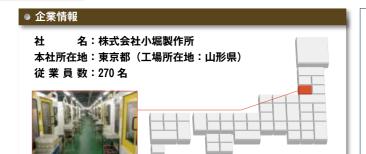
株式会社小堀製作所(山形県)

モノづくりの現場が迎えた大きな変革期 「技術力」+「マネジメント力」で組織を変える



● 採用したプロフェッショナル人材

山形第1工場工場長兼生産管理部主幹技師 門脇 義則氏

齢:58歳 家族構成:妻、子ども2人

前 職:大手電機メーカーのハードディスク及び半導体部門で BtoC(一般顧客向け)製品の企画・製造等に携わる。

プロフィール

1981年 大学卒業後、大手自動車メーカーに入社。

大手電機メーカーの山形県の子会社に転職。神

奈川県の本社に出向。

ハードディスク事業の M&A に伴い、別の大手電 2009 年

機メーカーに移籍。 2016年 (株)小堀製作所に入社。

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

モノづくりと工場管理

●将来を見据え、最新の設備や生産管理システムを導入したが、 未だ十分に機能しているとは言い難い状況にある。またこれか ら先の社内人材の高齢化を考慮すると後継者の育成も急務であ る。こういった課題の解決のため、工場管理業務の実績があり、 なおかつリーダーシップの取れる人材を採用するに至った。

採用後 プロ人材採用により得られた効果

■ どんなプロ人材を採用?

●大手電機メーカーで一貫してモノづくりに携わり、新規事業 の立ち上げや、新しい体制・仕組み・ルールづくり等も数多 く経験。プレイングマネージャーとして期待している。

プロ人材の活躍状況

●入社して数か月ということもあり、現在は社内における人間 関係を構築しながら現状の把握や課題の提起等をしつつ、新 たな仕組みやルールづくり等に少しずつ取り組んでいる。

拠点からの助言等

- ●同社の主たる取引先銀行と事前に同社の業況を打ち合わせ、銀行の担当者を通じ、マネージャーが社長を訪問。
- ●導入した最新機器等をうまく活用することによる、さらなる生産性向上を図るとともに、技能継承を行う上での従業員 教育の必要性を説明し、プロ人材像を整理。

企業担当者の声

高い技術力と工場管理業務の実績

旧体制から脱却するためには 新たな体制づくりが不可欠

33

弊社は1925年の創業以来、光学機器の部品から組立完 成品まで、一貫してモノづくりにこだわってきました。そ の結果、高い技術力と豊富な経験を持った優秀な人材に恵 まれてきましたが、変化の激しいこれからの時代、単に モノを作っているだけでは会社として生き残っていけま せん。旧体制から脱却し、さらなる飛躍を遂げるためには、 新しいシステムの導入や時代に見合った体制づくりが不 可欠です。また技能を有した社員の高齢化に伴い、技術 の伝承や次世代を担う人材の育成も急務となっています。

そこで最新の設備や機器、生産管理システムを導入し、

代表取締役社長 南河 達治氏

システムを十分に機能させるだけの人材の育成が間に合 わず、また次世代を担う後継者の育成も思い通りに進ん でいないというのが実情です。

社内の人材に加え、外部からの新しい血も積極的に入れて いかないと社内が活性化しない――そういう結論に至り、工場 操業管理全般業務の実務実績があり、なおかつリーダーシッ プのあるプロ人材の採用に踏み切った次第です。

プロフェッショナル人材事業を通じて ■ 本当に必要としている人材と出会えた

そんな折、プロフェッショナル人材事業の話を取引先 の金融機関経由でお聞きし、直面している経営課題をお

つ人材育成もできるリーダーシップを備えた人材の確保 について相談に乗ってもらいました。私としては、さら に山形県出身者である事にもこだわりました。地方は今、 人口減少が深刻です。一度は都会に出ていき、再び故郷に Uターンを希望している山形県人の受け皿になれたらとの 思いを持っています。しかし、そうした条件を全て兼ね 備えた人材を採用するのは、非常にハードルが高いと感 じておりました。

