



—お客様の要望をオーダーメイドで手掛ける

弊社ではプラスチックの製品を機械で加工して製作しています。お客様が要望する製品をドリルや刃物などの工具を使って母材を削り、オーダーメイドでいちからカタチにしていけます。一点一点違うものをつくるのでよりものづくりの楽しさを感じることが出来るのではないのでしょうか。具体的に言うと様々なメーカーの機械設備に入るような部品だったり今であれば飲食店に入っているパーテーションや透明なプラスチックを加工して納品しています。

—先代から受け継いだからといって、経営理念は無理に変えなくていい

お客様に対して親身に対応する、社員の健康、社員の生活の向上、この3つが経営理念のうちで最も重要と考えている点です。最初は代替わりをしたタイミングで理念を変えたり、加えようかと思ったりもしましたが、いざ改めて考えてみると自分も同じ事を考えているということに気づきました。この理念があったからこそ会社はここまで大きくなったという背景もありますし、みんな慣れ親しんでいるということもあってあえて変えずそのままいくことにしたんです。先代が1人で始めてここまでの規模の会社になることが出来ました。まだまだ道半ばではありますが、今度は私が先代の想いを受け継ぎつつ、そして自分の息吹きも加えながら更に成長していきたいですね。

Q. 採用の際どんな点を見ている？

僕が一番に思うのはやりがいを求めてくれる人ですね。弊社のリクルート上での欠点は私達の仕事とその製品があまり一般の方に知られていないということです。我々が作る製品は様々なメーカーの工場設備に使われる部品が多くて一般的にイメージしづらいんですが、日本のものづくりにはなくてはならない存在だと思っています。カッコよく言えば日本の経済を下支えしている存在といったところでしょうか（笑）そういう感覚を、一緒になって共有できるような人がいいなと思いますね。自分のスキルアップや、「製品を作ることを通じて社会の役に立っている」とか、お客さんに仕事を通じた自身の喜びを届けられる人材がいいと思っています。

—組織には主体性を持って創造性のある仕事をしてほしい

先代はトップダウン経営の中で、マネジメントと営業実務もこなしていました。引っ張ってくれる大将がいた分、どうしても引っ張られがちな組織であることに課題を感じていました。これからは部署がいくつかある中で、各部署の統率や果たすべき役割をより明確にし、上に立つ人間がリーダーシップをとりながら部署間での連携もとれる、より組織力の高い会社を目指したいです。また従業員一人一人が自分のできる最高のパフォーマンスは何かということを考え、どうしたら会社がよくなるのかということを常に意識してくれると会社は成長できます。その先に自分の成長そして生活の向上というものを思い描いてくれればと思います。

—社員には積極的な姿勢を求めたい

組織に対することと近いですが、まず向上心を持って何事も積極的にやってほしいですね。作業的になるのではなく、常に疑問を持ちながら仕事に取り組んでほしいです。そうすることで個人のスキルも自然と上がると思いますしキャリアアップにもつながると思います。

今の組織では今までの流れを汲む人がまだまだ多いですが、そんな中でも「こっちの方が良いじゃないですか」と自分の意見を積極的に発言してほしいです。発信することで周りにも良い影響を与えられると思いますし、会社としてはそれを受け入れられる柔軟性を持ちたいです。

Q. デュアルキャリア・セカンドキャリアの方に期待していることとは？

スポーツをしている方はセンスが良く、器用なのかなと思っています。採用する方々は当然加工に関して素人だと思いますが、教えてもらったことが柔軟にできたり、吸収が早かったりするのではないかと期待しています。ビジネス環境における成長速度、発言力のところも期待したいですね。先輩社員たちも、それに引っ張られることで積極的な発言が生まれやすい環境になればと思います。デュアルキャリア採用の人材が配属されることによって、そこで新たなコミュニティができたりとか、雰囲気明るくしてくれれば尚嬉しいです。埋もれるのではなく、積極的にキャリアアップを目指して頂くことを求めています。

Q. デュアルキャリア・セカンドキャリアを受け入れた理由は？

あくまで人材確保もありますけど、先代も言っていました、スポーツ選手に悪いやつはいないと。特にサッカーはチーム競技なので、チームワークを重んじたり、スポーツから学ぶことがたくさんあると考えています。お話を聞いてですが、夢を追いかけていて叶わない人の方が多いと思います。けど、そこでその人の人生が終わりではないので、ビジネス環境で新たにチャレンジしてもらいたいと思っています。デュアルキャリアでは、安心してスポーツに集中できる環境も共に構築したいと思っています。

