

9

SEPTEMBER 2022

NUMBER 747

毎月1回1日発行 2022年（令和4年）9月1日発行 通巻747号 昭和52年6月21日 第3種郵便物認可

よい経営・よい経営者・よい経営環境をめざす総合雑誌

月刊

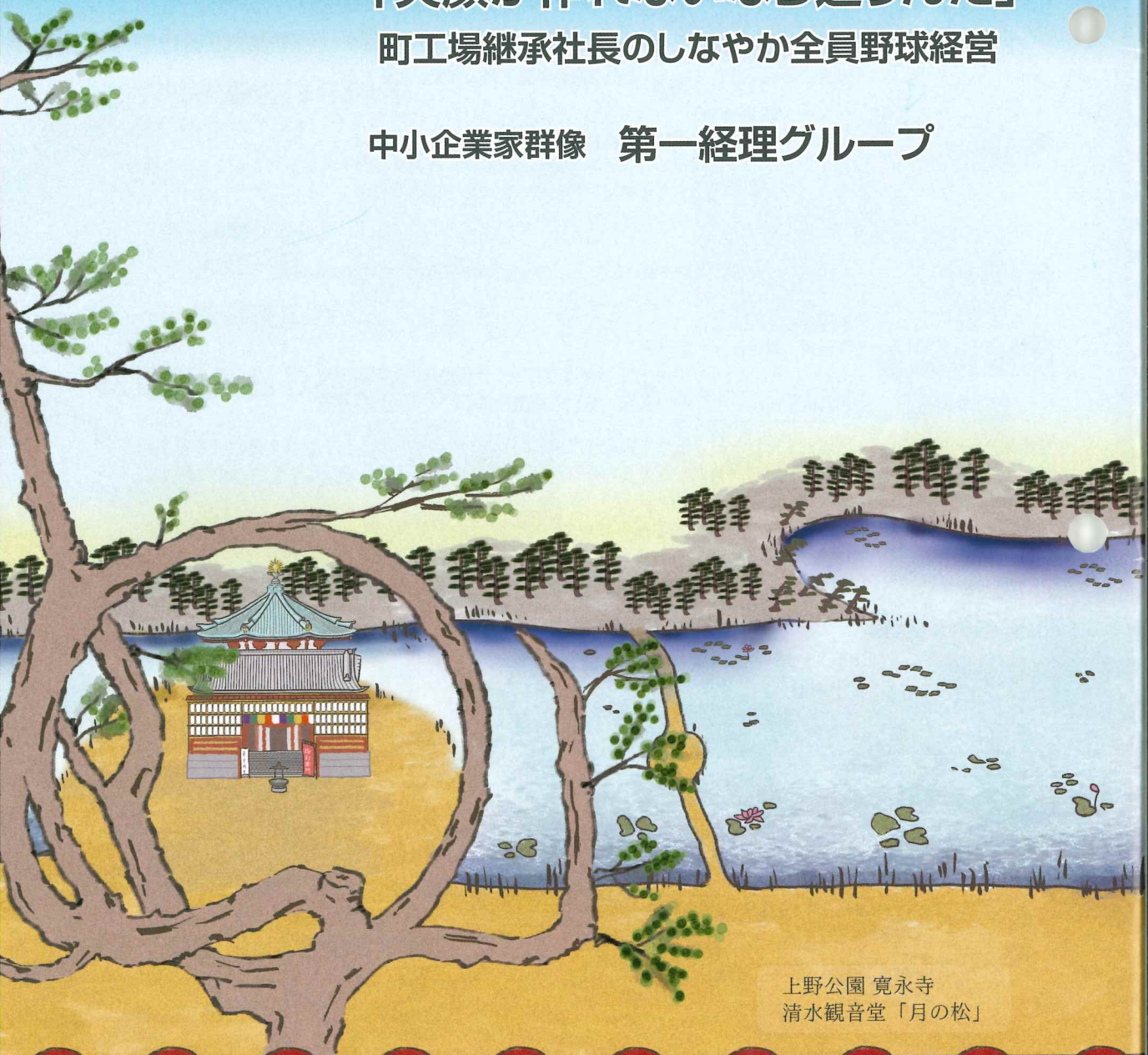
中小企業家

港支部例会

「笑顔が作れないなら違うんだ」

町工場継承社長のしなやか全員野球経営

中小企業家群像 第一経理グループ



上野公園 寛永寺
清水観音堂「月の松」

港支部例会二〇二二年七月六日
後援・神奈川県中小企業家同友会県央支部・多様性委員会

「笑顔が作れないなら違うんだ」 町工場継承社長のしなやか全員野球経営



報告者

伊藤 正貴 氏

株式会社栄和産業 代表取締役
神奈川県中小企業家同友会県央支部会員



【会社概要】

所在地 神奈川県綾瀬市吉岡東一―一五―五

資本金 二千三百万円

設立 昭和四九年、平成九年に有限会社から株式会社に変更

従業員数 一七六名（令和四年四月現在）

事業内容

①自動車新車部品試作鋳金及び建設機器部品試作鋳金②自動車部品加工、建設機器部品加工③各種溶接④各種ベンダー曲げ⑤三次元レーザー加工⑥二次元レーザー加工⑦各種治具製作

二代目社長となって八年。「父の苦手なところを自分が担う」と決意し二人三脚で社業を発展させてきた。先代社長から引き継いだ文化を大切にしながら、自分なりのやり方で社員に向き合う。「笑顔」をキーワードにして働きやすい環境は自分たちみんなで作ろう。メンバーシップ型経営の実践報告。

先代への感謝

私は神奈川県同友会に昨年四月に入会したばかりで同友会での報告は二度目です。立派なタイトルを付けて頂き恐縮しています。

一九七四年、先代である父が設立。八年前、四〇期を境にバトンタッチしました。代表権もその時私に譲り取締役会長として三年間サポートしてくれた後「私、卒業します」と一言残して勇退。以降五年間で会社に顔を出してくれたのは四回、しかも仕事の話は一切無しでした。

職人気質で寡黙な先代の苦手なこと、外

交、営業を自然と自分がやっていました。お前がいて発展できたと、あまりしゃべらない父がたまにお酒飲むと言ってくれるのが嬉しかった。最近私の長男が入社してすぐ嬉しくて、自分が入った時には両親も同じ気持ちだったんだと改めて思いました。

