

生産性
向上長期的な会社の成長をめざして、
人材育成による生産性向上、品質向上で売り上げ向上！

企業概要

業種	ネジ部品製造業
本社所在地	大阪府大阪市
創業年	昭和43年
代表取締役	松田 英成
従業員数	20名

主な事業の内容

・締結部品の加工をメインとする冷間鍛造の専門メーカー
 ・冷間圧造技術を駆使し高精度で安価なねじ・部品を提供。金型設計・製造にも対応し、試作・量産までの一貫生産を実現
 ・2018年にさらなる自社技術の強化に向けて、兵庫県三田市に研究所を設立

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

コンスタントに新卒採用を続けてきたが、社内の受入れ体制が整っておらず、OJTでの技術指導しか行えていなかった。会社の理念や将来像を示せて、従業員育成のできる人材を探していた時期に、知人、りそな銀行を通じてプロ拠点を紹介され活用することになった。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	榊原 好豊	年齢	63歳
家族構成	子供3人	還流ルート	その他
出身地	愛知県	前居住地	京都府宇治田原町
役職名等	品質管理部長		
前職	大手電機メーカー 品質改革センター		

経歴

1980年 大手電機メーカー入社 電子部品セラミック事業部配属
 2010年 品質改革センター配属
 2016年 定年退職(3月)
 2016年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

品質管理部長
榊原 好豊経営者と理念、考え方が一致し入社
自分の技術や理念を伝授していきたい

転職に至った経緯

大学を卒業し本社在阪の大手電機メーカーに入社しました。圧電セラミック部品の設計開発に従事し、北海道など単身赴任で転勤を経験。会社の方針で事業の方向性が変更になるのに伴い大阪に戻り、品質改革センターに配属。生産性や品質管理などの問題を抱えている部署に入り込み事業改善し、立て直す業務を行っていました。会社は入社以降36年間勤め、2016年3月に定年退職しました。

グループ会社へ転籍出向等、いくつか退職制度があるなか、私自身は60歳定年退職の道を選びました。電子部品に限らず、製造業に携わっていきたいという思いがあり、転職活動を行ってきましたが、シニア対象の求人であっても多くの会社は59歳以下が条件になっていました。会社の再就職支援の一環で、人材斡旋会社に登録し合同会社説明会などに足を運び転職活動をしてきました。

入社を決めた理由

再就職支援会社から企業合同説明会の案内をいただき、出展企業のなかで候補に挙げていたうちの1社が、マツダ株式会社でした。経営理念と人材についての考えをうかがい、年齢制限を設けてなかったうえ、経営理念が前職の会社と一致

していたため非常に共感し、その場で履歴書を出しました。出展企業のなかで履歴書を出したのは1社のみでした。

後日、会社を訪問し社長の経営理念に対する強い思いも伺って現場を見させていただきました。これまでの会社とは規模は違いますが、経営理念が同じなので、経営や人材についての考え方、取り組み方に共通点が多く、同じ方向を向いていけるなと感じました。自分の知識や経験を伝授することで役に立てれば、そして社会で通用する製造業の人材を育てるのが自分の使命と思い入社を決めました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

品質向上、生産性向上の取り組みです。「品質勉強会」を開催し、全員参加で講義を行っています。これまで、工程の分業の中で自分のチームのことだけではなく、全体の工程をみんなが考えスムーズに連携できるよう工程ごとの間に入り、生産性向上につながる取り組みを進めています。

また、目標管理制度を導入し、生産性、品質管理をどのように上げていくか、先輩が後輩をどう指導していったらよいかなど考えながら、目標達成にむけて邁進していきます。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
松田 英成

課題であった生産性向上、品質管理改善に取り組み、社員の意識に変化が。売上、利益も上昇！



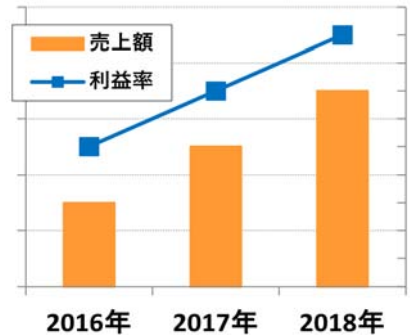
慢性的な若手採用に悩んでいました。中途採用を中心に人材採用をしていた時期もありましたが、なかなか定着せず、離職率が高い状態でした。他社の方から新卒採用の事例を教えていただき、2011年以降、新卒採用に切り替えました。新卒採用を続けているものの、当社の課題である生産性向上、品質向上の課題はなかなか進んでいませんでした。会社の理念をきちんと伝えて、自発的に動いてもらえるようにしていかなくてはいけないと考えていた時に、プロフェッショナル人材戦略拠点を通じ、榊原が入社しました。

