

平成 24 年度経営委員会人材育成事業
「先輩経営者との意見交換会」レポート

場 所： 大阪鍍金会館（大阪組合）

日 時： 平成24年9月14日（金）

講演者： 土井 昭忠 氏(株式会社 土井鍍金鍍金代表取締役会長)

参加者： 経営委員会長坂副会長・溝口委員長・神谷副委員長
若手経営者21名（下表参照）

	氏名	組合	社名	会社役職
講師	土井 昭忠	大阪	株土井鍍金	代表取締役会長
講師	土井 康巨	大阪	株土井鍍金	代表取締役社長
講師補佐	大島 信授	大阪	株土井鍍金	取締役総括部長
参加者	栗原 識	東北・北海道	株大協製作所	取締役
参加者	三浦 直暁	東北・北海道	株ケディカ	取締役
参加者	鈴木 寿徳	東北・北海道	スズキハイテック株	事業開発部長
参加者	大野 勝巳	群馬	株大野製作所	代表取締役
参加者	入江 邦成	群馬	株光陽	常務取締役
参加者	渡邊 順一	埼玉	有渡辺鍍金工業所	代表取締役
参加者	鈴木 信夫	東京	千代田第一工業株	代表取締役
参加者	落合 康生	愛知	株エポックオチアイ	品質技術課長
参加者	伊藤 卓	愛知	太陽電化工業株	常務取締役
参加者	水島 重義	京都	京丹TSK株	代表取締役
参加者	北村 隆幸	京都	メテック北村株	代表取締役
参加者	山田 正剛	大阪	株モリクロ	代表取締役
参加者	近藤 裕彦	大阪	株近藤技研工業	代表取締役
参加者	河合 博	大阪	株河合鍍金工業所	代表取締役
参加者	勝井 清史	大阪	株勝栄電鍍工業	専務取締役
参加者	中島 秀和	兵庫	日成化学鍍金工業株	代表取締役
参加者	永田 靖人	兵庫	株サーテック永田	品質管理課長
参加者	奥平 規義	広島	栄光工業株	技術部長
参加者	小原 峰司	広島	日本バレル工業株	総務部長
参加者	野村 俊孝	四国	有中井メッキ工業所	専務取締役
参加者	山田 亮	九州	株九州電化	製造部次長補佐
経営委員会 副会長	長坂 廣道	大阪	株ナガサカ	代表取締役
経営委員会 副委員長	荒井 亮治	長野	信光工業株	代表取締役
経営委員会 副委員長	小林 満	埼玉	株小林鍍金工業	代表取締役
全鍍連事務局【司会】	武田 光史	全鍍連	全国鍍金工業組合連合会	技術顧問
全鍍連事務局	牧田 望	全鍍連	全国鍍金工業組合連合会	事務局
大阪組合事務局	山本 貴則	大阪	大阪府鍍金工業組合	事務長
大阪組合事務局	田村 充裕	大阪	大阪府鍍金工業組合	事務局

■はじめに

研修会に先立ち、大阪府鍍金工業組合様のご厚意により、大阪組合事務局様により大阪高等めっき技術訓練校施設の説明会を実施した。参加者一同で施設を見学した後、本研修会の次第に入った。

■ご挨拶

はじめに開会の辞を長坂担当副会長が述べた後、土井鍍金代表取締役社長様より同会社概要のご説明を頂いた。



開会の辞を述べる長坂副会長



会社概要を説明される土井康巨社長

■ご講演概要

演題:「経営者の最大使命は存続なり」

リーマンショックから立ち直りかけ始めた頃に起きた昨年3月の東日本大震災、タイの津波による日本企業への損害、EU における金融不安、更には増税問題と世の中では次から次へと課題が山積し、日本経済が停滞しております。全鍍連でも年々組合員が減少しており、本年度全鍍連では 1530 事業所、大阪では 245 事業所まで減少しており、業界全体が厳しい現実直面しています。当社でもこれまで「情」の部分の売りながら、従業員の方々とは家族ぐるみでお付き合いをしてきましたが、今回ばかりはやむなくリストラに踏み切り、自らの賃金カットはもちろんのこと、残業を禁止するなどしながら、会社のスリム化を図ってまいりました。