リーマンショックの時には債務超過になり倒産の危機をなんとか生き延びましたが、その爪痕がまだ残る二〇一四年に代表を代わると先代が言った。このタイミングかと思いましたが、今コロナショックである経験が無ければ押しつぶされていたかと思うと改めて父には感謝しています。何とか耐え抜いてアフターコロナに反転攻勢をかけていこうと、社員と励まし合っています。

直近五年間（四四〇四八期）の売上推移は十一・二億〜十二億。四七期はコロナショックで十億に落ち、今だにひどい目に遭っています。昨年は鉄がものすごく高騰し、売価に転嫁できたので売上は伸びましたが中身はまだまだ厳しいです。

笑顔あふれる未来をみんなで作る

二〇一八年に「綾瀬市CSR経営表彰」の初代受賞と「地域未来牽引企業」に選ば


れました。二〇二〇年「新・ダイバーシティ経営企業一〇〇選」に選ばれた反響は大きかったです。昨年は「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」審査員特別賞を頂き、今年三月「健康経営優良法人二〇二二」に認定頂きました。

社訓は「誠心・誠意・誠実」。社長方針として先代より譲り受けたものをこの春社訓にしました。「世界を笑顔にする」というスローガンは、東京工芸大学との六年

企業理念


社員の思いから生まれた

企業理念




ダイバーシティの力で 笑顔あふれる未来を創りだす！

説明文



私たちは、笑顔あふれる新しい未来を創るために、

- ①仕事を通して個々の強みと能力を互いに理解する。
- ②自己実現のために協力し合う。
- ③地域のリーダーとして期待される存在になる。



仕事への心構え

間の産学連携の中で気づいたことです。民間企業ですら成果を上げ続けなければいけません。たとえ成果が上がっていても携わる人が笑顔でなければ良しとしないという文化を創ってほしい。企業理念は「ダイバーシティの力で笑顔あふれる未来を作り出す！」。ダイバーシティは弊社の大きなポイントです。誰であっても成果が上げられる仕組みができていけばみんなで活躍できるよね、そして笑顔をキーワードに入れて、笑顔のあふれる未来をみんなで作っていくということを企業理念としています。

