

加山興業(株)

会社の顔創りは“マナー研修”から

愛知県で1961年に創業以来、47年の歴史を刻み、焼却、破碎・選別からRPF製造や蛍光管のリサイクル事業までを手がける加山興業(株)(名古屋市熱田区、加山昌弘社長)では、ユニークなマナー研修で社内環境の向上につなげるとともに、営業及び現場従業員がそれぞれ「自発能動」の意識で仕事に取り組めるよう努め、経営の効率化につなげている。

同社の事務・営業機能の中心で、中間処理拠点でもある豊川営業所(愛知県豊川市)では、2年前から本格的なマナー研修を社内で行っている。

一般的に、マナー研修と聞けば、新入社時に外部の教室へ新人を参加させるというイメージが強い。または、社内でマニュアルを作成し、内部で研修の時間を持つ企業もあるだろう。加山興業(株)がこれらと少し異なるのは、継続的に毎回同じ講師へ依頼し、会社へ来てもらっている点である。

以前、教わった講師が再度来社すると、社員は良い意味で緊張感を持つ。改めて研修を受ける訳ではないのであるが、「先生」と挨拶をするだけで、自己チェック意識が働く。

「以前、習った基本をちゃんとできているのか」、「この対応の仕方で良かったのか」など、自然とかつて教わった内容を確認するようになる。研修を統括す

る加山順一郎取締役は「繰り返し自分で見直すため、本当の意味でのマナーが身につきます。社内環境の改善に大きく貢献しています」と、その効果を喜ぶ。

現場従業員との地道な対話から「改善」を引き出す

一方、中間処理施設を稼働させる会社にとって、良質な現場従業員の確保と育成は、共通の課題となっている。

同社の場合は、RPF製造を手がけているため、生産管理を徹底し、いかに安定した品質の製品を作り続けられるかが、ユーザーの信頼獲得につながる。ともすれば「時間内、無難に作業をこなしていれば」と受け身になりがちな従業員の心を「自発能動」へと向けていけるのか。

先の加山取締役は、この点について「極力、対話を心がけています。そこで現場の声に耳を傾け、何か問題があれば改善提案を引き出し、実行させます。生産効率向上の数値目標は掲げますが、それを具体的に進めるのは従業員の提案と実行です」と語る。地道な従業員との対話が、会社の「改善」へと実を結びつつある。 **SN**



マナー研修のもよう。