入社後、経営方針を説明し、方針に沿って、榊原が講師の「品質向上勉強会」を全員参加で開催しています。会社の理念や社会的役割、仕事と向き合う姿勢、将来像などを社員に伝えていく中で、社内の品質に対する意識が変わってきました。

これまで各自、自分の工程内のことだけで考えて動いていましたが、工程の間に榊原が入り込んで連携の重要性を伝えてくれています。榊原自ら、実行してベースを示してくれているので、徐々に社員の動きも変わり、後工程などを理解して仕事を進められるようになりました。ロスも減ってきています。

また、生産性向上にむけて5S活動を進めています。今までは指示待ちや受動的だった社員が自発的に動いたり、積極的な意見を出してきたりと、意識改革が良い流れになっています。その結果、経営改善に向かっており、売上はもとより利益率も伸びています。昨年、兵庫県三田市に新工場を稼働させ、最先端の加工方法を開発すべく頑張っています。新工場には若手の2人を抜擢し、運営のメインを任せています。若手にそういった役割を任せられるようになったのも榊原の活動の成果だと思いますし、全体の底上げにもつながっています。そういった意味で榊原が入社した2016年はわが社にとって大きなターニングポイントになっています。

まだまだ発展途上ではありますが、これからも理念経営、人材の育成を続けながら、品質保証体制を確立していきたいと思っています。



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

代表取締役
松田 英成

- ・ミスマッチを防ぐために、採用前に懇親会を開催
- ・採用後のフォローアップ体制を構築

以前に中途採用を行い、定着率が非常に悪かったため新卒採用に重きを置く方針でやってきたので、中途採用はあまり考えていませんでした。

一方で、私を筆頭に上の世代が40歳代と若い会社で、技術を突き詰めた人がおらず技術の伝承も課題でした。若手中心の会社だったので、育成システムの構築ノウハウがなく、OJTでの技術指導しか行えていなかったため、社会にどうつながって貢献できている会社なのか、どういった方がお客様なのか、キャリアのステップアップについてなどを示せていませんでした。離職者は出つつも社員数は増えていき、社員に会社の理念などをどのように示せばよいか悩んでいたなか、銀行からプロフェッショナル人材戦略拠点を紹介してもらいました。若手や中堅の中途採用ではなく、シニアのプロ人材の活用を考えました。

プロの経験から品質の基盤や生産性を向上させてもらいたい。そして会社の理念や将来性を示し、社内体制を整えて、社員のお手本になれる人がいればという思いで企業合同説明会に参加しました。そんな人とマッチングできるのか、最初は半信半疑でしたが、そこで出会えたのが榊原でした。榊原は、大手の電機メーカーを長年勤めあげた、まさに製造のプ

ロフェッショナル人材でした。長年電子部品の設計や品質管理に携わり、当社の抱えていた生産性向上、品質管理の知識や経験は十分。私自身、榊原が在籍していた電機メーカーの理念をお手本にしてこれまでやってきたので、私の考える理念経営やものづくり、社会的使命の考え方が合致しており、また技術の伝承についても「自分の経験や知識が役に立つのなら」と話しをしてくれ、その時点でぜひ入社してほしいと思いました。説明会后すぐに工場に来てもらい、改めて価値観、理念経営、ものづくりの考え方が合致していることを確認できたので、品質向上や総務の両側面で活躍してほしいと思い採用に至りました。

積極的に若い社員ともコミュニケーションを図ってくれ、すぐに溶け込んでくれました。昨年の忘年会は社員全員でユニバーサル・スタジオ・ジャパンに行き楽しい時間を過ごしました。

榊原の指導のおかげで、若手も指示待ちではなく自ら動くようになってきています。意見や提案もするようになり責任感をもって動いてくれるようになり全体の底上げにつながっているので、榊原と出会い入社に至り本当に良かったと思っています。