—日本の工業界を支える企業で在りたい

京都は超一流のメーカーが多数あります。歴史と文化の狭間で工業、ものづくりの街でもあります。私たちはそんな環境の中で、一流企業にも負けずプラスチック業界の先頭に立って走り続けられるような会社になりたいですし、日本のものづくり、京都のものづくりを足元からしっかり支えられるようになりたいです。自分たちで新たなことにチャレンジして、京都のものづくりを守っていくということが弊社の使命だと思っています。





Q. デュアルキャリア・セカンドキャリアを受け入れた理由は？

スポーツ経験者は、チームプレイが自然と身についていると思っています。また、自己犠牲の気持ちや、努力することの大切さも知っているはずで、その時点で面接のハードルをいくつもクリアできているので、そういう方々を採用しない手はないと考えています。

—当社には未経験者が活躍出来る環境がある

デュアルキャリア・セカンドキャリアの方々が一番不安に思っているのは、「スポーツ以外に何もできない」という気持ちがあることだと思っています。弊社は一般社員も含め、製造の経験がない人たちが多く、未経験者が活躍できる環境が用意されますので安心してもらいたいです。その方の性格や特性に合わせて色々な職種にトライできますし、どの部署も新人に対して必ずマンツーマンで指導する人が付きます。そんなサポートを受けて働ける環境はそう多くはないと思うので、仕事をする上で不安に感じていることをしっかりサポートして働いていただけます。

—誠実さを持って仕事に取り組める人材を求めたい

当社では中途採用が圧倒的に多いです。過去の経験・スキルもありますが面接の中で人柄と誠実さを見ています。誠実さは、我々製造業に携わっている者にはなくてはならないものだと思います。お客様からの要求に対して100%、もしくはそれ以上の成果をお返ししないとイケません。自分だけよければいい、自社だけよければいいとお客様に伝わります。なので仕事に対して誠実に物事を考えられるかどうかを面接の際に見るようにしています。

Q. 経営理念について

私が入社するときにHPを見て、「社会に貢献することで、その貢献が自分たち社員に返ってくる」という考えを持っている会社なんだと感じました。一足飛びになってしまうかもしれませんが、デュアルキャリア・セカンドキャリアも社会貢献だと考えています。

当社はSDGSや女性活躍に向けた取り組みなど、たくさん行っていますが、何か社会に貢献することで会社や社員に返ってくるものが絶対にあると思っています。

—サッカーをきっかけに、社員同士のコミュニケーションを豊かにしたい

社員同士のコミュニケーションのきっかけになってほしいなと思っています。

昔は会社の中でソフトボールチームや工業団地のボーリング大会、運動会などのイベントがありましたが、コロナで全てなくなってしまいました。食事をするときも会話ができませんので、社内でコミュニケーションが取り辛くなってしまっています。しかし、会社の中でサッカーというキーワードが存在するようになれば、サッカーを通じて社員のコミュニケーションのツールになるのではないかと考えています。もちろんそのような環境を創出するのは経営者の仕事でもあると思っていますが、社員同士の豊かな関係性の構築に大いに期待しています。

Q. 今後のビジョンは？

創業者がお亡くなりになり、去年大きな転換期を迎えました。2代目の社長はまだまだ年齢的にも若いので、何十年もやってきた社長と比べると、すぐに同じことはできないと思いますが、だからこそ社員が「社長こんなことやりましょう」というチャレンジができる会社になると組織として非常に強固なものになると思います。

おかげさまで、私達には先代が残してくれた「非常に協力的なお得意様」「京都の上場企業と直でお取引ができる環境」「真摯に業務へと取り組む従業員が作る組織マインド」という財産があります。

若い力、発想、少し不格好でも実際にトライさせてあげる環境を作っていくことで、組織や社員に何か学びや気づきが生まれるのではないかと考えています。社員ひとりひとりが「こんなことしたらどうだろう」「こんな考えどうだろう」と積極的に意見、発言できる会社にしていくのが次の目標です。



Q. 組織に対するの思い・期待は？

現在、従業員が130名います。私の中では真面目で誠実な社員が集まっていると感じています。その中で職種やフロアが分かれていますので、どうしても風通しが悪くなってしまいがちですが、そうじゃないというのを理解してもらいたいです。ものづくりは川上から川下に流れていきますが、川上がキチっとした仕事をすれば、川下は効率良く業務を遂行することができますし、その成果がお客様との信頼関係になります。また、その信頼関係が会社に好影響を生み出します。従業員には自分たちで物事を考えて、課題を捉え、自身で考えて解決策を探ることで、誠実に仕事に向き合えるようになってほしいと期待しています。