

Q 「モノづくりしたい」といって今時珍しい子、しかも女の子が働きたいと言っています。採用すべきかどうか、迷っています。ですが…。(埼玉県、試作加工)

僕はね、中小企業の一歩の課題は人材育成だと思ってる。「人材が集まらない」「つみんばややくはく」、もっと女性の活用を真剣に考えるべきなんじゃないかな。汎用機はともかく、NC機なら女性も男性と同等に仕事できますよ。数値入力さえ覚えればNC機は操れる。安全性も高いし、女性とて難しい作業を必要はないんです。

当社で最初に工場に女性を入れたときは僕も心配でしたよ。事務職で採用したのに、工場を見せたら「こっちの方が面白そう」と。試しにやらせたら、いまじゃ工場に技術指導に行くまで成長しています。やる気と体力と根性さえあれば男女は関係ないんです。

その子は運動部出身で、部活で上下関係の大切さをたたき込まれてきたから、工場の雰囲気にもすぐになじめた。それに先輩後輩のつながりで、定期的に若い

やる気と根性があれば関係ない

女の子の採用を迷っています

子が入社してくるんですよ。女性を採用するなら運動部出身者がお薦めですね。「女性が来ると環境整備が大変」と言っている、そんなことはない。女性が働きやすい職場は男性も働きやすい。そう思いませんか？ 僕自身、「BK」は嫌で、日常身近な所で化粧室や休憩室を最初に改善した。工場にはBGMも流している。僕の世代は「ながら仕事」は厳禁だったけど。

女性がいる一番の効果は、男性従業員へのやる気向上。職場の雰囲気も明るくなったし、人間って分かりやすいもので、定着率まで上がっちゃった。若手の男性が新人女性を指導するんだけど、よせばいいのに懇切丁寧に教えてくれる。全部教えるもんだから、あつちい間にも技術で逆転されちゃう。男ってしょうがない生き物だから、しょうく思いま。

(次の回答者はマテリアルの細貝淳一社長です)

悩み? 聞くよ!

~東京・大田の4人が答える~

回答者

南武社長 野村 和史さん

のむら・かずし 青山学院大卒、父が創業した南武に61年(昭36)入社するも会社が火事で全焼、外資系商社で活躍。84年に復帰し95年社長。67歳。エンジン鑄造などの金型用中子抜き油圧シリンダーで圧倒的シェア。



工場を移したいのですが、土地を借るか借りるか迷っています。(東京都、金属加工)

そのや、借る方がいい。仮に工場を閉鎖せざるを得ない事態になっても、借賃なら負債を残すに土地を引当てるし、再スタートもしやすい。絶対に成功する保証はない、どうにもないわけですか。

この考えは当社設立時からの一貫した方針です。これまで工場を度々拡張してきたけど、土地はあんまり借りておらず。土地はモノを生み出すために存在するんですよ。資産として抱える必要はない。借りてもいい。資金があるなら、土地じゃなく人材に投資しますよ。

「こんなこと言うのは、当社は昭和38年に本社工場を火事で全焼させてしまったことあるからなんです。工場が焼けたら、負債と金利負担は消えてくれない。中小企業が土地のリスクを背負うなんてまじっ。そう思いましたね。

ほかにも借りの利点はあって、土地の費用を変動費化でき、毎月のモノづくりの収支が素に明快に分かるんで

借りる方がリスク低い

工場用地は買うか借りるか

す。やれ地価が上がった、やれ下がったなんて、余計なこと悩むわね。確かに地方の地価の安さは魅力的だし、株価も上昇する中、いまは土地の買い時かもしれない。でも、含み益がどれだけ出るかは、不動産投資を商売にする人が考えること。モノづくり一筋の企業には関係ないんです。

僕が以前勤めていた商社なんか、資産(言葉は机)しかなく、身軽だったんだから。私生活でも『土地付き家付き、女房付き』の結婚じゃあ、嫌でも拘束されちゃう。『持たない』身軽さは経営も同じなんです。

(次の回答者はマテリアルの細貝淳一社長です)

「Jのコーナーへの感想、回答者の質問は、J020003eiky.nikkan.co.jp(kf)」

悩み? 聞くよ!

~東京・大田の4人が答える~

回答者

南武社長 野村 和史さん

のむら・かずし 青山学院大卒、父が創業した南武に61年(昭36)入社するも会社が火事で全焼、外資系商社で活躍。84年に復帰し95年社長。67歳。エンジン鑄造などの金型用中子抜き油圧シリンダーで圧倒的シェア。



その子も息子に会社を継がせたいと考えているんですが、本人はあまり乗り気ではありません。(埼玉県、機械部品)

今、「07年問題」などいって技能伝承の必要性が叫ばれているけど、当社のある東京都大田区では、経営者の後継者がいないことも大きな問題となっています。それだけに、一刻も早く後継者を意識したい気持ちは痛いほど分かるんですが、息子さん嫌がっているのに無理やり誘うのは逆効果です。「別の道に進みたい」と言ったら、その通り進ませてやるのも親の務めなんじゃないでしょうか。

どうしても息子さんに会社を継がせたいなら、「継いでいいかな」と息子さんに思ってもらえるような、魅力ある会社を改める(?)から始めるべきでしょう。3Kからの解放は当然。低賃金で長時間労働なんて、もってのほかです。難しく考える必要はなく、休憩時間をちゃんと設けたり、毎月1回全社で懇親会を開くなど、社員みんなが楽しく働ける環境をつくれればいいんです。

私も息子3人のうち二男と三男は当社で働いてますが、長男は別の道に進みました。二男と三男も直接当社には入ら

まず、楽しく働ける職場に

息子に後を継がせたいが、乗り気なし

ず、ほかの会社で働いたり、海外に留学したり、いろんなことを経験してきてました。その身に付いた語学やコンピューターのスキルは、仕事が変わった今も十分に発揮されています。

社長になれば社会的責任も多く背負うし、息子とはいえ経営者の責務がないと、社員や家族、取引先などみんなが迷惑することになる。だから、私から息子3人に「仕事を継ぐ」とは一度も言っていない。お酒が入って、つい口に出ちゃったことはあったかもしれないけど、でも、息子から「南武に入りたい」と言われた時は、うれしかったなあ。親としての責任感もあって「うん、うん」というたきり、即答はできなかったけど。

(次の回答者はマテリアルの細貝淳一社長です。Jのコーナーへの感想、回答者の質問は、J020003eiky.nikkan.co.jp(kf))

悩み? 聞くよ!

~東京・大田の4人が答える~

回答者

南武社長 野村 和史さん

のむら・かずし 青山学院大卒、父が創業した南武に61年(昭36)入社するも会社が火事で全焼、外資系商社で活躍。84年に復帰し95年社長。67歳。エンジン鑄造などの金型用中子抜き油圧シリンダーで圧倒的シェア。

