

# 鑄造が持つ古いイメージから脱却し、 循環型社会の形成に役立てる

## 株式会社 ヤナギモト



お客様第一の考えのもと、ポンプ用三次元インペラ(羽根車)の製造を手掛ける株式会社ヤナギモト。鑄造という古いイメージを脱却を図るため、奔走する同社社長の柳本喜満氏に、社長就任後に未来を見据えた取り組みについて伺いました。

### — 創業について

当社は、1954年に祖父が銅合金鑄物、アルミ合金鑄物のポンプ部品の鑄造を始めたのが創業の始まりです。ポンプメーカー様の社長と知己だったことから鑄物業を始めました。最初は銅合金の小物を造っていましたが、鑄物用の樹脂を開発したことにより、ポンプに使われるインペラ(羽根車)が造れるようになりました。当時は銅合金が主流でしたが、30年ほど前からステンレスに移行していきました。現在の主流はステンレスですが、お客様の希望によっては銅合金の鑄造も行っています。

当社には営業職がいません。創業当時からお付き合いいただいているポンプメーカーから継続的に仕事をいただいています。これは当社がお客様が満足のいく製品を提供できているからであると思っています。



同社の手掛けるインペラ

当社のインペラは薄くて高精度ということが強みです。これは先代たちが開発してくれた樹脂のおかげで今もお客様から高い評価を受けています。鑄物を手掛けている企業はたくさんありますが、インペラに特化した鑄物屋は

国内では当社を含めわずかです。

当社のもう一つの強みは鑄造だけに特化せず、前工程の木型製作、後工程の加工も同時に行えるということ です。図面さえいただければ一貫生産できるようにしています。

### — 未来を見据えた販路開拓

当社はこれまで過去の技術者が築き上げてきた高度なノウハウにより卓越した鑄物づくりをしてきました。そのため、今も昔も営業をしなくても取引先が一定数ありました。このまま下請けとして受注生産だけしていくのも一案ですが、社員のモチベーションを考えると、製品の“見える化”が必須であると考えました。



同社が手掛けた、たい焼き型

以前にはたい焼き屋さんからたい焼き器の金型製造の依頼を受けました。ただ、やはり依頼を受けただけの製品ですので“見える化”には至りませんでした。やはり自分たち発信の製品による“見える化”が必要だと実感しました。現在は社員にインパクトを与え



## 株式会社 ヤナギモト

代表取締役社長：柳本 喜満 氏

本 社：大阪府高石市高砂3丁目17番

創 業：1954年1月

社 員 数：70名

事業内容：三次元インペラ (羽根車)



本社工場

## 鑄造工程

同社では、お客様より設計図をいただければ、成形(下図)、溶解(右図)、二次加工まで請け負っている。



ることができる製品を開発すべく鑄造とは違う分野ですがBtoCの取り組みも進行中です。

さらに販路開拓も進めています。2021年12月には初めて同業者様の力を借りて展示会へ出展しました。2022年には自前のブースで展示会へ出展予定です。自社製品を直に見ていただく機会を作ることでPRするつもりです。

また、ポンプだけでなく小水力発電市場へも進出したいと考えています。カーボンニュートラルが昨今叫ばれる中環境へ配慮できる企業でありたいと考えています。

### — 技能伝承の苦勞

高品質の製品を作るためには人材育成は欠かせません。当社は従業員の8割が現場作業員です。現場作業員の技術力が当社の品質に直結します。

当社は若手の作業員が少ないです。これは中小企業ではありがちな悩みではないでしょうか。特に鑄造と聞くとどうしても3K(きつい、汚い、危険)職場を連想される人が多く、募集を出しても人材が集まりにくい環境にあります。かつては実習生を採用していました。採用後数年は作業員が増え現場は回りますが、所詮、一時しのぎであり長期的に見ると大きなメリットを感じられませんでした。やはり正規社員の採用、定着が必須です。その中で

もさらに技能伝承を継続的に図っていかねばなりません。当社は各工程ごとで技能伝承を推進しています。ベテラン職人1名に対し若手社員を1名つけ技能伝承を進めています。現在はこの技能伝承のサイクルが円滑に回っています。

ただ、今後会社が成長し作業員が増えていくと技能伝承の仕組み自体を変えなければなりませんし、管理職にとってマネジメントスキルが必要になります。その事前準備として管理職には外部研修に参加していただき、マネジメントを学んでいただいています。従業員が増えてからマネジメントを学ぶのは遅いので先手先手で取り組んでいます。

### — 将来への投資

私が社長になるまでは社内に籠って長時間残業をすれば評価されるという雰囲気がありました。実際それで上手くいったのですが、会社を成長させるにはそれだけでは足りないと感じました。そのため2つの取組を始めました。一つ目は外部研修を利用し、技術習得や他社との交流を図るようにしました。社内ではまだまだ外部研修にできる風土が根付いていないため、研修に赴くことに抵抗を感じる社員もいますが、少しでも外部の方と話をすることで社外に目を向けてもらうようにし

ています。もう一つは固定残業制度の導入です。現場の仕事では給与が少ないため残業がないと生活が成り立ちません。ですので、あらかじめ残業代を支払うことで生活を保障すると同時に、早く帰宅することで心に余裕をもってもらうようにしました。もちろん固定残業分以上の残業についてはさらに残業代を支給しています。

社長になって社員に思うこと、それは「仕事のやりがい」と「生きがい」を同じにしてほしいということです。この言葉は尊敬する故人からの受け売りですが、仕事が終わると自分たちの楽しむ時間に費やしてほしいと思っています。会社というのはあくまでも働く場を提供するだけであると思っています。そのため、愛社精神は持つ必要はないと思っています。もちろん仕事は楽しんでいただきたいですし、会社のことは好きになってもらいたいと思っています。経営者としてそのための“しかけ”を作ることが義務だと思っています。この先、鑄造業は厳しい局面に立たされると考えています。3Dプリンターや加工機の進歩、金属が樹脂に置き換わる可能性もあります。その時が来た時に過去にこだわらずきちんと方向転換をし、新しい製品を造っていけるように社員一丸で進んで行きたいと思います。

— 貴重なお話をいただき、誠にありがとうございました。