事例 25

京都府

株式会社 ヤマコー

生産性向上

オーダーメイド商品の生産システムと品質管理体制の構築という課題解決の為に、生産管理と品質保証部門のリーダーの確保が急務

企業概要

業種	製造業
本社所在地	京都府綴喜郡宇治田原町
創業年	昭和 49 年
代表取締役	山崎　惠弘
従業員数	72 名（正社員 52 名 パート 20 名）

主な事業の内容

・プラダン（プラスチックダンボール）の加工小売りをしている。
・紙ダンボールを中心とした梱包資材販売会社として起業しましたが、現在は売上の９割がプラダン。設計部門から印刷部門まで有しており、材料等仕入以外は社内で一貫対応を行っている。

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

・品質の向上を目的として、品質の基準作りを任せられる人材を第一目標とし、若手社員の育成と意識改革の為に知識や経験の豊富な人材を求めていた。
・同時に将来の品質ＩＳＯ、環境ＩＳＯの取得を計画している。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	松永　浩二	年齢	63 歳
家族構成	妻・子供３人	還流ルート	その他
出身地	長崎県長崎市	前居住地	大阪府交野市
役職名等	製造部　部長		
前職	関西に拠点を置く大手家電メーカーの品質管理部門で材料の品質検証を担当		

経歴

1980 年	大学院卒業後、門真市の大手家電メーカーに入社。デバイスの開発に従事。
2006 年	品質管理部門に異動。材料の劣化評価とその情報の社内普及業務に携わる。
2014 年	東大阪市のナットメーカーに品質部門の責任者として社外出向。
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～

製造部　部長
松永 浩二

前職の経験を活かせる職場で若手社員が勉強できる環境作りと業務に対する意識改革に取組

転職に至った経緯

社外出向していたナットメーカーでの継続勤務を考えていましたが、年齢的に開発の仕事に携わることは難しく、やり慣れた品質管理・材料分析という分野を求めて求職しました。勤務地が遠方となると単身赴任になるため、関西圏の通勤可能エリアを希望しました。人材ビジネス事業者に登録したところ、当社の求人条件が適っていましたので応募しました。

入社を決めた理由

入社を決めた理由としては、①品質・材料面のサポートができる人材を求めている。②理系出身の社員がいないから教え甲斐がある。③設計部門を独立して持っている会社はない。④若手中心の社員の中でイニシアティブを取れる。⑤若手社員と社長との中間に位置する年齢ポジションである。⑥前職・前々職で ISO に関わっていたなどが挙げられると思います。弊社は交通の便が悪く、車通勤でも１時間半程度かかります。妻からは「車の長時間運転が不安」との声がありましたが、自宅から中間地点である京田辺市までは一般交通機関を利用し、京田辺市から当社までは車通勤としていただくことで解決しました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

私に求められている使命は、製造力強化の為の若手社員の意識改革です。まず、教育訓練の体系作りから始めました。若手社員に勉強する機会を与えようとの思いから教育訓練計画書を作成し、講師として研修会を開催しています。研修項目の中には「材料」に関するものもあり、素材の特性を理解すれば提案セールス（ビジネス機会の創造）が可能となり、売上の増加に結び付けられると考えています。また、今まで表面化することが少なかった製造過程での不具合について、レポートの提出を求めるようにしました。原因の究明が工程の改善や材料・時間ロスの減少に繋がりますし、ロスを数字として落とし込めば社員がより深く理解できると考えています。クレームについても、顧客に対策・対応期間を明示する形態に変更したことや情報の共有化を図ったことが功を奏して減少しています。

その他にも、設計部門内に開発部門を立ち上げて新製品の開発や ISO9001・14001 の取得準備などにも関わっています。「企業は人なり」です、現場は社員に任せるしかありませんが、「ヤマコーでなければ」という製品作りの土壌育成に向け、社員から頼りにされる人間を目指して、日々自分なりに勉強しています。

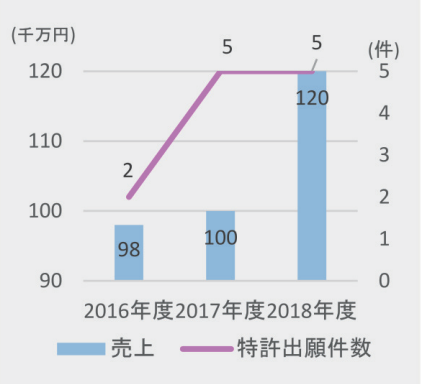
社長の声
～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
山崎 惠弘

