



まいど！ざいむ局です！

関西元気企業

～社員の成長無くして会社の成長無し～

今回ご紹介するのは、樋受金具をはじめとする建築用金物の製造・販売を行っている大阪市生野区のタカヤマ金属工業株式会社です。同社では人材育成に注力し、事業所内保育所を設置するなど職場環境づくりや女性活用の取組みを進めています。“女性が輝く社会”が注目を浴びる今、同社の取組みや経営理念について、高山社長にお話を伺いました。

企業情報

名称 タカヤマ金属工業株式会社

所在地 大阪市生野区異中 2-2-10

設立 1955年 代表者 高山 正義

グループ従業員 280名 資本金 30百万円

H P <http://www.takayama-kk.co.jp/>

●人材育成に力を入れてらっしゃいますが、きっかけは。

きっかけは社長就任後の経験からです。2005年、当時の社長であった父が70歳を迎えるに当たり、私が社長に就任したのですが、その直後から困難に見舞われます。まず、いきなり鋼材価格が高騰。当時、売上高が年間50～60億円だったところに4～5億円くらいコストアップです。それは取引先において回って製品を値上げすることで乗り越えられたのですが、落ち着いたと思ったらサブプライムローン問題、そしてリーマンショック。私はイケイケでポジティブな性格なので社長就任後は毎年前年比プラスの売上目標を掲げていたのですが、リーマンショックの時はさすがに初めて前年比マイナスの目標を立てました。

その苦境を乗り越えるために行ったことが二つ。



▲ タカヤマ金属工業の鋼製束

まず、これまで主力としていた樋受金具のほかに、鋼製束や水道管など新たな分野での新製品開発を試みました。特に鋼製束は、これまで当社が培った技術を応用することにより、従来の基礎束に比べ、施工時間を短縮・低コスト化できる製品の開発に成功。これらの新製品もあわせ、新規得意先の開拓に励みました。

そして新製品開発の次に取り組んだのが営業力強化です。社長である私自ら営業マンを鍛えました。その名も“社長塾”。毎月何回か全営業マンを集めてレクチャーしたのですが、苦勞しました。というのも、当社はそれまで樋受金具業界では大きなシェアを誇っており、顧客のほうからお声掛けいただけることが多かったため、営業マンは新たな分野への売り込みの



タカヤマ金属工業株式会社 高山正義社長

ノウハウを全く持っていなかったんです。社長直々の熱血指導に、初めはみんな「社長、張り切りすぎです」と引いていましたね（笑）。でも、続けているうちに「社長と共に自己研さんできるのが楽しい」との声が聞かれるようになるなど、みんな私の思いに伝えてくれました。そして、鍛えた営業マンの活躍の甲斐もあって業績は徐々に持ち直し、何とか危機を乗り越えることに成功。今でもこの経験が活きており、営業力は当社の強みの一つです。

●その後も様々な社員教育をされていますね。

よく思うのは“社員の成長無くして会社の成長無し”ということです。そう思うようになったのは、当社の業績が伸びている間、私自身必死で働いて成長した実感があり、「社員一人一人がこのように成長したら、会社はすごいことになるんじゃないか」と思ったからです。そのため、社員教育には力を入れています。外部から講師を招いて研修会を開いたり、一流ホテルでテーブルマナー講習を受けさせたり、などなど。多い時は毎月100名以上が何らかの研修を受けていて、社員教育コストだけで数千万円かけています。でも、押しつけはしません。大事なのは「しなさい」というより「しやすい環境を整えてあげる」ことだと思っています。今では社員から進んで色々な研修を受けてくれており、嬉しい限りです。

●貴社が事業所内保育所を設置されたきっかけは。

高度経済成長期の建築ラッシュにより当社製品への注文が大きく増えて、人手不足に陥ったとき、近くの社員寮に住んでいた社員の奥さま方に手伝いに来てもらうために設置しました。本社ビル屋上に保育所を設置し、最盛期には数十人の子どもを預かっていました。

