

探訪

経営者

INTERVIEW

－「ものづくりは、人々を幸せにする」
を信念として、多様な人材が活躍
できる企業を目指す－

株式会社 テック長沢

創業以来、金属部品の切削加工技術を強みとして発展を遂げてきたテック長沢。同社は、業務のDX化に対する先進的な取り組みが評価され、2022年に経済産業省の「DXセレクション」を受賞したのに続き、2024年には県内経済の発展に貢献した企業に贈られる「新潟県経済振興賞」を受賞しています。

今回は、2011年の就任以来、同社成長のけん引役となってきた長澤智信社長から、これまでの経緯や今後の展望などについて、お話をうかがいました。

■ このたびは「第41回 新潟県経済振興賞」の受賞、おめでとうございます。これまでの経緯と現在の事業概要についてお聞かせください

当社は、私の祖父が1963年に柏崎市内で創業した会社です。祖父は、もともと市内の鋳物会社でストープの部品などを作っていたようですが、勤め先

【会社概要】

会 社 名 株式会社 テック長沢

代 表 者 代表取締役 長澤 智信

本社所在地 柏崎市藤井1409-1

創 業 1963年

社 員 数 180人

事 業 内 容 自動車部品・産業用機械部品等製造

の廃業に伴い、同僚4人とともに立ち上げた会社が当社のはじまりです。

当社事業の中核は金属部品の切削・研削加工であり、自動車をはじめ、業務用印刷機械や各種産業機械に関連した部品等の製造・加工に強みを持っています。工場は昨年10月に完成・移転した本社工場のほか、柏崎市内の藤井工場と田塚工場、そして中国蘇州工場の計4工場が稼働しています。



▲2023年10月に完成した本社工場

当社が本社を置く柏崎市では、近年、若年層の人口流出が顕著です。このため、当社としては、ひとりでも多くの雇用を増やすことが最大の地域貢献につながるとの思いを持って、事業を発展させてきたつもりです。おかげさまで、このたび「第41回 新潟県経済振興賞」（主催：財団法人新潟博覧会記念財団）を受賞することができましたが、これも今までの努力や取り組みが認められた成果であると、社員一同、大きな喜びを感じています。

■ この20年ほどの間で業容が大きく拡大していますが、成長の要因はどこにありますか

私が当社に入社したのは、2003年のことです。当時は、私の父が社長を務め、地元の取引先を基盤として堅実な経営を行う地域密着型の町工場だったと思います。

実は、私が入社したとき、社長からは「あまり現場に入り過ぎるな」という忠告を受けました。私としては、メーカーに入社したからには「現場でモノづくりの仕事を覚えろ」と言われることを覚悟していたのですが、全く逆の指示を受けたため、不思議に感じたことを今でも覚えています。後に、自分が現場仕事を最優先としたがあまり、お客さまや地域の経営者の方々との交流が足りなかったという自戒から出た言葉だったと知りましたが、この忠告があったからこそ、当社の今があるのだと思っています。



▲田塚工場内の切削部品加工の生産ライン

私は、この社長の忠告に従い、時折は工場に顔を出して現場の仕事を覚えながらも、積極的に外部に顔を出すよう心掛けました。特に私が力を入れたの

が、新たな取引先の開拓です。会社を発展させていくためには、新分野・新規取引先の開拓が必須であると考えて、時には飛び込み営業も交えながら、全国各地を飛び回りました。

それから数年が経過した2008年、世界経済をリーマンショックが襲います。国内でも多くの企業が業績の悪化に見舞われることになり、当社も一時期は売上高が前期比9割減という深刻な事態に陥りました。私は、苦境を何とか打破しなければとの思いで取引先の開拓活動を続けていましたが、そのうちにこれまで何度アプローチしてもお会いいただけなかった企業の担当者が「話を聞いてみたい」と声をかけてくれるようになりました。不況の影響で業務量が減り、各担当者に余力が生まれていたことが理由ですが、こちらからすると不幸中の幸いで、正に「ピンチがチャンスに変わった!」と感じました。

その後、私は2011年に当社社長に就任しましたが、リーマンショックの不況下に多くの方々とお会いできたことがきっかけとなり、景気の回復とともに全国各地のお客さまから取り引きのお声掛けをいただくようになりました。

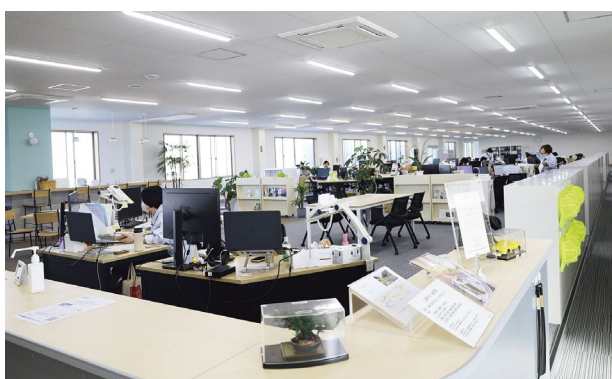
■ 業績の伸長とともに、社員数も大幅に増加しています

当社では現在、総勢約180人の社員が働いています。私が入社した当時の社員数が18人でしたから、この20年間でちょうど10倍の規模に拡大したことになります。

当社の場合、採用は新卒者を主体としてきたことから、社員は20～30歳代の若手・中堅層が全体の6割強を占めています。新卒者を毎年継続的に採用することは決して容易ではありませんが、地方都市で中途採用に力を入れてしまうと、仲間でもある地元の同業他社からの引き抜きにつながりかねません。何よりも、地域内に新しい雇用が生まれず、地域経済にメリットがありませんから、当社では苦労しながらも新卒者の採用活動に力を入れています。

