

高事業内容を分散させて、
経営上のリスクヘッジを実現

——まず、御社の事業内容を教えてください。
山本…産業機器部品の開発から製造販売までを手がけています。製品の範囲は広いですね。たとえば、油圧機器、高圧継手部品、精密機械部品、工作機器部品、ホース金具、自動車部品等、省力合理化機械部品、製作サンプル等を開発設計から製造販売までしている会社です。

なるべく事業内容を分散させて、一つの製品に依存することを避けています。ある種のリスクヘッジですね。やはり中小企業であっても、完全な大企業の下請けに甘んじているのは、社員のモチベーションも上がらないですから。

また、うちではレース用バイクの重要部分も作っています。これはバイクレースの最高峰と言われているレースで使用されるもの。もちろん特注なのでせいぜい4、5台分です。でも、この仕事を任される社員

は、やはりテンションが上がるみたいですね。いわば技術の最高峰でもあるわけですから。車でいえば、F1になるわけです。仕事は深夜まで続くこともありますが、不思議と疲れないし、苦にもならないようです。

人材にかける熱い思い

——なんとここ3年間で新卒を45人も採用したようです。

山本…そうですね。それによって会社の平均年齢も27歳となり、若返りましたね。採用にはすごく力を入れています。いつも私社長自身が大学まで出向いていて、直接学生さんに語りかけます。やはり中小企業であれば、社長が未来のビジョンを熱く語るなければいけません。

そして、その時に大事なのが、経営者は何でも正直に話すこと。カッコつけて話してはダメ。学生さんにも企業を選ぶ権利がある。学生さんといつても、もう大人です。企業のこともしっかりと見ていると思う。だから、私たちが裸で有りのままを

話す義務があると思うんです。

今後、日本は少子高齢化の時代に突入します。言うまでもありませんが、企業経営にとって、最大の鍵は人材にありませぬ。若くて優秀な人材を採用して、いかにして彼らの力を活かすか。企業が生き残るポイントはその点にあると思います。

——なぜここまで多くの新卒学生が採用できたのですか？

山本…やはり、先ほど言った経営陣の「人材に対する熱意。これがいちばん大事ですね。」

あとは、うちの独特の新人研修カリキュラムにも理由があると思います。まず4月の入社式を終えて、ゴールデンウィークまでは、それぞれの配属先での社内のOJT。そしてゴールデンウィーク明けから、外部研修に3ヶ月間ほど行ってもらいます。そこは昔でいうところの職業訓練学校です。私はこの3ヶ月間を「社会人になるための助走期間」と位置づけています。この助走期間には、新人社員にとっても大事な

モノづくりは日本の文化だ

驚くほど低い
社員の離職率



3年間で新卒を45名も採用。
社員の平均年齢27歳



山本金属製作所 取締役 山本 憲吾

やまもと けんご

山本金属製作所は、ここ3年間でなんと新卒を45名も採用した。しかし、その離職率は驚くほど低い。なぜこれだけ多くの人材が集まるのか。答えは、経営陣の人材に対する並外れた情熱と、若手への徹底した権限委譲、そして充実した研修内容にあるらしい。その立役者である山本憲吾に直撃してみた。

Profile 山本 憲吾 (やまもと けんご)
1972年大阪府生まれ。大学卒業後に工作機械メーカーに就職。24歳のとき、父の経営する株式会社山本金属製作所に入る。30歳で同社取締役に。現在に至る。

であり、コミュニケーションの場でもあります。出世なんて二の次ではないんです。まずは自らの人間性を磨いて、周囲に認めてもらう。これがいちばん大事ですね。

——小さい頃から会社を継ぐ予定だったんですか？

山本…私は会社を継ぐという意識は持ってはいませんでした。でも、父親にモノづくりが好きになるように洗脳されていたのかもしれない。いつの間にかその気にさせてしまう

見事な戦略です(笑)。

また、幼稚園の頃から、すでに工場で雑用などをして手伝っていました。職人さんはいつでも身近な存在でした。自然な形でモノづくりに入っていった感じですね。父親と遊園地に行った記憶はあまりないのですが、その代わりにロボットの展示会などには、よく連れて行ってもらいましたね(笑)。

