

なぜこの会社には 人財が多く 集まってくるのか

40社の事例が教えてくれる**12**のワケ

坂本光司

&

人を大切にする経営学会経営人財塾8期生

人財難時代、選ばれる会社へ!

人が集まる会社をつくる12の法則

8500社を視察調査した坂本光司氏が厳選!

「技能は人に宿る」

信頼と挑戦で人を育てる、清川メッキ工業の現場力

清川メッキ工業株式会社（福井県福井市）【めっき加工業】

企業の全体像

清川メッキ工業株式会社は、1963年に、現会長の清川忠さんによって創業されました。地場産業が衰退していく中で、「誰かの真似ではなく、自分たちの技術で勝負したい」という思いから、福井の地で新たなものづくりに挑戦しました。創業当初から「自由なる創意の結果が、大いなる未来を拓く」という理念を掲げ、常に独自性を追求してきました。現在、高精度めっき技術を強みに、スマートフォン、自動車、医療、宇宙分野など多岐にわたる産業を支えています。

技術力の根幹にあるのが、ナノレベルの精密加工が可能な「ナノめっき」です。これは、ミクロン単位よりもさらに微細な制御を必要とする高度な技術で、国内外からの技術依頼が絶えまません。営業部門を持たず、すべては口コミと信頼から仕事が集まります。数億個の製品に対して不

良ゼロを目指す品質管理体制や、工程設計から試作・量産まで一貫対応できる柔軟性が、顧客の厚い信頼を得ています。

また、危機に強い組織文化も特筆すべき点です。新型コロナウイルス感染症による経済不安やサプライチェーンの混乱にも動じることなく、採用・育成・品質の3本柱を止めずに事業を継続しました。好況・不況に左右されず、「やり続けることで信頼を積み上げる」という経営哲学が企業を支えています。清川さんの「地域に貢献していく」という信念は今も企業文化に息づいており、採用や事業運営の根底にある理念となっています。「独創の技能で、世界を広げてゆく」というパーパスに基づき、「技能⇨人に宿るもの」、「技術⇨誰でも再現可能なもの」と明確に定義して、ノウハウの保護と継承を重視しています。

最近の採用の動向

採用難の中でも、毎年安定して高卒・大卒半々で10名程度を採用しています。特に、福井県内の大学や高校との結びつきを大切にし、「地元で働きたい」「地元企業で技術を学びたい」という若者の想いに応える採用活動を展開しています。

特徴は、人柄と価値観のマッチングに重点を置いている点です。「長く一緒に働く仲間を探している」というスタンスのもと、説明会や職場見学では飾らない姿を見せ、双方向の対話を大切にしています。公式LINEアカウントでの採用情報も発信しており、社内の様子や社員のリアルな声を届けることで、企業の「空気感」が伝わる工夫をしています。オンライン面接や説明会の導

入、採用管理システムの活用などのデジタルを取り入れながらも、常に「人に寄り添う採用」を崩さない姿勢が同社らしさを感じさせます。さらに、採用選考後も、継続的に内定者と接点を持ち続けることを大切にしており、先輩社員との懇親会や職場見学を通じて、「この会社なら安心して働けそう」という実感を持ってもらいます。こうした丁寧なアプローチが、入社後の定着率の高さにもつながっています。

同社においては、社員自身が自らのしごとに誇りを持つ、そして地域全体の活性化につながる目的で行っている活動があります。

福井県内の学校を対象とした「めつき教室」の開催がその一つです。本来の目的は、社員自身が講師となることで、自分自身の仕事に誇りを持つとともに、その姿を通じて、子どもたちに「働くことの喜び」や「ものづくりへの期待感」を伝え、地域全体の活性化につながることにあります。それが結果として、子どもたちのなかでの知名度が上がリ、共感してもらえることにつながっています。

また、子育て世代の社員が、「お父さんの会社、お母さんの会社、すごいね」と、家庭内で語られることを目的に、子ども向けTV番組に同社のCMを流したり、数々の賞の取材を積極的に受けています。社員が家庭において仕事を肯定的に語れることは、社員自身の仕事への誇りや自己肯定感を高め、職場のエンゲージメント向上につながります。結果として、社外の親世代に対する信頼度・知名度も向上してくるのです。

人が集まり続ける要因

同社には、制度を整備する前に「信頼できる職場風土を育てる」ことに力を注ぐ文化があります。その中心にあるのが「技能は人に宿る」という理念です。技術やノウハウは人を通して継承されるといふ考え方から、人財育成はマニュアルよりも「人と人との関係」を軸に行われます。

また、同社では「イビジョン活動」という人を育てる制度があります。これは、人を選別・比較・序列化するのではなく、一人ひとりが自分自身のあり方・成長・価値などを見つめ直すことで、自分自身を評価し、成長を実感する仕組みを整えています。

新入社員には専属の育成担当が3カ月間つき、「新入社員研修日誌」をもとに、ともに振り返りながら成長を支援します。1日3個質問することが決められており、育成担当が必ず回答することで互いの成長につながっています。評価においても単なる成果ではなく、「どう考えて動いたか」「どう仲間と関わったか」といった姿勢や行動を重要視します。このため、社員は安心して挑戦し、時には失敗しながらも成長していくことができます。こうした環境は、心理的安全性の高い職場を形成し、社員同士の信頼や感謝が自然と生まれる土壌となっています。

組織としての一体感を高める工夫も随所に見られます。新入社員と2年目社員全員参加の地元の祭り「よさこい」を実施しています。親御様宛てに案内状をお送りし、家族の応援が本人の誇りやモチベーションにつながっています。また、5名以上であれば補助が出る「同好会活動」や、「社員旅行」などを通して、部署を超えた交流が盛んに行われており、家族ぐるみのイベントも実

施されています。家族が職場を訪れることで社員同士の連帯感や安心感が深まり、それがまた仕事へのモチベーションにつながっています。

経営陣も現場に足を運び、日々の会話から社員の声を拾い上げる姿勢を大事にしています。「制度よりも、まず人」「制度は人を活かすためのもの」という考え方が社内深く浸透しており、人が辞めずに集まり続ける環境をつくっています。

同社では、「四つの目標設定（基本行動、役割期待、必要目標、チャレンジ目標）」を基軸とした評価制度を導入しています。また、半年ごとの面談と月1回のフォローアップにより、社員の自律的成長を促します。目標の達成度だけではなく、そのプロセスや姿勢も尊重され、月次の自己評価カードを通じた上司との対話が定着しています。

副社長の清川卓二さんは、「会社の規模が大きくなれば制度化は必要になるが、制度が権利主張の道具にならないように風土を守ることが重要」と語っており、制度と風土のバランスを大切にしています。

企業データ

会社名 清川メッキ工業株式会社 代表取締役社長 清川 肇 創業年 1963年

所在地 〒918-8515 福井県福井市和田中1-414

主事業 電子部品、マグネット、半導体ウエハをはじめとする各種材料への電解めっきおよび無電解めっき加工

従業員数 370名 採用数 新卒13名・中途3名 その他障がい者雇用、外国人雇用あり