プロフェッショナル人材の強力な指導力により、幹部育成と新たな未来を創造したい

当社は、製造業としての品質管理強化、ナンバー２不在、工場を改革したいが工場長不在という課題を抱えていました。日経新聞でプロフェッショナル人材事業を知り、名古屋で開催された事例紹介のセミナーに参加した後に、当社から拠点に連絡しました。創業 40 年の歴史の中で人材の募集を多数行ってきましたが、大手家電メーカー OB の技術者は初めてであり、高い期待感を持って現状説明をしました。

採用ポイントの一つ目は、人間性です。技術面では問題ないであろうと思いましたが、何より温厚な性格に好感を持ちました。二つ目は、現場起点で話されたことです。座学だけではないフットワークの良さも感じ、現場改革を任せられると思いました。三つ目は、人材教育に対する考え方に対して共鳴したことです。プロフェッショナル人材の新しい風を吹き込むことで、幹部人材が育ち、当社が高収益企業に生まれ変われる事ができると期待が持てました。松永に与えたミッションは、品質管理の強化と幹部人材の育成です。いずれも成果は道半ばですが、部下と積極的に寄り添うことで特許絡みの製品開発や異業種との交流に結び付いており、現場主義が会社の風土として根付きつつあると実感しています。最近では、設計部門の現場から「材料について勉強会を開いて欲しい」というような声も上がってくるようになっており、社員の意識改革による専門スキルの向上が「ヤマコーは変わってきた」との取引先の言葉に繋がっていると思います。品質に対する細部へのこだわりもリピーターの増加に顕れていますし、出会いから間もなく３年が経過しますが、このまま任せていきたいと思っています。



プロ人材採用により商品開発プロジェクトが発足、結果として、【特許出願増加・売上アップ】を実現

今後は女性のプロフェッショナル人材を、当社のインターネット事業の顧客接点強化を進めるべく営業部門にスカウトしたいと考えており、女性目線を活かしたきめ細かい営業に進化させたいと思っています。工場は平均年齢 35 歳の若い社員や 20 数名の女性パートの混成チームが中心で、イージーミスや不注意によって危険を伴う作業もあり、問題点は山積しています。スカウト人材には社長に成り変わって思い切った提案をしていただき、会社の潜在的な魅力の顕在化、個々人のスキルアップを図り、創業 50 周年を迎える 2024 年までには、粗利 50% を超える優良企業になり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～

総務部　部長
千葉 昌治

プロフェッショナル人材がなぜ必要なのかを社員が理解 意識の改革が前向きな仕事に繋がる

当社はコア製品であるプラダンの品質基準作りを計画していました。若手社員が中心を占めている人事構成もあり品質に精通したプロフェッショナル人材の採用を考えました。その方が職場にスムースに溶け込める環境作りとして、会社が基準作りを任せられる人材を必要としていることを社員に理解して貰うことから始めました。そして、人材ビジネス事業者から紹介を受けた数名の候補者を面接した中で、大手企業での経験と中小企業に出向されていた経歴があり当社の事業内容を理解していただけると思えたこと、一貫して品質管理に携わっていた職歴であること、人柄が温和であることから、募集後４か月という短期での正式採用となりました。

入社当初はコミュニケーションを図って貰う為に社長を交えた懇親会を開催しましたが、その後は松永自身がプラダンの勉強をされたことや若手社員を対象とした品質基準作りの資料を作成或いは勉強会を開催されるようになってきました。その結果、「松永部長との仕事は面白そう」とか「この件なら松永部長に聞いてみれば」などの声が上がるようになっており、今では「居て当たり前」となっています。また、社長からのデータや資料作りの要請に対してスピード感を持って対応しており、信頼が厚いように思います。昨年４月には品質管理部門を立ち上げて責任者に就任していただきましたし、将来的なＩＳＯ取得に向けて準備室長も兼務してもらってます。

松永による社員に対する品質管理の意識改革によって、①設計部門内での新製品開発チームの開設に繋がって、提案セールスができる土壌が醸成された。②当社の業務に必要と思われる展示会などに、ネット事業であるが故に外出機会が少ない社員を同行させることで他社とのコラボレーションが進行している。③材料や時間の損失に繋がっていた製造過程におけるミスが減少している。④クレームが減少していることなどが貢献ポイントとして評価できるものであり、期待以上のプロフェッショナル人材が獲得できたと喜んでいます。