

# はかる未来価値の創造 -百年企業が実践している人財教育-

金井度量衡株式会社 代表取締役 金井 利郎  
Kanai Co.,Ltd. President Toshiro Kanai

## 要旨

時代のスピードが加速している昨今、IT 起業家が注目されていますが、変革は彼らだけのものではありません。当社のような百年企業こそ変革の連続です。新潟県長岡市で明治15年創業。度量衡機器（はかり）の製造・販売の免許を得て近代日本の成長と共に東京に進出し社業を拡大、はかりの生産日本一に躍進しました。しかし、東京大空襲で全て灰になり、戦後は長岡に戻り再建、測量機や気象機器の販売と修理で着実に地域のインフラを支える企業になりました。近年はGPSや3Dスキャナー等の「はかる」技術のITC化で世の中の変革に貢献しています。

百年企業として何を継承してきたかという点、①金井度量衡という社名、②「はかる」ことへのこだわり、③人財教育、この3つがあげられます。特に「資産を残すより変革と継承の両方を兼ね備えた人財の育成」が最優先と受け継いできました。はかる技術の変遷と共に「時を超える羅針盤」を使った人財教育について紹介していきます。

## 1. はじめに

「会社の寿命は30年」これは1人の優秀な人財がトップとして采配できる期間とも言われますが、これで途切れては個人事業と同じです。個人の寿命より長く世の中に貢献し続けてこそ法人と言えます。そのためには、時代の流れに適応した変革の実践と、そこに貫かれる「思い、想い、念い」が継承されていることが最も重要と考えます。中でも一番レベルの高い「念い」は経営理念として言葉で表現されます。金井度量衡ではどのように受け継がれてきたかについて、3人の先輩経営者（ルーツの人：助三郎、祖父：四郎、父：哲郎）、そして私達の4つの時代についてのエピソードで紹介いたします。

## 2. 念いの継承と変革の歴史

ルーツの人：助三郎の「念い」は「度量衡」と言葉を社名に掲げたことです。図1は百年前の集合写真です。中央手前が助三郎、右側に金井度量衡の社名。モノサシ、枡、天秤を持った社員達が「俺達で作ったのだ」とふてぶてしい顔付きでこちらを見つめています。当時から「度量衡」は最先端の証で、欧米列強と対等な取引をするには正確な計量が出来た機器の開発とそれを実践する社会システムの整備が必要なことでした。図2に明治の度量衡機器を示します。



図1 百年前の集合写真



図2 明治の度量衡機器

祖父：四郎の「念い」は「商いの心得」に表れています。はかりの生産日本一を目指す助三郎をサポートしましたが、東京大空襲で全てを失いました。戦後焼け野原からの再建に尽力し、現在の金井度量

衡（株）を設立した努力の人であり初代社長です。戦争中、物資不足に陥っていた日本から朝鮮に良質な材料を求めにいく道中、軍部より咎められた際に「度量衡器は国家の公器（お金と同じ）社会的責任と使命感が必要である」と主張して許されたという武勇伝もあります。以下に商いの心得を示します。

- 一 計量器はお金と同じ社会の公器。使命感を持つこと。
- 二 国土と国民生活の再建は計数管理と計量管理の技術の進歩から。
- 三 お客様を大切に。信用はお客様が決める。お客様の喜ぶ商売をせよ。
- 四 強い企業は幸せな社員づくりから。教育こそ達成への道。
- 五 利は元にあります。取引先との約束（支払など）には命がけで。
- 六 情報力が企業を決める。
- 七 企業も社会の一員。自然を守り社会貢献を大切に。

父：哲郎の「念い」は時代を先取りした経営理念と時代を担う人財の育成です。四郎と共に昭和 34 年に金井度量衡（株）を設立しましたが、四郎が亡くなり 26 歳で社長になりました。測量、気象の 2 大分野を切り開く人財を育成し、豊かな日本の国土と人財造りに貢献しました。図 3 の経営理念は今から 30 年以上前に作られたものですが、やさしさとスケールの大きさは、これからの時代にも必要な言葉で埋め尽くされており、今でも社員の心の支えになっています。

