

クリーン・テクノロジー株式会社 (大阪府泉佐野市)

チャレンジ精神をモットーに、 社員力を信じて伸ばす

クリーン・テクノロジー株式会社は、半導体製造に欠かせない排ガス処理装置の開発・製造・販売・保全を行っている。独自のアイデアと技術力で、革新的な排ガス処理装置の開発・製造を手掛けてきた。優れた製品開発をするため、社員に対し「1日1回失敗すること」を推奨しているという同社。
マナー教育では新人教育の一環として、秘書検定の受験を推奨している。同社の社員教育について伺った。

失敗を推奨 足し算で人を評価する

1990年に創業したクリーン・テクノロジー株式会社。半導体製造過程で排出される温室効果ガスなどの有害ガスを分解・無害化する装置の開発・製造・販売・保全を行っている。現在は国内に5拠点、海外拠点を台湾・中国に展開、北米にも進出予定だ。大手がひしめく業界にあって、社員数70名の同社は規模が最も小さい。しかし独自のアイデアと技術力を武器に、革

新的な排ガス処理装置を世に送り出してきた。

「わが社のモットーはチャレンジ精神です」と話すのは、代表取締役淡路敏夫社長。同社は淡路社長が一代で築き上げた会社である。創業当時、安定した稼働に高い操作力が求められた排ガス処理装置の全自動化に成功。さらにこれまでの技術理論を大きく覆す方法を見出し、性能を大幅に向上させた。現在、同社が取り扱う5種類の排ガス処理装置は全て、自社で開発・製造している。

同社の優れた製品開発は、常識を知らない

からこそできるのだと淡

路社長は言う。「私たちは排ガス処理技術については素人。しかし素人だからこそ、オリジナルを作ることでできるのです」。革新的な発見は、専門的な知識や技術を持たない素人だからこそできるというのが淡路社長の考えだ。

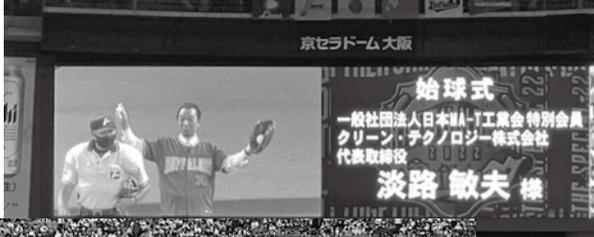
以前、パートで入社した



今年、優れた環境保全技術を開発した企業や団体を評価する「優秀環境装置表彰」で「中小企業庁長官賞」を受賞した



クリーン・テクノロジー株式会社本社



京セラドームで始球式に臨んだ淡路社長。同社のモットーである“チャレンジ精神”をPRしようと原田さんが企画した



人材開発チーム・特機チームでリーダーを兼任する原田康太さん



代表取締役淡路敏夫社長

未経験の女性を開発部門に抜擢したところ、2年後には技術者として、大手企業の研究所に出向いて実験を行うまでに成長したという。「素人は既成概念にとらわれず、自由なひらめ

きや思い付きで行動します。それは大抵失敗しますが、失敗を繰り返すことで、新しい成功の形にすることができるとのことです。」

社員には常日ごろから「1日1回は失敗しない」と話しているそう。そして社員が失敗を恐れない職場環境をつくり出すため、人事評価は「加点法」で行う。

「評価基準が『減点法』だと、人は失敗を恐れて動かなくなります。しかし『加点法』ならば、失敗してもいかにそれを乗り越え成功につなげるかを考えるようになるからです」(淡路社長)。

チャレンジ精神を育むために

同社では5年前から、約10年ぶりに新卒採用を再開した。人材開発チームリーダーの原田康太さんはその狙いを次のように話す。

「当時は社員のほとんどが40代以上、業務の属人化も進んでいました。技術はもちろん、弊社のスピリットを次の世代へ継承するため、新卒採用に舵を切りました。」

現在は社員の約4割を20代が占める。若返りが進む一方で、新たな課題が出てきた。新人教育だ。二回りも年の離れた若手に対し、どのように業務やマナーを教えていけばよいのか。

「試行錯誤の連続でした」と原田さんは振り返る。そして、社会人としての即戦力を求める現場に対して育てる意識を持たせるとともに、通

常新人が行わないような業務を若手に任せるところにした。

「入社1年目から出荷検査を任せたり、出張に出したりすることにしました。任せることで自信が付いて、学ぶ姿勢も出てきます。同時に、若手の成長する姿が、教える側の手応えや自信にもなりました」(原田さん)。

もう一つの課題がマナー教育だった。あいさつや「ほうれんそう」など、こちらが当たり前だと思っていたことが若手にとってはそうではなかった。注意して反発を受けたこともあったという。そこで取り入れたのが秘書検定だ。

「世代ごとに価値観や常識が違っていても、あいさつや謝意を伝えるなど基本的なマナーは同じです。秘書検定を通して、自分の振る舞いを振り返り、行動を変えるきっかけになってくれればと思います」(原田さん)。

