

学長メッセージ

代表取締役社長 入江則裕

私は先代から会社を継いだ時、社員の皆さんが入江工研で働き終えたときに、会社と関わって良かったと思ってもらえる会社にしていきたくて考えていました。

今の世の中は困難も多く、会社の仕事だけでなく、様々なものに対して判断が必要となります。その判断に必要な学びを、仕事を通して興味をもって学ぶという姿勢を養って欲しいと願っています。

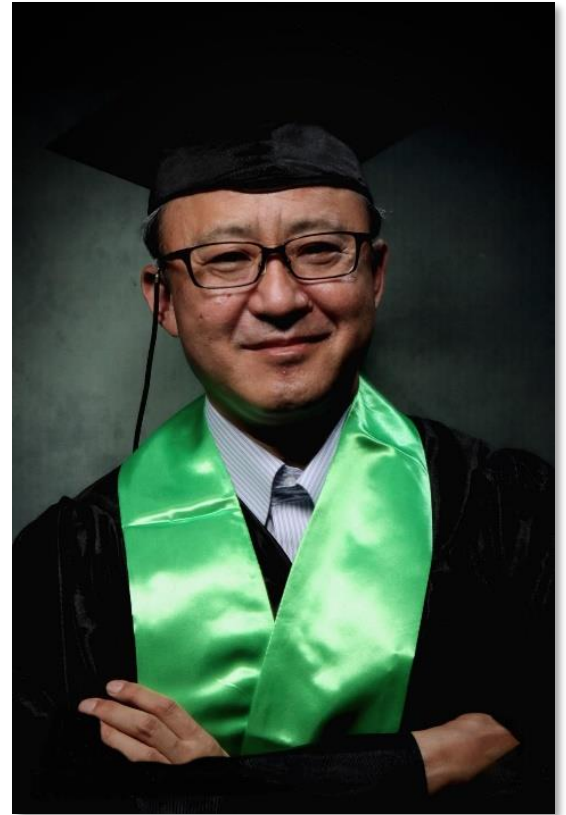
今回、「入江工研 守・破・離アカデミー」設立に至った経緯・考え方は、下記の3点です。
1点目は、全ての国家・企業・経済活動は教育が基盤であるため、会社として教育環境を整えることが常に重要であると思っています。
2点目は、世の中は激しく変化していくため、その変化に合わせて、我々の教育体制もさらに変化させていく必要があると考えたためです。
3点目は、勉強の仕方が分からず悩む皆さんに、まず会社として守破離の「守」となる部分を提供したいと考えたためです。

企業が成長するためには、社員の皆さんそれぞれの成長が必須となります。そのためまずは、この「入江工研 守・破・離アカデミー」で、基盤となる「守」の部分の築き上げ、その学びを礎に各自で「破」・「離」へと繋げてほしいと思っています。

また、成長するなかで新しい挑戦・困難へ取り組むことも必要となりますが、ぜひ、その挑戦に取り組むことに対して、ワクワクして欲しいと思っています。

そもそも、勉強とは自身の興味があってするものですが、まだまだその姿勢は足りないと思っています。このアカデミーでの学びをきっかけに様々なことに興味をもち、それぞれの個性を自主的に探して欲しいと思います。

人生の喜びは成長です。自身を見つめ、自身をどのように活かすか考えて、皆さんのオリジナリティを発揮できるようになってほしいと願います。



アカデミーコンセプト

アカデミー設立の目的

社員が教え合い・学び合う
自律的な**社風**づくり

1. キャリア制度と紐づける人材育成の仕組みを構築し、入江工研のミッション・戦略を実現する優秀人材が“育つ土壌”を醸成する
2. 人間力（ビジネススキル・マネジメントスキル）と専門技術（真空技術・機械製造技術）の両面を備える教育体系・教育コンテンツを整備し、OJTと連動させることで、一人ひとりの成長度の可視化を図る
3. 社内講師制度により「社員同士が教え合い、学び合う」組織の風土を形成するとともに、「教える側」の役割・責任を組織に浸透させることで、自律型人材が育成されやすい環境を整備する

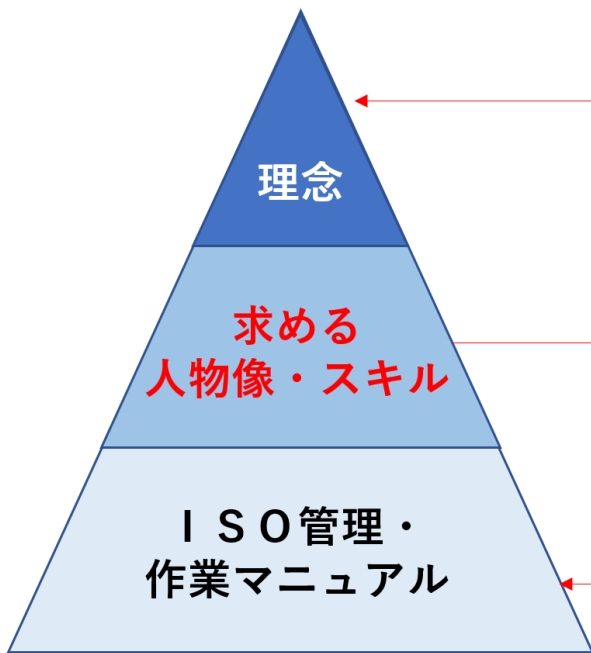
アカデミー設立の趣旨

「ノウハウ・技術を体系化し、確実に技術継承する仕組み構築」

100年企業を目指し、自社技術を磨きながら成長されている状況下で、採用と定着に課題があり、技術者の高齢化が進んでいると言えます。今後の成長を目指すためには、若い人材の積極育成・定着による社内の若返りが必要と考えています。

また、職人による高度な技術が必要とされる製品であるため、その技術伝承が大きな課題です。「守破離」を掲げて教育に取り組みされており、社歌にも込めて伝えているとおり、今後更に力を入れて技術を伝承することが求められます。

そこでノウハウ・技術の伝承を行う仕組みとして、「守破離Academy」を創設し、学び合う風土を醸成することを目指し、設立いたしました。



【経営理念】

完全な製品と出来る限りのサービスを顧客に提供し、当社製品を永く使っていただき、顧客の心を掴み続ける事により、「100年続く会社」の実現を目指します

【行動指針】

3つの目標

- 優れた個性を伸ばす
- 信用と技術で勝負する
- 創造の喜びを共にする

技術開発の三原則

- 分業して協力する
- 継続して蓄積する
- 体系化して伝承する

【課題仮説】

両者の「間」にあたる「求める人物像」や、技術要求レベルの「あるべき姿」がないため、多品種少量化で業務量が増加する中、目の前の作業に忙殺され、

- ① さらなる技術の研鑽にあてる時間が作れていない
- ② わが社の製品の付加価値を体感できていない
- ③ 付加価値のペースとなる、QCDSの正しい理解の必要性に実感を持っていない

といった状況を生んでいると考えられる。

【ISOに基づく作業管理の仕組み／作業マニュアル】

ISOの仕組みなどを通じて体系立てられた、教育訓練・作業標準書など

アカデミーの位置づけ

自律的に学び合う風土を作り、わが社の未来を担うプロフェッショナル人材を養成する!!

入社3年目までで一人立ちし、担当セクションを責任を持って任せられるエンジニアへと成長する



※各ステップごとの年数については、あくまで現段階の目安であり、詳細は学部毎に設定する