それから山形県プロフェッショナル人材戦略拠点と連 携する人材ビジネス事業者を通じ、何人かの候補者を紹介 いただきました。その中の一人が、今回採用した門脇です。 最初に職務経歴書を見た時は、弊社のような企業では十 分に力を発揮できないのではないかと心配しましたが、U ターン転職を希望していること等条件的には申し分なく、 何より本人のやる気を感じました。

今まで人を募集する際は、ハローワークか人材派遣会社 しか選択肢がなく、思い通りの人材をなかなか採用する までに至りませんでしたが、今回は地元の人材ビジネス 事業者だったため、弊社の事業内容や地域のこともよく 理解した上で紹介していただきました。この事業がなかっ たら、門脇のような技術やキャリアを持ったマネージャー

クラスとこのようにタイミング良く出会うことはできな かったのではないかと感じています。

プレイングマネージャーとして 体制づくりや後継者の育成にも期待

門脇はこれまで幾つかの新規事業を立ち上げた経験を 持ち、ゼロからルールや仕組み、人間関係を構築してき ました。その経験は、必ずや弊社の力になってくれると 確信しています。プレイングマネージャーとして、技術 面だけでなく、現場の体制づくりやルールづくり、後継 者の育成等にも力を注いでほしいと願っています。モノ づくりに重きを置く弊社としては、アクセルばかりでは なくブレーキも踏みながら、バランスよく体制づくりを 進めていくことが肝心でしょう。彼自身、謙虚で温厚な 人柄ですから、大きな心配はしていません。

入社して1か月ほど経ったある日、「毎日やることがいっ ぱいあります。この会社は宝の山です」と言ってくれまし た。私はその言葉を聞いて、本当に嬉しかったです。今 まさに変革期にある小堀製作所を、力強く引っ張っていっ てくれることを期待しています。

● プロ人材の声

地元で働くことを夢見てきた

――入社するまでの経歴を教えてください。

新しい什組みづくりや人材育成に貢献したい





録しましたが、年齢の壁やポジションマッチングの難しさ等 もあり、なかなか就職先が決まりませんでした。そんな中、 プロフェッショナル人材事業と連携している人材ビジネス 事業者を経由してようやくご紹介いただいたのが小堀製作

変革期にある弊社において、社長のビジョンと私のキャ

所でした。採用が決まったときは本当に嬉しかったです。

――今後の課題や目標は何ですか?

リアがマッチしたのが、採用いただいた大きな理由だと 思っています。これまで携わってきた新規事業の立ち上 げや、新しい仕組みづくり、人材育成等の経験をフルに いかし、微力ではありますが小堀製作所の発展に少しで も貢献できればと思っています。課題としては、新しい 体制づくりやルールづくりのほか、弊社に蓄えられた多 くの優れた技術や情報を文書化しこれらを残す仕組みと、 それを若い世代に伝えていく仕組みづくり。さらにこれは 時間がかかると思いますがそれをきちんと受け取ってく れる環境や文化を作っていく必要があると感じています。 私にとって幸運なのは、同じ意識を持った同僚が社内に

34

の後、山形で暮らす両親の強い希望もあり、一度は大手 電機メーカーの山形県の子会社にリターン転職しました が、主業務であるハードディスク設計の実務研修のため に、神奈川県川崎市の本社に出向しました。当初は半年 間の約束でしたが、上司の引き留めなどもあり、山形県 の子会社に籍を置いたまま本社に勤務。その後、ハード ディスク部門が別の大手電機メーカーに買収され、移籍 しました。そこでは主にハードディスク及び半導体部門 の BtoC 製品を担当し、企画から工場の立ち上げ、製品化、 品質管理まで一連の工程に携わってきました。

――転職の動機は何ですか?

ちょうど担当していた新規事業の仕組みづくりもほぼ終 了し、あとは引き渡すだけというタイミングだったので、山 形に戻るちょうどいい機会だと思いました。こんな私でも 少しでも地元のお役に立てればと思いリターン転職を決意 しました。もちろん妻も山形で暮らすことをとても喜んでく れました。しかし当初の予想に反し現実は厳しく、地元をは

はたくさんいるということです。みんなで一丸となって じめ、首都圏、WEB 等にて複数社の人材ビジネス事業者に登 組織体制も大きく変更しましたが、こうした最新設備や 話させていただくとともに、工場管理の経験があり、か 頑張り少しずつでも前に進んでいければと思っています。