現在は保育士2名を正社員として雇って常駐してもらっています。常時5人の子どもを預かっていますが、他の幼稚園に通っている子で、幼稚園が終わってから親（社員）の仕事が終わるまで預かっているケースや、夏休み等に小学生を預かっているケースを合わせると十数名の子どもを預かっています。

保育内容としては“預かる”ことに重点を置いているため、普段は近くの公園に連れて行って遊ばせたりする程度です。従って、運動会とか遊戯会といったイベントはありませんが、たまに保育士と家族が集まってクリスマス会やBBQなどのイベントをしています。



●50年以上前に始められた事業所内保育所。現在も続ける理由は。

大きく分けて三つあります。

一つ目は、子どもが近くにいることで安心して働けるので、仕事の能率が上がることです。例えば、子どもが熱を出した場合でも、保育士が随時状況を伝えてくれるので社員は様子を見ながらキリの良いところまで仕事をすることが出来ます。また、お昼休みには子どもと一緒に食事をする事が出来るので、気分転換にもなるのではないのでしょうか。

二つ目は女性社員の平均勤続年数が長く、スペシャリストの養成に繋がることです。実際、当社には40年近く勤続している女性社員が数名いますが、こうしたスペシャリストが育つことで、質の高い顧客サービス提供が可能となります。例えば、先日、注文いただいた商品が在庫切れだった時も、経験豊富な女性社員が機転を利かせて代替品を提案し、取引先の要望に応えることができました。

三つ目は人材集めに苦勞しないことです。求人広告で「事業所内保育所あり」と謳うと評判が良

く、先日求人を出した際もすぐに十数名から応募がありました。採用した中には子育てをしている女性もいますが、「他の会社の採用面接にも行ったけど、子育てをしているとなかなか採用されなかった」と言っていました。今、子どもがいなくても、将来子育てと仕事を両立することを考えて当社を選んだ女性社員も多くいます。また、当社の保育所の”卒業生“の何人かが大人になって当社に就職してくれることもあるんですよ。

保育事業にはかなりのコストがかかっていますが、メリットも大きいと思っていますので、今後も続ける予定です。

●女性の活躍の様子は。

主に管理部門や製品を詰める工程で女性が活躍しています。管理部門では社員の約3割が女性で、女性の管理職も複数います。重い荷物を持って回る営業や、工場で力仕事の多い工程では男性社員が中心ですが、どんな会社でも社内を見渡せば女性の活躍できる場は多くあるはずですよ。

●最後に今後の目標を教えてください。

売上を増やすという数字上の目標もちろんありますが、それよりも社員全員に「“タカヤマ”で働いて良かった」と思ってもらえる会社になりたいですね。社員の成長無くして会社の成長無し。社員皆が“A・T・M”思考（明るく・楽しく・前向きに）で毎日を過ごせるような会社であればと思います。

<取材後記>

“社員は褒めて育てろ”。社員研修の際に呼ばれている講師の先生からの教えだそうです。

事業所内保育所の設置により女性の働きやすい環境を整えるだけでなく、社長主導で社員教育や風通しの良い職場環境作りにも力を入れている当社。社長への取材の後、若手社員の方々にもお話を伺ったのですが、「私のためを思って叱ってくれているのがわかる」、「子育てをしながら働くのは難しいと思っていたが、事業所内保育所のおかげでうまく両立できている」、「わからないことを聞くとすぐに研修会を開いてくれるから有難い」といった言葉が聞かれ、社長の思いが社員にも伝わっているのを感じました。

また、取材当日は会社の入口にウェルカムボードをご準備いただいたり、お会いする社員の方一人一人から「こんにちは！」とご挨拶いただくなど、温かく迎えていただき、大変有難かったです。

(近畿財務局総務課企画係 課員)

掲載している情報は、平成27年6月時点のものです。

掲載している写真は、同社よりご提供いただいた写真又は同社了解のうえ同社ホームページ内の写真を掲載しております。