

次世代にバトンをつなぐために

Safety は全てにつながる

2018年12月に就任した長谷川代表取締役常務と奥野取締役が、これから100周年に向け、次の世代にどのようにバトンをつなげたいか、そして今年度のCSRレポートのメインテーマである「セーフティ」について語りました。



代表取締役常務
長谷川 友秀

取締役
奥野 哲也

代表取締役常務
長谷川友秀

1982年入社。大阪営業所長、千住金属(香港)有限公司総経理を経て、2018年に代表取締役常務に就任。趣味は読書。座右の銘は「この道より我を生かす道はなし、この道を歩く」(武者小路実篤)。

取締役
奥野哲也

1982年入社。Senju Comtek Corp. 社長、国際事業部執行役員を経て、2018年に栃木事業所長並びに取締役に就任。趣味はゴルフ。座右の銘は「謙虚に・素直に・驕らない」[Passion To Win]。

経営の理念を基に、
公器としての使命を果たす

司会 新たに代表取締役、そして取締役に就任されたということで、まずは故・佐藤千壽名誉会長がつくれた経営の理念を引き継ぎ、それを引っ張っていく立場としてのお考えと想いをお聞かせください。

長谷川 経営の理念は約60年前に策定され、それが色褪せることなく現在まで会社の根幹として当社をまとめてきました。その経営の理念に沿って当社は発展してきたので、策定された名誉会長の偉大さを感じています。私が入社した時はまだ当社はグローバルに活躍する企業とは言えませんが、与えられた役割を誠実に諦めず果たしてきたからこそ、結果的に世界に有用な製品を供給し、世界の一流企業様とお付き合いできるまでになったと思っています。これからも、社員には経営の理念を念頭に仕事に励んでもらい、100周年に向かっていきたいですね。

司会 奥野取締役はいかがでしょう。

奥野 昨年、当社のマザー工場である栃木事業所の所長に就き、製造部門全体を統べる責任者になりましたが、改めて当社の根幹は製造であると感じています。経営の理念にある「有用な製品を世に供給すること」の基本は、時代に沿って世の中の役に立つものを作り続けることです。千住金属工業グループの長い歴史の中で培ってきた本当に良いものは継続・継承していく一方で、工場にいると時代や環境の変化に伴い変えなければいけないものがたくさんあると感じています。

司会 政府では“Society5.0”を提唱しています。AIやIoTなどのテクノロジーを活用した社会となりますが、千住金属工業として100周年も見据えて、どのように発展していきたいと考えていますか。

長谷川 はんだを使用する対象物が大きく変わってきたと実感しています。私たちが入社した当時は、テレビ等の家電製品にはんだが多く使われていましたが、その後はパソコンやスマートフォンなどの半導体業界に広がりました。今後はEV(電気自動車)やAI・IoT関連の産業が中心になります。

今まで電気駆動ではなかったものが電子化され、CPU(中央処理装置)が搭載されるとなると、当社は新たな業界に参入することになります。すると、これまでの業界ルールをはじめ、開発や製造における基準が変わってきます。当社がはんだを含む合金を製造していくことには変わりはありませんが、お客様からのご要望の本質を捉えるため、相当勉強をしていかないとはいけません。営業部門や開発部門が積極的に情報を得る必要があるため、社内勉強の機会を設けています。

奥野 業界が変わられたお客様もいらっしゃいますからね。例えば今まで車を作っていなかった会社が車を作るとか。お客様の層が広がり、当社のはんだ製品の使い方やご要望が変わってきているのは工場側でも感じています。様々な分野から新しい技術がどんどん出てきますので、それに対応する製品の開発が必要になります。

Society5.0とされるAIやIoT、ロボット化等は、全部そのまま当社の工場に当てはまる話なんですよね。工場側もAIやIoT、ロボットなどの新しい技術を率先して勉強し、製造現場に取り入れ始めています。業界で先行して導入し、製造現場の付加価値を高めることが重要だと考えています。

品質・安全性を高め、
お客様へセーフティを提供する

司会 今年のCSRレポートのメインテーマは「セーフティ」ですが、まず品質・安全性に対するお考えや取り組みについてお聞かせください。



時代や環境の変化に伴い、
変えていかなければいけないもの
を変えていく

長谷川 当社は47年前に関連会社である産業分析センターを設立しました。従来、内部で検査する工程を第三者機関である産業分析センターに一任することで、お客様へ高品質で安全な製品の供給に努めてきました。

奥野 報道でも品質検査の信頼性に対する関心が高まっていますが、社内確認のみではなく、第三者に公正に検査してもらうことで、お客様にとっても安心していただけるのではと感じています。

また品質を高めるためには、5S(整理、整頓、清掃、清潔、躰)をしっかり行うことも重要です。取り組むことで気持ちも引き締め、職場内の労働災害も減り、不純物等が混入しないことで製品の品質も上がります。当社では20年程前から5Sに取り組み始め、この10年程でさらに徹底したことで、5Sが社内に根付いていると思います。

新しい取り組みとしてはロボット化等ですね。昔はいわゆる3K(きつい、汚い、危険)や重い・熱いなど労働環境が悪い職場もありましたが、今では5Sを徹底し、ロボット化や自動化設備を導入することで、人にやさしい工場づくりを進めています。社長をはじめ経営陣は、ロボット化や自動化に向けて投資をする姿勢で実行していますので、工場はそれを無駄にしないよう取り組んでいます。

