

株式会社クリアテック



社員に個性と能力を 最大限に発揮してもらうこと

株式会社クリアテック
本社所在地：静岡県磐田市
業種：一般機械器具製造業
従業員数：37人

■社員の働きやすい会社を 目指して

株式会社クリアテックは、静岡県磐田市の天竜川沿いに位置し、工程設計・金型製作・鍛造試作・製造販売を主な事業としている。同社はこれまでと全く異なる工法によって、従来は機械加工でしか実現できなかった数マイクロメートル（1マイクロメートルは100万分の1ミリ）レベルの高精度加工を可能にし、自動車部品の一つであるクラウニング付き冷間鍛造ヘリカルギアの製造で、世界的に有名になった。

冷間鍛造の分野で世界最先端を走り続けるには、社員の人材育成にも力を入れなければならないという信念の下、さまざまなキャリア支援に取り組んでいる。

山内 当社は昭和61年に、前社長（現会長）の石田均と私と取締役の疋田昭茂の3人で設立しました。会長は自動車部品メーカー出身の技術者で、冷間鍛造の阻害要因となっていた弾性変形を、逆に積極的に利用する新技術「EDF工法」で社会にチャレンジしたいと、会社を興したのです。

私は別の会社で財務や経営を担当していましたが、縁あってこの会社を共同で経営することになりました。

会長は、「ひと」「職場」に関して私と全く同じ信念をもっており、それは、社員や職場を大事にすることが会社の発展、ひいては社会の発展につながるようにならないといけないというものでした。この考えが後々当社の飛躍的な発展につながりました。

社員を大事にするとは、一人ひとりに、「したい仕事」をベースに個性と能力を最大限に発揮してもらうことだ



代表取締役社長
やまうち しげのり
山内 辰弘氏
キャリア・コンサルタント

と思います。

■キャリア支援とは

クリアテックは、従業員の成長が会社の発展につながるという考えで、会社経営を行っている。ほとんどの社員を新卒で採用し、働く環境の整備や人材育成に注力する。応募する学生は必ずしも機械工学が専門とは限らず、経済学部や福祉関連の学部生もいる。

山内 理想的な職場環境とは、「社員が自分の思い通りに働き、個性と能力を発揮できる職場」と考えて、人材育成方針を「仕事は管理しても人を管理しない組織づくり」「社員一人ひとりが自分の将来を考え、理想を実現できる組織づくり」「後継者の育成」としました。

当社のキャッチフレーズは「責任ある自由」と「好きな仕事をしよう」です。それに共感してくれた学生が当社を志望します。そして採用選考の過程から、キャリア形成支援を意識して学生と向き合い、キャリア目標の共有を始めています。

われわれ採用する側も採用される側も、その時にだいたいキャリア目標の共有を始めておけば、採用後のミスマッチを避けられるのではないかと

思っています。

キャリア目標の設定は、採用内定時に「したい仕事」を確認して、入社後に大まかなキャリアパスを伝えることから開始します。その後、将来のキャリアを見据えたうえで、計画的に「したい仕事」に就くことができるよう、会社と社員が協力してキャリアパスを検討します。

世界最先端の技術は日進月歩です。当然ながら、人材の育成も目標の設定と見直しを常に行っていないと、技術革新には追いついていきません。また、社員に対して社内外のキャリア・コンサルタントによる相談支援機会を確保しています。

今ではかなりの企業で社内外のキャリア・コンサルタントや、キャリアカウンセラーの導入が進んでいて。しかし、社長自らキャリア・コンサルタントの資格をお持ちなのは珍しい。科学的・専門的知識に裏づけされたキャリア・コンサルティングの必要性を、社長は語る。

山内 社内コンサルタントは、私のほかに、入社してから社会保険労務士と産業カウンセラーの試験に合格した社員がおります。

私がキャリア・コンサルタントの資格を取ろうと思ったのは、財務や経営に携わる一方、社員の相談にのることでも多々あり、最初は経験で話していましたが、やはり専門的知識の必要性を痛感していたからです。

ちょうどその時に、当時の雇用・能力開発機構静岡センター（現高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡職業訓練支援センター）の方から、キャリア・

コンサルタント研修の御案内をいただいたのです。

その方には今でも大変お世話になっています。私がキャリア・コンサルタントの資格を取ることに、社員がキャリア形成に関して客観的にアドバイスできるようにすることが大きいと思います。