若手社員には率先して「自分自身を成長させる取り組み」をしてほしいと話す原田さん。検定試験を推奨し、社外研修などを通して成長を促す機会をつくってきた。開発や提案に自発的に関わる場として、今年から全若手社員が参加する「ルーキーチーム」を設立した。

「積極的に動いて、考え、挑戦し続けてほしい。秘書検定の受験も若手の挑戦の一つに位置付けています」(原田さん)。

もちろん、原田さん自身も挑戦を続けている。技術職で入社後、転職を経て同社に戻った経験を生かし、2年前に特機チームを立ち上

げ、同社の技術を応用した新規ビジネスの開拓に取り組んでいる。

「再び製品開発に携わることができて本当にうれしい。チャレンジする楽しさを若手にもぜひ実感してほしいです」(原田さん)。

秘書の考え方、動き方を ロールモデルに

技術開発チーム設計グループの田中瀬吏^{せりな}さんは、令和2年に秘書検定3級、令和3年に2級に合格した。「3級を受けたのは入社3年目。敬語や言葉遣いなど改めて学び直したことも多く、仕事に対して新たな気持ちで向き合えるようになりました」と話す。大きく変化したのは仕事についての考え方だ。

「以前は自分の仕事を頑張ることが、仕事だと思っていました。秘書検定を学んでからは、

他者への気遣いやコミュニケーションも仕事の一つだと考えるようになりました」(田中さん)。

田中さんは今年発足した「ルーキーチーム」で若手のリーダーを務めている。周囲への気配りを大切にしながら、皆を引っ張っていききたいと抱負を語る。

技術営業チームの矢賀彩加^{あやか}さんは令和3年に秘書検定3級と2級に合格した。「仕事をすすめる上で必要な一般常識や社会人としての心構えを学びました」と矢賀さん。入社後すぐに受験したことで、学生から社会人への意識の切り替えがスムーズにできたと言う。

矢賀さんは入社当初、電話対応の声が小さいことに悩んでいたという。

「秘書検定を通して、慣用表現や言葉遣いのレパートリーが増え、自信を持って発言できるようになりました。会話に対する緊張感も減って、自然と声が大きくなりました」(矢賀さん)。

田中さんと矢賀さんは独自の方法で秘書検定の学びを実践している。それは「秘書になりきる」ことだ。「秘書になりきることで、普段の自分ならしないようなことにも思い切ってチャレンジできます」(田中さん)。「以前は言われたことだけをやり、話しかけられたことだけに答えるようなタイプでしたが、『もし秘書だったらどう振る舞うだろう』と意識することで、一歩前に踏み出せるようになりました」(矢賀さん)。二人とも上司や周囲へのサポートが自然にできるようになったそうだ。

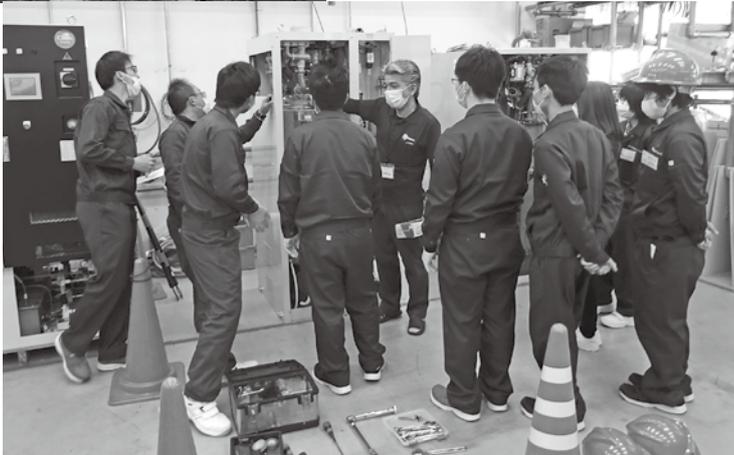
海外チームの彭妍婷^{ほうけんてい}さんは令和2年に秘書検定3級に令和3年に2級に合格した。台湾出身の彭さんにとって、秘書検定の内容はカルチャーショックだったという。

「学生時代に日本語を専攻していたこともあり、日本についてはある程度知っていたつもりでした。ところがお茶出しのマナーや仕事の進め方など、初めて知ることも多く、日本文化への理解を深めることができました」(彭さん)。

日本語が堪能な彭さんだが、来日当初は敬語を使つての会話が難しかったという。「敬語の使用方を改めて学ぶことができたのも、秘書検定受験の大きな収穫でした」と振り返る。現在、台湾法人との取引では、彭さんが間に立つ役割を担っている。「双方の文化を知っているからこそ、よりよいコミュニケーションを支える架け橋になれていると感じています」(彭さん)。

三人はそれぞれに、明るい笑顔で成果を語ってくれた。

若手を中心に行う援農体験。泉州ナス農家で苗植えや耕起を手伝った



新人研修名物の「バラして組んで」。同社の排ガス処理装置を事前説明やマニュアルなしで分解・組み立てをする

