

続・変革の現場

〔1〕

群馬県中小企業モデル工場経営研究会

自動車産業などのも
のづくり企業が集積し
ている群馬県では、中
小企業の近代化・合理
化をはかるため、国の
制度に準じて、「群馬
県中小企業合理化モデ
ル工場制度」を昭和41
年度に発足させた。国
の制度は平成8年度に
終了したが、県の制度
は「群馬県中小企業モ
デル工場制度」に発展
的に改正され、現在に
至っている。「同様の
制度を今でも行ってい

自己研鑽に励む群馬のものづくり企業

群馬県中小企業モデル工場経営研究会の会長を務める
天田善哉・セイコーレン代表取締役社長の話

る県は非常に少ないの
ではないか」（中村香
保里・群馬県産業経済
部工業振興課次世代産
業振興係主事）という。
モデル工場に指定さ
れるには、経営の合理
化に熱意があり、独自
の技術力を持つ企画提
案型企業であること、
または自社製品を持つ
開発型企業であること
や、企業の収益性、安
視察では他県の優良企
業で、昭和52年に発足
した。

活動としては、総会、
県内視察、県外視察、
情報交換会、講演会な
どを実施している。県
内視察では会員企業の
工場などの見学、県外
視察では他県の優良企
業を視察している。

平成18年度から開始
し、ほぼ毎年開催して
いる。
開始当初は、各企業
の経営トップ層の世代
交代の時期でもあり、
後継者育成が課題だっ
たことから、社長や役
員、経営幹部などを対
象に、経営戦略やマー
ケティング、財務など
の経営分野を学習し
た。一昨年度は課長層、
昨年度は入社5年目前
後の中堅社員を対象と
している。

「各社で何が一番悩
んでいるかを考えてみ
たい。経営戦略やマー
ケティング、財務など
の経営分野を学習し
たい。一昨年度は課長層、
昨年度は入社5年目前
後の中堅社員を対象と
している。

た場合、やはり人材の
教育が一番大きな課題
だと思った。中小企業
だと、入社する前に社
会人としての一般研修
を行うことはあるが、
入社後は社員を研修に
出せる中小企業はそん
なに多くはない。研究
員の話聞き、議論を
重ねることは大きな刺
激になる。これまでは
基本（企業の実存意義、
目的・目標、PDCA、
月までの5カ月間に、
月1日開催し、コミュ
ニケーション、仕事の
基本（企業の実存意義、
目的・目標、PDCA、
月までの5カ月間に、
月1日開催し、コミュ
ニケーション、仕事の

記事の問い合わせは
日本生産性本部コンサ
ルティング部、電話03
(3409) 1130
まで。



群馬県中小企業モデル工場経営研究会の会長を務める
天田善哉・セイコーレン代表取締役社長の話

群馬県は昔から絹
（織物）産業が盛んだ
った。その流れでもの
づくり産業が盛んであ
り、今では食品産業な
ども多い。この会は、
県よりリーダー的な存
在の中小企業27社を選
定いただき、様々な活
動を展開している。

その一つである人材
教育活動として開催し
た「ものづくりリーダ
ー養成講座」。私も昨
年度の講座すべてに顔
を出し、講義風景を眺
めたいが、最初は硬
い表情でなかなか話せ
なかった参加者も、回
を重ねるうちに表情も
和らぎ、様々な議題に
対し、真剣に意見を交
わしていた。参加者の
発想もその人、その企
業、その業界の様々な
色があり面白かった。
普段議論している社内
の人以外の異業種の人
々と交流が持てて、様
々な考え方を吸収して
くれたと思う。

昨年度は当社からも
係長クラスを2人派遣
した。普段は自分の仕
事はこなしていたが、
部下を指示・指導する
際に適切な言葉がなか
りレベルアップをはか
っていきたい。昨年度
アする人）発生の原因

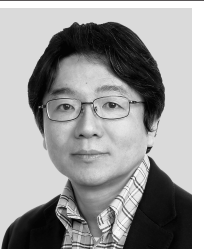
と同じ人が受講しても
いいし、違う人が受講
してもいい。この講座
を通して、人材育成と
人脈の輪ができればと
思っている。

今年11年ぶりに研
究会に新規入会企業が
あったが、あらゆる分
野にモデルとなる中小
企業があつていいと思
う。異業種の会合に顔
だきたい。

話して伝えることを
得意としない参加者が
多かった。「考えてい
ることを言語化し、そ
れを人に伝え、その反
応で再び考え直して、
また言語化し……」と
いうプロセスをいろいろ
テーマを変えながら
繰り返して、習得して
もらった。このプロセ
スは、日々の仕事にも
役に立つ。

経営が人事や人材育
成部門をみる目は総じ
性へと二極化が進む。

組織決定されたこと
が実行できていない状
況に多々遭遇する。ト
ップの方針を忠実にス
ピーディーに現場に下
ろすミドル本来の役割
は重要度を増す。
環境変化は激しく早
い。中長期的な業績へ
多大な影響を及ぼすド
メイン変更などの大き
な、後戻りできない意
思決定やその実行をリ
ードできる経営人材の
確保はまったなしの課
題である。既存のリー
ダー教育やマネジャー
教育の多くは経営人材
育成にははなはだ力不
足である。教育の前工
程において、経営人材
といわゆるリーダー、
マネジャーを峻別する
ことは必須となるだろ
う。



群馬県中小企業モデル工場経営研究会の会長を務める
天田善哉・セイコーレン代表取締役社長の話

昨年度の研修を指導した木下耕二・日本生産性本部
主席経営コンサルタントの話

昨年度の参加者は30
人におよび、参加者は
主任クラスから社長の
右腕のような人まで、
職種も製造、営業、総
務とバラツキがあつた。
研修を途中でリタイ
アする人）発生の原因

と、参加者の現実の仕
事の課題を可能な限り
研修の教材とさせてい
ただいた。



昨年度の「ものづくりリーダ
ー養成講座」の様

た（天田
善哉・セイ
コーレン
代表取締役
社長）と、
研修の手ご
たえを語
る。
昨年度の
講座では、
9月から1

企業もあつ
た。一昨年度は課長層、
昨年度は入社5年目前
後の中堅社員を対象と
している。