

確かな技術力で百年企業を目指して...

冷間鍛造と切削加工を追求し、新たな技術を創造

昭和金属工業 株式会社

SHOWA

冷間圧造と切削の技術を活かして、自転車部品を中心としたあらゆる金属部品を製造する昭和金属工業(株)。平成5年という早い時期から海外進出もしており、マレーシアにある生産拠点には、およそ80名の社員が業務に従事しています。今回は、代表取締役の小谷文恵氏にお話を伺ってきました。

— 創業から現在に至るまで

昭和35年に当社の前身「小谷製作所」が輸出用ナットの製造で起業したのがはじまりです。大阪府堺市の高野街道筋に自動ナット盤で輸出用の小さいナットを作る会社が何十件もあった時代です。当社も納屋の中にタッピングと選別機の二台の機械を置き、自動ナット盤でねじを作っていましたが、しばらくして自転車部品の製造へと業容を替えました。当時、自転車部品の分野で多くのシェアを有していた株式会社シマノ様からの依頼で、自転車用のハブ軸の玉押しを他社とは異なる製法で製造することに成功。以降、当社の主力製品となり、企業発展に繋がりました。今では、冷間鍛造と切削という得意な技術を融合させ、取引先の要求に応えることが強みです。自転車や自動車部品のギア形状やパイプ内部にねじを切るといった技術を確立。冷間では非常に難しいとされる異種金属素材の加工技術も有しています。

当社は国内で80名にも満たない、ものづくり企業ですが、グローバル化への対応はシマノ様と歩調を合わせています。成長の機会を成熟した国内市場に加えて海外に求めるべく、シンガポールに進出後、平成5年よりマレーシアにも加工拠点を構築し、現地へ進出する日系自動車企業の関連部品も取り扱っています。売上シェアは、自転車部品と自動車部品で、それぞれ40%ず

つ、建築関係のナット製造が10%、その他、新規事業分野としてOAフロアや土木関連部品への市場展開も進めています。



— 高度な加工技術の実現

当社は、冷間鍛造から機械加工まで自社内で一貫して手がける業界では希少な会社です。一般的に肉厚2.5mmが限界とされる製品加工を、同社では1.2mmまで薄肉化することに成功しています。極限の薄肉加工は金型や製品破損の可能性が高く、加工技術面で困難を極めますが、当社では製品開発の段階でシックスシグマの設計開発プロセスを取り入れています。旧来の設計は、計算値をもとに金型工具をメーカーに依頼して作っていましたが、どうしても計算値と納品された製品の寸法に乖離がありました。求める精度を得るためには、その乖離を埋めなければなりません。現在は計算値をテストして乖離があった場合、補正値で埋めるのか、工具の形状を改善するのかを試作段階で考えています。



昭和金属工業 株式会社

代表取締役：小谷 文恵 氏

所在地：大阪府堺市西区山田2丁190-15

創業：1960年（昭和35年）4月

従業員数：78名

事業内容：自転車・自動車用部品、
建築用特殊ファスナー部品の製造



専務 小谷侑久氏と社長室のメンバー

■ 社長室の設立

製品の不良が多かった年に危機感を持った社長が専務に「どうにか止めないと大変なことになる。いいものを作るのが製造業の一番の基本だからどうにかしてほしい。」と言ったことから改革チームとして「社長室」が設立されました。専務直属の部署で、各部署の係長クラスの間人を選任し、会社全体を巻き込む改善改革をする専門部署として活動し始めました。各部署から選ばれた担当者が月1回集まって小規模活動を行うのではなく、業務改革推進のための組織として結成され、それに専念する人材で構成されています。現在の社長室は、会社全体を上げて5S活動や原価低減活動に取り組んでいます。また、各部署に対して目標実行計画のフォローとして経営者の考え方を展開するほか、より効果的な営業戦略を考えるなど、多岐にわたり日々の課題に取り組んでいます。

— 若手社員へ冷間鍛造技術を継承

将来を担う若手社員に冷間鍛造の技術を継承すべく、QCDを主体とした改善改革を専門とするセクションとして社長室を設置しました。平成28年を初年度とする経営3ヶ年計画の要として、社内の改善や人材育成の諸業務を徹底的に見直します。社長直轄で、20～30歳代の次代のリーダーを担うメンバーで構成しています。当社は大企業のような縦割りではなく、経験者の声を社内でスムーズに共有できる仕組みづくりを目指しています。昭和の時代のような、いわば組織＝家族的な雰囲気を残していきたいと考えています。

— 絶対に潰せない!社長の強い意志

主人が創業した当社の経営を引き継いで数十年が経ちました。昔から働いている従業員の力があってこそ、当社は成り立っています。昭和の時代には同業の会社が数多くありましたが、現存は当社を含め数社しか残っていません。「企業は人」この精神は間違っていないと自負しています。より一層、社員の気持ちをまとめるために、当社では週に1回、経営幹部や役員から新入社員に至るまで、全社員で清掃活動をしています。この活動を定着させるには、率先垂範が必須です。まず私自身が毎日、出社してすぐに玄関や工場を掃除します。そして、事あるごとに社員に清掃活動の重要性を伝

えています。最近の若手社員の傾向として、物事は方法だけを考えればいいのかという意識があるように感じます。しかし、やはり人の気持ちを変え、経営理念を維持するには浪花節的なことも絶対に必要だと私は思っています。まずは「自分が働く場所をピカピカにしよう!」という地道な活動こそ、企業の生き残りにつながると考えています。

— 社長が語る事業承継と

百年企業を目指した今後の展望

早いもので、創業から間もなく60年になります。そろそろ事業承継を考えなくてはなりません。当社はオーナー会社ですので、随分前から経営権を、専務に譲るつもりにはしています。私自身が必死で働く姿を、専務の幼少期から見せてきました。私が意図することはしっかりと捉えて理解してくれていると思います。これから、百年企業を目指すこととなりますが、それはあくまで通過点です。自社の強みである冷間鍛造と切削加工技術の融合をベースに業容を拡大しつつ、新たな展開として建築・土木関連での市場開拓に加え、自動車搭載部品で新素材の部品加工開発に取り組みたいです。「筋肉質の体制を構築し、経常利益で毎年10%向上、粗利益率を30%に引き上げる」目標を掲げ、邁進してまいります。

拠点では、国内工場の設備を随時マレーシア工場に移設し生産性を高め

ます。将来は、東南アジア広域に加工拠点を拡充する予定にしています。国内工場は付加価値を高めるための技術開発や省人・省力化に向けた設備更新を進めてまいります。多品種小ロットという市場ニーズの高まりの中、大量生産型の設備で戦うためには、一貫生産という形を強め、設備の更新と技術力の強化が必要です。付加価値をつけることによって、多品種小ロットのニーズにも対応していければと思っています。併せて「物心両面の幸せを追求する」という理念に基づき、職場環境の改善も推進します。人手不足の中、社員を少数精鋭にしなければなりません。会社から課題やビジョンを与えて実現に向けて歩む、という目標に変えるなど、職場環境も時代のニーズに合わせていきたいと思っています。人事評価制度についても、年功序列型から、年齢性別に関係なく本当に能力のある人を上に引き上げる評価システムに変更しました。評価月に面談を行い、お互いが納得する形で評価点を決め、その上位ランキングを社内で発表します。一見、社員に対しては厳しいようにも思えますが、社内の競争力強化につながります。どのような状況下でも生き残り飛躍するために、日々進化していく所存です。

— 貴重なお話をいただき

誠にありがとうございました