さて昭和30年代オリンピック景気に沸くころ、私は東京葛飾区にある東平鍍金様に入社しました。当時東京ではめっき技術の先端を走っており、とりわけ東平鍍金様においては、技術・設備とも優れており、また分析も可能である等、当時としては屈指のめっき企業でありました。私は寮に寄宿し、12 時まで残業することもしばしばありましたが、その間に自分の夕飯のおかずを寮仲間に食べられてしまうなど、当時の思い出が蘇ります。当時東平鍍金様に在籍していたのが、大阪電鍍化学工業の北条会長、スズキハイテックの鈴木社長、ナガサカの長坂社長など錚々たるメンバーであり、現在の日本のめっき業を背負う会社社長が揃って東平鍍金様にて実地経験をされていることから、同社の先進性をうかがえると思います。私は東平鍍金様の修行時代、様々なことを勉強させて頂きましたが、私は現場での不良内

容をノートに書き記しておりました、当時まとめた3冊のノートは今でも私の財産であり、私自信の原点、ひいては当社の原点にもなっております。そのような意味からも東平鍍金様に対しては、今でも感謝の念を禁じ得ません。

私が25歳の時、当時大阪では万博景気に沸いておりましたが、敷地面積約16坪、従業員6名で創業を始めました。当時は不安が多い中でも、期待に胸を膨らませた時代だったと感じております。当初は営業活動の成果が出ず苦労を致しました。その後万博のメダル用の金めっき、銀めっきや化粧品(金属のコンパクト)手掛けるようになり、会社が徐々に軌道に乗りはじめました。

営業活動における経験の中で、同じ会社に1カ月毎日毎日通いつめて、何度も頑なに拒まれていましたが、ある日「お前おもしろいやつだな」と評価を頂き、なんとか受注を頂いた経験があります。ひたむきに努力した結果、新たな道が開かれる大変良い経験をさせて頂きました。その会社社長とは今でも家族ぐるみの良いお付き合いをさせて頂いておりますが、同社案件が当社にとってアクセサリめっきの仕事をしていく原点となっております。

またこの仕事を通じて私は色々な人を出会い、また組合を通じて様々な人と交流をさせて頂きました。特に太洋工作所様の志方相談役には「社員をいかに大事に育てるか」、口を酸っぱく指導を頂きました。

また同相談役からは「現在の土井鍍金があるのは自身のおかげだけでなく、家庭・奥さんの支え、そして全従業員の支えがあってこそである」とのお言葉を頂きました。私も全くその通りであると身にしみて感じております。



講演をされる土井昭忠会長

息子の康巨(現土井鍍金社長)については、その太洋工作所様に実地経験に行かせた後、平成7年に25歳で土井鍍金に入社致しました。奇しくも私が会社を興した年齢と同じ年であり、これも一つの巡りあわせかと考えております。

会社内での活動と致しましては、ISOの取得に向けて、社長を中心にプロジェクトを立ち上げました。当社は小さな会社であり、人数も少なく一人ひとりが仕事を抱えておりますが、コンサルティングに頼らず敢えて自力で取得することに致しました。その過程において、会社を去っていった従業員もおりましたが、多くの社員が休日を返上したり、遅くまで残業したりしながら、一丸となって努力した結果、2000年にISO9002を取得致しました。ISOの取得そのものより、皆で勝ち取ったという「達成感」やそのプロセスで生まれた「一体感」を共有できた意味合いの方が大きかったと感じています。私は独力でISO取得をしようとした判断は間違いではなかったと今でも思っています。

またISO以外では、所謂5Sの中の「躰」に重点をおいて教育しております。



講演会の様子

特に「声を出す」ということを社員に徹底するようにしております。「会社全体がお客様に対して気持ちいい挨拶を送れば、それは絶対に伝わる」という基本的な考えのもと、朝礼で従業員に言い続けて5年、ようやく実践できるようになってきたと感じております。声に出して挨拶をすることは、当たり前なことであり小さなことですが、今の世の中、家庭・学校を含め社会全体でなかなか浸透していないように見受けられます。土井鍍金に入った以上は、挨拶をしっかりと頂くよう従業員に習慣づけております。

平成17年度大阪テクノマスターとして認証を頂きました。私ひとりが取得したものではなく、会社の従業員一人一人の努力があって、認められたものだと考えております。私自身がいくら技術を持っていても、大きな意味はなく、むしろ従業員一人一人がいかにか技術者として考えて行動していくかが鍵であると考えています。