また、社員によつては、どうしても社内の人間に話づらいこともありまです。その場合は社外コンサルタントを活用するようにしています。例えば当社の社員で「将来のことを考えたいので、半年ほど休暇が欲しい」と申し出た者がおりました。その時に、外部コンサルタントの方を紹介していたが、その社員はいろいろ相談のつていただいた後、自分自身のキャリアを見つめ直して、今でもがんばつて働いています。

クリアテックは「一般的な企業という、部や課を設けていない。グループやプロジェクトチームを編成して業務にあたる。働き方の多様性」と「個人」だけでなく「組織」にもあてはまる。

山内 会長には、前の会社で自分は技術者なのに、仕事ができるようになれなくなるほど、研究を重ねて技術が身につけばつづくほど、昇進して管理職としての仕事が増えたりいき、技術者としての仕事ができなくなるといふジレンマがありました。それが当社を設立した一つの動機でもあります。ですから社員が「自分の働き方は自分で決める」というポリシーを会社が支援したいと思っています。

当社では部や課といった固定した

セクションを設けず、グループやプロジェクトチームによる業務推進を中心としています。グループへの参加は社員の自由であり、コミュニケーションがスムーズになるというメリットがあります。プロジェクトチームのリーダーは会社主導で選ぶのではなく、個人の自発的な意思によるので、社員の自覚も生まれます。それは「自分（個人）の働き方」＝「組織の働き方」と言えるのではないのでしょうか。

アメリカの経営学界でもここ数年、「個人（Person）」と「組織（Organization）」と「環境（Environment）」を個別に考えるのではなく、企業経営においてそれぞれの適合（フィット）が重要である、と考える研究が注目を集めている。

山内 当社は、会社設立当時からこのことに取り組んでいたもので、ようやく時代が追いついたようですね（笑）。

前々から、経営学の「個人」と「組織」を個別に考えるのはどうかと思っていました。私は、会社とは両者が個別に存在するのではなく、統合して考えることが重要ではないかと思っています。それは最近話題になっている、企業におけるメンタルヘルスにも通じると思います。社員の健康状態を測定す



総務・人事
すきがらまさこ
鋤柄雅子氏

るだけではなく、組織の環境の測定も大事な要素だと思います。

社員は会社のキャリア支援をどのように捉えているのだろうか。総務担当の鋤柄雅子氏に話をうかがった。鋤柄氏は前述の入社後に社会保険労務士と産業カウンセラーの試験に合格した方である。

鋤柄 私は会社選びの際に、ナンバーワンではなくナンバーワンの技術をもつていて、規模は小さくても人を大事にしてくれる会社として当社を志望しました。阻害要因を積極的に利用した技術という逆転の発想にもひかれました。

入社してからさらに、当社は人を大事にしてくれるということを実感しました。社長の決断が社員の「ウーン」という意見で覆ることもあるぐらいですから笑。

プロジェクトチームによる業務の良いところは、普段は経理や営業の仕事をしている人が集まって、一つの目標に向かって皆で力を合わせるといった一体感が生まれて、良い成果をあげることができるといふ点でしょうか。職種が違っても同一賃金であることも大きいと思います。社会保険労務士と産業カウンセラーの資格を取る時も、会社は応援してくれました。会社をますます良くしていくように、今後とも仕事に取り組んでいきたいですね。

——御社を志望する学生に対してメッセージを。

鋤柄 クリアテックはまだまだ伸びる可能性がありまじし、伸びなければな

らないと思います。ぜひ当社の志を理解してくれる皆さんと一緒にクリアテックの未来を作っていければと思っています。

静岡県磐田市は、世界的に有名な「輪メーカ」や楽器メーカ、木材加工会社があしめく地域であり、公的な支援機関なども多くあつて、技術支援の環境も整っている。

山内 当社のような規模の小さい会社は、人的な面でどうしても限界があります。ですから、必ずだれかしらに助けてもらっています。以前から職業能力開発・技術支援・安全衛生などの講師派遣等で、高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡職業能力開発促進センターには大変お世話になっていました。

また、このキャリア支援企業表彰への応募も、静岡県職業能力開発協会からお話をいただきました。今後とも皆様のお力添えをいただければと思っています。

■今後のクリアテック

山内 今は冷間鍛造で世界的に有名ですが、10年後もそうだとはい限りません。世界はあつという間に技術革新が進みます。やはり次の世代も世界の最先端を走り続けることができるように、当社はさまざまな技術及び製品の開発に取り組んでいきたいと思っています。それには当然、社員の人材育成・能力開発が大きく寄与します。社員の「好きな仕事」「やりたい仕事」が会社の発展、ひいては社会の発展につながるように、社員のキャリア支援に力を入れていきたいですね。