自動車やショベルカーの部品などを製作する製造業です。鉄のプレスや溶接、レーザー光線を使つての切断、板金はハンマーで鉄を叩きます。代表的な製品は、鉱山で使う大型のショベルカーのエンジンフードや、路線バスの行先表示をする電光掲示板の周りのカバー、トンネル掘削車のリアカバーなど。大きい製品が得意というか大型の工作機械があるのが弊社の強みで、現在リニアモーター特需で増産になっています。

社員には常々、ただ金属製品を作ってい

製品紹介



トンネル掘削車リアカバー

(H1187 × W2380 × D351 × T1.6/mm)

リニアモーターカー開通工事の
トンネル掘削車に搭載されていて、
幅が約2.4mある製品です。

2027年の品川-名古屋間の
開通を支える製品です！



製品紹介



パネルフロントルーフ

(H660 × W2400 × D220 × T1.0/mm)

バスの行き先が表示される枠の製品

当社近隣であれば、神奈中バス、
相鉄バス、横浜市営バスの一部に
搭載されている車両があります。



るのではないと伝えていきます。うちの製品
がお客様の完成車両に搭載されて、半分以上は
輸出され残りは国内で使われる。完成
車両に乗る世界中のオペレーターの方とそ
のご家族の皆さんが幸せな暮らしをするた
めのお手伝いをしているんだ、そういう気
概を持って日々モノづくりをさせて頂いて
おります。

「笑顔と「ダイバーシティ」」

高齢者、外国籍、女性、障害者の雇用は
全く上手くいっていませんでした。社員
数は一〇年間で八五名から現在一七六名。
年代分布は二〇代が最も多いです。六七歳
までの定年制度がありますが最高齢は八二
歳。ベテラン・中堅・若者の配分を重要視
しています。技術継承をしっかりとできてお
り、お客様の安心感につながっています。
今年は八人新卒を採りました。

外国籍の社員は二二%。カンボジア国
籍の人が多いのには理由があり、ポルポト
政権での迫害から逃げてきた難民の皆さ
ん。今から三四年前です。当時は3Kの代
表格みたいな町工場で日本人の若い人が来
なくて先代も悩んでいた。そんな中、難民
支援機関を通じて兄弟二人を受け入れたの
をきっかけに少しずつ増えていきました。

日本語が苦手だと結構過酷な労働条件にな
りマッチングしないのですが弊社なら先
輩から母国語で仕事の指導をしてもらえま
す。

毎週金曜日には日本語教室の開講支援
もしており、最初はうちの社員だけでした
が今は近隣の工業団地からも来て、市民活
動団体の先生方に日本語だけでなく日本の
文化も教えてもらっています。

モノづくりの世界は男ばかり。人口が減
り始めた国でこれから女性が活躍してい
かないと成り立たないだろうとボンヤリとは
思っていました。そんな時、女性活躍推進
アドバイザー派遣制度を社員が聞きつけ、
アドバイスをもらい補助金で女子トイレを
初めて作りました。トイレを作ったら女性
が増えたかというところ甘くはありません
が、女性が活躍するためにどうすればいい
か社員と一緒に考えるうちに少しずつ我々
の意識が変化していき現在三五名、およそ
二〇%の社員が女性になりました。

障がい者雇用は現在十七名。知的障がい
の子たちは新卒採用、精神障がいの人は就
労支援センターから実習で来て入社してく
れました。身体障がいの方も一人います。
障がい者雇用も実は全く上手くいかず、二

障がい者の実習受入



2014年度より養護学校生徒の実習受入を開始

藤沢、座間、伊勢原、茅ヶ崎、瀬谷、えびな支援、相模原学校、横浜ひなたやま、三ツ境の9校から実習を受入

就労支援センターや就労移行支援事業所からも実習生を受入

●実習の受け入れ実績

養護学校(中学校特別支援級含む)のべ78名(2022年4月現在)