司会 お客様への安定供給の面ではいかがでしょうか。

奥野 安定供給という意味では、2011年の東日本大震災が大きなきっかけとなっています。災害の復旧だけではなく、BCP(事業継続計画)の考え方が世の中に一気に浸透しましたが、当社ではリスク管理の徹底や、複数購買または複数工場での調達、さらにサプライヤーの健全性を確認しています。

長谷川 今年は関西にプリフォームの製造工場を、アメリカにパウダーの製造工場を新たに設けました。現在はサプライチェーンも含め、世界中のお客様のご要望に応えられるよう常に見直し、供給体制を整えています。

責任ある調達やリサイクルを通じて
社会に対するセーフティに応える

司会 はんだの材料に天然鉱物を多く使用していますが、どのような取り組みを行っているかお聞かせください。

奥野 例えば錫ですと、当社ははんだメーカーで唯一の企業としてRBA(Responsible Business Alliance)に加盟しており、紛争地域の材料は使わない「コンフリクトフリー」を宣言しました。また購買の担当者が調達先である世界中の錫製錬所に出向き定期監査を行い、安全で安心なサプライチェーンの確立に取り組んでいます。

長谷川 有限資源を使用する責任としては、40年程前からはんだをリサイクルする高橋合金と連携し、資源の有効活用に努めてきました。最近では、時代が環境を意識したものづくりをする流れなので、お客様からリサイクル材を使ったはんだ製品のご

要望も増えていますね。当社が販売したはんだを回収してリサイクルできる体制を社内外に確立しているのは、お客様並びに社会のニーズに応えられていると感じています。

奥野 回収したはんだには不純物や色々な金属が入っていますので、そのままではリサイクルできません。高橋合金では、製錬所から購入している錫と同様、あるいはより高純度の錫材料を製造できる技術を確立しており、それに伴い生産量も増えてきました。

従業員の健康と安全、
そして活躍できる環境へ

司会 「従業員に対してのセーフティ」として、従業員の健康と安全、安心して働ける環境についてお聞かせください。

長谷川 社員の健康維持の一環として、がん保険料や医療費の会社負担制度などを設けています。また、昨年はこちらまでの社員寮を男女共に新たにし、社員食堂の充実など働きやすい職場環境づくりに重視して取り組んでいます。また、子育てや介護のための時短勤務、帯同休職などの制度を設けており、働きやすい環境、社員皆がやりがいを持てる企業を目指し続けています。

奥野 昨今、政府が掲げている「働き方改革」に沿って、明確に残業の上限を決め、日ごと月ごとに勤怠管理を行い、状況に応じて人員配置転換をするなど長時間労働にならないよう取り組んでいます。

一方で、ビジネス面では生産量が増えていますので、働き方改革に相反しないためには設備の自動化やロボット化が不可欠と考えています。また、工場内におけるリスク状況を洗い直し、安全と災害対策を進めており、当社の関連会

社の製品でもあるスプリンクラーを全工場に設置するプロジェクトに取り組んでいるところ

司会 この1年は経営に関しても大きな決断をされましたが。

長谷川 経営面における一番大きな改革として、千住金属工業グループのホールディングス化による組織改編を行います。千住金属工業の傘下にこれまでの子会社及び関連会社を置くことにより、人的リソースや資本・資金の有効活用を行うなど、大きな体制の変革に取り組んでいます。

奥野 ホールディングス化により、千住金属工業グループ内での同一労働・同一条件・同一賃金の推進や、他拠点同士の交流やキャリアアップの機会も増え、設備投資もしやすくなります。これからの100周年に向けた重要な取り組みです。

長谷川 多様性もますます重要になります。現在、海外に14拠点ありますが、日本からの出向者による運営から現地社員が主体となる、真の意味での現地化を推進していく必要があります。また、女性社員が働きやすく、やる気が出てやりがいのある職場を目指していきます。当社には佐藤有香取締役がおられることで、国内拠点における意識は随分変わりましたが、海外拠点と比べるとまだまだ女性社員の活躍が足りない部分もあります。今後は性別や国籍、年齢などにかかわらず、一人ひとりが活躍できる職場環境・体制を整えていきます。

司会 お二人のお話から、千住金属工業のセーフティに関するお考え・取り組みと、100周年に向けた想いが伝わりました。本日はありがとうございました。

ホールディングス化により、
人的資源を有効活用し、一人ひとりが
活躍できる職場を目指す



Society 5.0 (ソサエティ 5.0) とは?

狩猟社会(Society 1.0)から始まり、農耕社会(2.0)、工業社会(3.0)、情報社会(4.0)に続く次の世代。AIやIoTなどのテクノロジーの活用により、世界中から集まる様々な情報(ビッグデータ)を解析・共有・判断することで、医療・介護の地域格差や労働力不足などの社会的課題の解決と経済発展を両立する、内閣府が提唱する我が国が目指している新たな未来社会のこと。



内閣府 Society 5.0 (https://www8.cao.go.jp/cstp/society5_0/index.html) より加工して作成