人ひとりが人間としての付き合いを持つことが必要であるように考えられる。

例えば、私が入社した会社では、文系理系を問わず3ヶ月以上をかけて製造・開発といった現場

# 合理的性生み出す

る。正式に営業配属になった。ところが、質問があれぱ、指導員の先輩はもちろんのこと、すぐに「工場や開寮室へ質問をしに行くと出てくる。部署間の垣根やしごらみを感じてくも無い。研修を通して先輩方と全社通しての情報共有や

し、社員全員が人として接するところで部署や年齢、文系理系、あるいは国籍といった様々なバリエアが取り扱われる。私は会社の研修を通してそう感じようになった。バリエアが取り扱われること

中小企業の強みである機動性が最大限に発揮される。顧客に対する迅速な対応が可能になり、アイデアが形になりやすくなるなど、メリットは多い。このように、社内全体が団結することは非常に合理的なことであると

だ。しかし、日本の中小企業は切り捨てられたこの数値化できないものを拾い上げ、活かすことが出来るように私は思う。それは、規模の大きなから言って大企業には難しいだろう。すべてが数値化されたシステムマイツにないアジアの工場にも出来ない。成果主義・即戦力主義を採用している多くの海外企業にも出来ない。

グローバル化をはじめ、現在中小企業が置かれている状況は非常に厳しいものであると言える。その中小企業が生き残るためには、数字上の合理性を求めるだけではなく、社内の団結など、数値化できない曖昧な合理性に目を向ける必要があると私は考える。

「人財」という言葉は最近になって利用されるようになったのだろう。私が就職活動していたと

がつて、彼らを適切に教育することが必須である。特に新入社員教育は入社後の最初の一步で

(尾池工業)



にはあまり関係なく、これまでも培った知識は役に立たないと思ったのだ。なんだか打ちのめされたような気分だった。

ところが終盤で、この気分こそ研習中に感じておくべきだと考え直した。専攻を極めたつもりでも、自分よりはるかに幅広い知識を持っている

意欲も湧いた。たとえ大  
学時代の専攻と会社の技  
術が直結していないと感  
じてても、どこかでその知  
識が活かせるかもそれな  
い。分らないことはまた  
一から学べばいい。自  
分がこれまで身に着けた  
思考や忍耐耐力、なによ  
うな卒業研究や遂げた  
自信は次に何かを学ぶた  
るだろう。また、同期社員  
にも分かるように大学の  
専攻内容を説明する発表  
研修だ。この研修の最大  
の狙いは、難しい専門用  
語などをとれたけ噛み砕  
けるかにある。言葉を簡  
単にするには、再度その  
言葉を理解し直す必要に  
ならない。その中で新  
たな発見もある。その中  
には大変難しいが、この研  
修の狙いはいかにあるの  
だ。製品についてきん

時間を割くはずだ。この  
ような時間を新人社員研  
修の中にもっと多く取り  
入れるべきだと私は思  
う。まず考えて、実感し  
て、次に何をするべきか  
を考える。仕事に対して  
このような取り組み方が  
できる人が貴重な「人  
財」へとつながるのでは  
ないか。きつと、そんな  
人の周りには良い仲間や  
流れがあるのだと思う。

一九九

員一  
前川孝雄  
新潮社 二〇〇八年五  
月二〇日  
・日経産業新聞 働き  
方イノベーション  
二〇一二年六月 九日  
・日経産業新聞 いま  
こそ若手教育」  
二〇一二年六月三日  
一九九

【参考文献】  
・「頭痛のタネは新入社員」  
前川孝雄  
新潮社 二〇〇八年五月二〇日  
六七頁  
・「日経産業新聞 働き方イノベーション」  
二〇一二年六月一九日  
二三頁  
・「日経産業新聞 いまどき若手教育」  
二〇一二年六月二三日  
一九頁