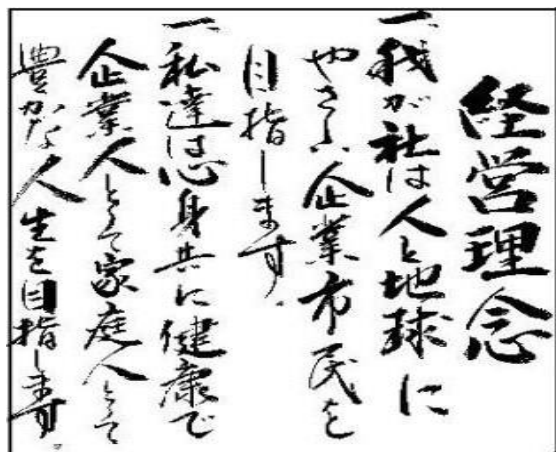


図 3 経営理念

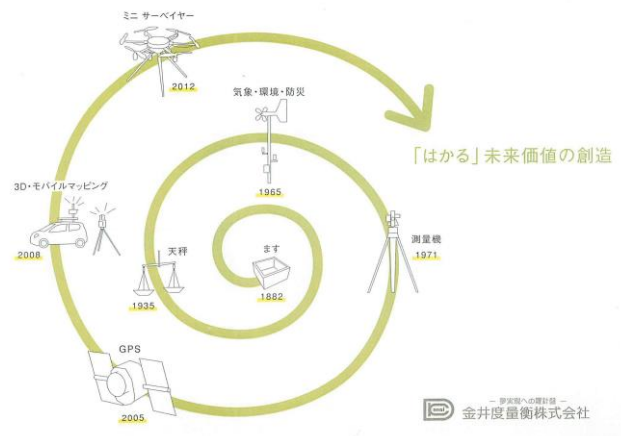


図 4 変革と継承の渦巻き

さて、先輩方から受け継いだ私達の「念い」は何でしょう。扱う商品は時代とともに変わっていますが、「はかる」ということにこだわり続けてきた変遷を図 4 の変革と継承の渦巻き、として表しました。「はかる未来価値の創造」を掲げて、イノベーションをし続けていく人財のチームを作り上げ世の中に貢献していくことが私達の「念い」です。

### 3. 人財教育に使う「時を超える羅針盤」

「念い」を継承して会社経営を実践していても、アクシデントに遭遇するたびに自社の立ち位置や方向性に不安を持っては社員もお客様も良い方向に導けません。更に個人の寿命を超えて継続する会社には、過去から現在そして未来を見渡せる羅針盤が必要です。百年企業として引き継いだ一番の財産は先輩達が残した言葉や経験と人財教育の社風です。商いの心得にも「強い企業は幸せな社員づくりから。教育こそ達成への道。」とあるように、会社の成長は社員の成長が第一という考え方です。社員と共に使えて、時代を超えて先輩から後輩に代々受け継がれていく羅針盤。経営者から現場まで、理念の実践として各々が担っている仕事がどういう意味を持っていてどういう貢献に繋がるか理解できる羅針盤。「念い」の継承を共有するツールとして当社で使っている「時を超える羅針盤」図 5 を紹介します。

時を超える羅針盤

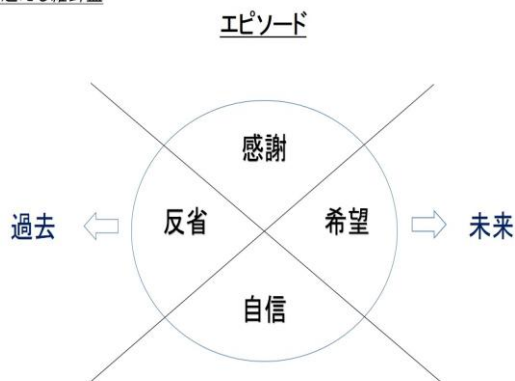


図5 時を超える羅針盤



図6 新しい「はかる」の価値を生み出す

「時を超える羅針盤」は反省・感謝・自信・希望の文字が4つの領域に分かれていて、その両側に過去・未来の文字が書かれています。あるエピソードについて4つの視点それぞれで「念い」を検証します。合わせて過去から未来に渡ってどのような意味を持つのかを検証し、紙に書き出したりして使います。

- ・反省の視点 (学んだことや行ったことを素直に振り返る)
- ・感謝の視点 (良し悪しに関わらず感謝できることを見つける)
- ・自信の視点 (自分を誇りに思うこと励ましたいことを見つける)
- ・希望の視点 (未来に向けて実行・改革したいことを見つける)

仕事や生活を通じての経験や学びを「時を超える羅針盤」の4つの視点で過去から未来に渡って整理することで、時代の流れの中での自らの立ち位置や方向性の迷いを断ち切ることが容易になります。

以前、社員との勉強会で気づいたことです。会社の歴史について、①戦前にはかりの製造で日本一になった、②東京大空襲で社屋や工場の全てを失った、③四郎が個人事業時代を経て金井度量衡(株)を設立後数年で亡くなった、等のエピソードを学んだ時に、ただ単に良かった、運が悪かったと判断してしまう社員が多いのに気づきました。そんな場合でも、「時を超える羅針盤」の4つの視点で一緒に考えることで、単なるエピソードで終わらずに、そこから学んだことを自らの仕事の教訓にするなど、活きた学びに変える社員教育が出来るようになりました。

最近、当社では130年を超える歴史の中の重要なエピソードを選び出して、「時を超える羅針盤」で「念い」を検証し、全社で共有する取り組みを始めました。日頃は最先端の分野にフォーカスして、図6にあるように、顧客と共に新しい「はかる」の価値を生み出している社員達にとっても、歴史を知り感謝と自信を持って未来を切り開く羅針盤を持つことは大きな心の支えになると確信しています。

#### 4. 終わりに

時代の変遷と共にはかる技術は進化し当社の扱い商品も大きく変わっていくと思いますが、大切なことは新しい分野・変革だけをやるのではなく、先人達の「念い」をしっかり継承した、信頼できる人財を育成していくことと考えます。当社の事例を紹介してもらいましたが、「時を超える羅針盤」を使った人財教育は家庭や組織、地域や国家に於いても有効であると考えます。幅広い分野への啓蒙普及を私自身のライフワークとして実践していきますので、これからもご支援よろしく申し上げます。