就労移行支援事業所 等 のべ43名 **合計:121名**

人雇用義務を達成できずに一度だけ納付金を納めました。でもこのままあきらめたら先代の顔に泥を塗ることになると思った。どこに活路を見出したかというところから採用です。養護学校の生徒も普通高校の生徒も同じ十八歳。同期がいればお互いに助け合おうんじやないかと思ったのです。

障がい者の実習受入で気づいたこと
養護学校を訪ねるととても喜ばれて、さ

らには就職もありがたけれど実習制度、インターンシップの受入も相談されました。こちららもいきなり就職よりもいいかなと思いい受け入れると、なんと女の子が来てくれた。男の子だとばかり思っていましたから。軽度知的障がいを持っていましたが彼女がモノづくりの知的障がいは何の心配もないよと私たちに教えてくれました。

これまで百二十一人の実習受入をしてきました。先生と一緒に考えたプログラムが確立しているのので近隣九校から来てくれています。モノづくりの実習は初めてで不安でいっぱいだった子たちが二週間実習を終えて学校に帰る頃には、できたという自信がついている。自己肯定感が高まるきっかけを弊社の実習で掴めるようだと口コミで広がったのです。モノづくりの企業でありながら教育のお手伝いができるという気づきがあった。そうであれば我々が民間企業としてやるべき役割ではないかという思考に行き着きました。

名刺事業部の設立

重度知的障がいを持っている子がいます。製品に付けるIDシールを作る時にホットキスを打つ作業があり、急な増産で手が足らず困っていた時、これだったら障

がい重い子でもできるかもしれないと思つて就労支援センターに声を掛けたら来てくれました。右手にも障がいがあり百円シヨップでホットキスを買ってお母さんと特訓してからやってきた。当時二歳、今二九歳かな。時短勤務から始まりこの六月から六時間勤務、やがてはフルタイムだねと。社会保険にも加入しました。民間企業がここで向き合わなければいけないのが最低賃金です。神奈川県では当

名刺事業部の設立



障害者雇用の職域拡大

を目指して名刺事業部を開設しました。

名刺をご注文頂くことで
障害者の方々への雇用促進と安定に
そして会社員献活動にご協力致します。

名刺作成料金表

	価格(初回) 1セット100枚	再注文
モノクロ: (税別)	片面 ¥900 両面 ¥1400	→ ¥800 → ¥1200
カラー: (税別)	片面 ¥1000 両面 ¥1600	→ ¥900 → ¥1400
デザイン	上記に加えて別途 ¥3000	

あらゆるデザインに柔軟な対応をいたします!

株式会社 栄和産業 名刺事業部: 神奈川県横浜市青葉区4-15-5
電話: 0467-77-0878 (代)
FAX: 0467-76-4706

時九五六円、今は一〇四〇円。ホッチキスでは残念ながら九五六円を成果として生み出せない。ではどうするか。彼と二人三脚でいろいろとやって名刺にたどり着きました。よく出入りする市の職員さんに見てもらったら、名刺を販売すればと言われて戸惑いました。綾瀬市の職員の名刺は自腹なのです。いくらで売ればいいんだろう。思案の結果、主力の製造業と同じ利益率で薄利多売でいいかと思いい価格帯を作りました。売り手の栄和産業は成果が出ていて買手の綾瀬市の職員が安価に買える。さらにこの子は勤労の機会が一切なかった。なぜなら受入れ先がありませんから。弊社は雇用です。給料を取って納税します。支えられていた側が支える側になる。売り手良し買い手良し世間良し、です。市と購買契約を結び、少しずつ全然知らない企業からも名刺の注文が来るようになりました。

では名刺でこの子の雇用が維持できるかと言うとそこまで甘くはないです。でも今ある仕事で雇用を作っていくことと、今やっていなくてもこうやって雇用は増やせる。手探りでもやってみて上手くいかなかったら元に戻せばいいだけ。とにかくチャレンジです。