——やはり父親の存在は大きかったですか。

山本…そうですね。人材育成に対しての熱い思いも、父親譲りですね。

モノづくりは、日本の文化

——山本さんにとって、モノづくりとは何ですか。

山本…日本のモノづくりは、文化そのものだと思っています。私たち日本人には、このモノづくり文化の血が脈々と流れています。

以前、うちの工場を見学した外国の留学生がいました。彼は工場の整

と考えています。

また、研修期間といつても、研修の行きと帰りに会社を顔を出してもらいます。そうすると新人社員も「自分たちが研修している間にも、自分たちの給料を先輩たちが稼いでくれているんだ」と自覚して、早く自分も会社の一員として働きたいと思うようになるんです。つまり、会社への思いが日に日に高まる。そして研修が終わったら、目の色を変えてスタートダッシュすることが出来ます。

また、うちでは社員を6〜10人編成のチームにして業務を行っています。チーム編成は従業員の年齢、性格、力量、将来の夢を考慮しながら、個性を持ったチームを作っていきます。その個性的なチームに新人社員を入れるんです。そして、その新人社員に、そのチームの要人のリーダーになってももらいます。責任も持たせて、チームの変革を自分の頭で考えて提案してもらおう。そういうことをしてもらっています。だから、新人社員のモチベーションも相当高いですね。責任重大ですからね。

人材育成とは真剣勝負

——なるほど。あと離職率も低いと聞いたのですが。

山本…そうですね。現在のところ、45人中で辞めた人はまだ1人です。もつと辞めるのかなと心配しましたが、この離職率の低さは奇跡だと思っています。本当に感謝しています。いまでも時間があれば、一緒に飲みに行ったりして、親密なコミュニケーションを図っています。人材育成とは、まさに経営者と社員との真剣勝負です。

モノづくりをする起業家を
生み出したい

——将来のビジョンと、学生にメッセージをください。

山本…私が目指す会社は、創造型の製造業です。ナレッジカンパニーを目指していきたい。そのためには自分たちで舵を取ることができなければいけない。先端技術への特化などの戦略も必要となってくるでしょう。

また私の個人としての夢は、モノづくりメーカーを起業するような起業家をうちの会社から生み出すことです。そのためにもうちの会社を踏み台にしてもらっても構わないと思っています。

最後に学生さんに対してのメッセージとしては、就職する前に多くの会社を見てほしいということ。なるべく多くの会社の現場を自分の目で見るべきです。肌で感じてほしい。実際に会社を訪問して、その会社の雰囲気を感じて、自分の感性に合った会社を見つけたい。頑張ってください。

現場では若手がイキイキと働いている



私の個人としての夢は、モノづくりメーカーを起業するような“起業家”をうちの会社から生み出すことです。そのためにもうちの会社を踏み台にしてもらっても構わないと思っています。

——山本さんが一緒に働きたい人材を教えてください。
山本…素直で明るくて、元気な子ですね。あとはモノづくりへの思いが強い人。やはり、人間、学歴じゃないです。私は会社とは人間形成の場だと思うんです。仕事を通して、人間性を磨いていく。会社とは社会との接点

The Management Data File

経営者データファイル

お名前……………山本 憲吾
生年月日……………1972年12月19日
大阪府生まれ
身長……………173cm
体重……………69kg
平均睡眠時間……………5時間
平均起床時間……………午前6時半
趣味……………野球、ゴルフ、読書
乗っている車……………トヨタ カルディナ

おススメ……………坂の上の雲
家族……………嫁1人
今までに訪れた国……………3カ国
購読雑誌……………プレジデント、日経ビジネス
尊敬する人……………小早川隆景、P.F.ドラッカー
今日の財布の中身……………36,000円
好きな食べ物……………焼肉
嫌いな食べ物……………豆ごはん

- ※リスクヘッジ
あらかじめリスクを予測して、リスクを回避すること。
- ※モチベーション
やる気のこと。
- ※OJT
On the Job Trainingの略で、仕事中や仕事遂行を通して研修をすること。
- ※ナレッジカンパニー
頭脳集団を抱え、創造性をコアなスキルとして、高度な技術や人材を活かす創造的企業のこと。

会社概要 株式会社
山本金属製作所

所在地 ●大阪府大阪市平野区背戸口2-4-7
設立 ●平成元年1月12日(創業昭和40年)
資本金 ●5,000万円(グループ総資本金1億950万円)
事業内容 ●工業機器の開発から製造販売まで
従業員数 ●75名(グループ総従業員:143名)
URL ●http://www.yama-kin.co.jp/

就職情報は
コチラ