「技術を売っているという責任と自覚」を持ってもらうため、社長の代になって技術力・品質が低下したら、社長と言えどもクビにすると私は常々申しております。

先ほど東平鍍金の修行時代の話を書きましたが、いささか自信過剰かもしれませんが、当社は金めっきについては、負けないという自

負があります。テクノマスター取得後、仏教寺院の飾り金具のめっきのお仕事を引き受けました。今まで経験したことのない規模のめっき作業であり、これからの5年、10年ではなく、数百年単位で後世に残すつもりで手がけました。今回は品物が大きいため既存のめっき槽では対応できず、新たな金めっき槽を設置致しました。また社長と共に中国に行き金具製作の現場を見学致しました。新しいめっき薬品を試したり、塗装工程等を工夫したりし、試行錯誤しながら生産に取り組み、2年間で11万点以上の金めっきを行いました。今回の仕事は私と土井鍍金にとって一つの総決算と位置づけておりますが、従業員にとって今回の経験を経て今後誇りと自信を持って一層仕事に取り組んでくれればと思っております。

皆さんの中で最初からめっきが好きなのはなかなか少ないのではないかと考えております。特に親の影響を受けてめっき業に従事され始めた方がほとんどではないでしょうか。私は常々「現場を良く見ることがまずは大事」であると考えています。特にめっき液を好きになることが最初の一步であり、めっき液から学ぶことは多いと思っています。経営者はスーツなんかより作業服の方が似合っています。

最後になりますが、中小企業でも技術に磨きをかければ道が開けてくると私は信じています。めっきの仕事は勉強することがいくらでもあります。これから継承される方については、めっきを好きになって頂きたいと強く願っています。「経営者の最大の使命は存続なり」。存続とは会社だけでなく、ここにいる若手経営者と従業員とその家族を守ることです。本日はこのことを心にとめて頂ければと思います。

■意見交換会の概要

Q1: (講演会セッティング時に会長自ら社員と一緒に道具をセットする様子をご覧になって) 会長という立場にありながら、ものすごく気配りされているのに驚いています。

A1: 自分でも嫌では無い作業については、会社でも積極的にやるようにしています。特に気を配ろうとしたわけじゃなく、自然と社員と協力してやることは多々あります。

Q2: 太洋工作所様にお世話になり、特に社員教育についてご指導を受けたとのことですが、人材育成のポイントとは何だとお考えでしょうか。

A2:

(土井会長) 難しい問題だと思います。お金をあげたから育つわけではありませんし、甘やかしても、厳しくし過ぎてもよくないでしょう。ただ基本的に叱るときは、中途半端な怒り方にしたくないようにしています。特に部長クラスには先ほどから話している「存続」という部分をきちんと伝えられるように意識しております。

(大島部長): 正直私は何度も怒られています(笑) ただし、会長はただ単に叱るのではなく「言っていることが一貫している」「本気でしかっている」この2点については、いつもブレしていません。ですから怒られたことは素直に反省し、会社のために次に繋がるよう、いつも心がけています。

Q3: 「めっきを好きになれ」という言葉が印象に残りました。私も現場に顔を出すようにしておりますが、指導する立場になってから、どうしても現場に行ける回数が減ってきました。

A3: 私も自分から現場に入るようにしています。社員は現場に入ってもらいたくないみたいですが(笑)。私は水洗槽等に何か物が入っていないかチェックしたりしています。正直言うと、「お前にはまだ負けられない」という部分を見せたいのかもしれませんが。

Q4: 先ほど従業員と勉強会を開いているというお話がありました。具体的にどんなことをポイントにしてらっしゃいますか。

A4 (土井社長): 具体的には①人間形成(先ほどの挨拶等の話を含む)②部署間でのコミュニケーション③営業からの受注等報告連絡④不具合等の報告などを目的として行っております。強制ではなかったもので、最初は従業員の皆さんの出席状況は悪かったのですが、次第に情報の共有という本来の趣旨が従業員にも伝わるようになってきたと感じています。

Q5: 会長より「考える技術者」を育てていきたいとありました。勉強会等を通じて具体的にどう取り組まれていらっしゃいますか。

A5 (部長): 質問されても回答を敢えて言わないようにしています。どうやってその人が考えてくれるか。ある程度ヒントは与えるが、そのあとの答えは自分で引きだしてもらうように心がけている。

Q6: 金めっきの大量受注に伴い、大量のシアン化金を扱われているかと思いますが、価格変動についてどう対応されましたか。

A6: 見積りの段階で上乗せ価格を設定し、根拠を提示しながら説明を致しました。先方も納得されたようでした。