ぶつぶつ動物プロジェクトの意義

東京工芸大学さんとの産学連携プロジェクトです。私も社員も動物キャラがあります。その理由は二つ。一つはモノづくりの世界には弊社の先代と同じで人と接するよりモノに向かうほうが性に合っている人が来やすいんです。入社して最初のワークショップで二人ペアで笑顔の写真を撮り、それから動物を選ぶ。なぜその動物を



社員の笑顔

選んだのって会話をします。やっぱりコミュニケーションの基本は相手に興味を持つことです。きつかけづくりを教えて、その後に興味を持てばコミュニケーション力につながります。工場見学をして頂ければコミュニケーションが取れているということがきつと伝わります。

もう一つの理由は、私のキャラクターは牛です。牛は中国では五穀豊穡の守り神。社長は会社の守り神だから牛になってくれと社員に言われてそうしました。展示会などで名刺交換すると興味を持ってもらえます。是非工場見学に来て頂ければなぜ牛なのかお分かり頂けますからお誘いできる。牛の私が呼び水になっています。そんなふうにして「笑顔」というキーワードを入社した時から散りばめながらやっています。学生さんや市民活動団体の方々が絵にしてくださいます。

人間の教育

社員との時間を作りたいとの思いで、先代の時から給与明細は手渡しする文化があり今でもやっています。私が社長になってからは何か相談事があれば声をかけてねと呼びかけ、深刻な内容なら時間を作って社長室に来てもらうなど、接点をどうやって

増やすかの工夫をしています。

現在は一四工場に一七六名。今の事業規模だと私一人では先代がいた時と同じようにはできません。ですので権限移譲しました。それぞれの工場にはトップランナーである番頭さんたちがいますから技術的な部分は任せて、私が「こころの教育」、考え方のところなどを伝えていく。それが社長の役割と思ってギアチェンジしました。週二回、社内勉強会も開催しています。

入社一年目の間だけ相談シートを月一回年十二回、その先は社長への手紙を年に一回出してもらい、「面談したほうがいいな」と思えば面談します。うちの会社で働けている喜びを一所懸命書いてくれる人、なんと転職しないんだというくらい会社のダメ出しをしてくれる子もいる。でも辞めたくはないらしい。マイナス思考になつてしまっているんですね。前向きに考えていこうよとかプラス思考に捉えた方がいいよということも、こころの教育のテーマです。

失敗を評価しチャレンジさせる。

新人の子たちの最初の相談シートには、先輩のようにできるか不安です自信がありませんと書いてきます。先輩がこれやってみると言ったらやってみなさい、間違えた

ら教えてくれるよと伝えます。できるようになったと書いてあればものすごく褒めます。努力を認めてもらうことが必要なので。認めるというのは本当に大事だと思っています。あとは、やってみようということ。不得手なことは一旦脇に置き、一つできるようなになったらうれしくて次は別のことを覚えたいくなる。そうなれば放っておいてもどんどん伸びていきます。そして、自分が仕事を通じて世の中のどんなお役に立っているかが紐づいてくると、やはり仕事の質が変わってくると思うのです。

感想

港支部七月例会を終えて



望月綾子

アイビー・エス・ジャパン(株)

(港支部)

伊藤社長との出会いは二〇二二年夏でした。第十一回「日本でいちばん大切にし

たい会社」大賞を受賞されたことから、神奈川県在任のご縁もあり、取引銀行を通じてご紹介をお願いしたのがきっかけです。同じく承継社長でありながら、お父様から問題なく承継された秘訣や、障がい者も含めた一七六名の社員がイキイキと活躍されている秘訣を、例会でご披露いただきたいとお願いしていましたが、コロナも明けた一年後のハイブリッド開催となりました。

社長の仕事は「こころの教育」であり、人間性を基軸にぶらすことなく、社会性や科学性は付いてくるんだ。会社とは「人を育てる器なんだ」と熱く語っていたとき、自身が心から信じる想いとは何なのかを改めて考えさせられました。継承当時は3Kで成果さえ出せばよかった社風から、社員同士が助け合う文化に変えていかれた経緯には、社長として、いえ、「人」として、正しいと信じることを伝え続ける社長の信念があつたからこそだと教えていただきました。我が社も社会に必要とされる会社になりたいと改めて襟を正す機会となりました。