リーマンショックの際も、受注減少に対応するた

め、人員整理に踏み切る動きが全国各地でみられましたが、当社の場合は「会社の貴重な財産である社員を、ひとりも辞めさせてはならない」と考えて、雇用調整助成金を利用して社員の教育訓練に取り組みました。結果的に、社員を確保していたことが奏功し、他社に先駆けて景気回復に伴う受注の急増に対応することができたわけですが、このときの経験がコロナ禍でも最大限に発揮され、受注の落ち込みにも動じることはありませんでした。



▲新社屋では働きやすい環境を整備

■ 業務のDX化が進んでいますが、 きっかけは何だったのでしょうか

社員数が少なかった頃は、社長である私の目が見え、行き届きましたし、連絡や指示なども口頭で伝えることができました。しかし、社員数が増えるにつれて意思疎通や情報伝達の円滑化、効率的な業務運営などに課題を感じるようになりました。そこで目を付けたのが、各種業務のデジタル化です。今で言うところの「DX化」ですが、幸いなことに実弟である専務がシステムエンジニアであったため、専務の主導のもと、これまで手作業で行っていた社内のあらゆる業務をデジタル化していきました。

面白いことに、専務が手始めに着手したのは、お弁当注文システムの開発でした。それまでは総務担当者が社員のお弁当の注文を毎日取りまとめて発注していたのですが、注文数が多いために、かなりの負担をかけていました。それを見かねた専務は、各社員が手元のパソコンからその日のお弁当のオー

ダーを入れると、自動的に集計してお弁当業者に発注し、更にはお弁当代を月次で集計して給与から天引きするという画期的なシステムを作りあげました。

これにより、社員は複数の業者が提供するメニューから毎朝好きなお弁当を簡単な操作で選べるようになりましたし、何よりも総務担当者の業務が大幅に省力化・効率化されることになりました。仕事とは直接関係がない分野からのスタートでしたが、全社員に業務をデジタル化するメリットが「見える化」されたことが、その後の当社におけるDX化の推進に大きく寄与したと思っています。

■ 現在ではどのような分野でDX化を進めているのですか

その後も、手書きであった発注書をバーコードに切り替えたり、タスク管理用のシステムを導入したりなど、業務のあらゆる部分でデジタル化を進めました。中でも、効果が大きかった取り組みのひとつが、全社員の保有スキルを見える化したスキルマップです。これにより、誰がどのようなスキルを保有しているのかが一目瞭然で把握できるようになったため、社員の適切な配置や若手社員の育成計画策定等を効果的・効率的にできるようになりました。



▲工場内では、あらゆる工程でDX化が進展

また、若手社員などに好評なのが、動画化した作業マニュアルです。以前の製造現場では、紙ベースの作業マニュアルをもとに、先輩社員の背中をみて現場の仕事を覚えるというスタイルになりがちでしたが、現在は各種工程毎に作成した1～2分程度の動画を見れば、作業の手順等を確認できる仕組みを

整備しています。マニュアルの動画化により、誰もが標準化された作業手順を覚えることが可能になりましたし、翻訳機能を利用することで外国人技能実習生もスムーズに手順を理解してくれるようになりました。将来的には、当社が培ってきた技術・ノウハウの伝承にも効果を発揮すると期待しています。

このように、当社におけるDX化の取り組みは業務のあらゆる分野に浸透しており、その実績が認められ、経済産業省が2022年度から開始した「DXセクション」では、当社が全国16社のうちの1社に選定されました。



▲動画マニュアルを見ながら、作業手順の確認が可能に

■ DX化を進めたことによるメリットは何でしたか

DX化のメリットは、管理業務に要していた労力を他の仕事に振り向けられるようになったこと、売り上げやコストが見える化されたため生産性・効率性が高まって利益率が向上したことなど、挙げればキリがありませんが、個人的には「やり切れる」ようになったことが大きいと感じています。

具体的には、社内で何かの問題が発生した際に、かつては後日上がってきた報告を見て注意喚起する程度で終わっていたところ、現在はどの部署でどのような事案が発生していて、それに対してどのような応急処置を行ったか、費用はいくらくらいかかるか、再発防止策とその履行状況等の必要なタスクが見える化されました。社内全体で、自分はもとより各担当者が果たすべきタスクとその進捗状況が見える化されたことで、自ずと「タスクを最後までやり

切る」という風土が根付いてきたように感じます。

■ 更なる飛躍に向けて、これからどのような取り組みを進めていきたいと考えていますか

社長に就任した当初は、ひとりでも多くの社員を確保して会社を発展させていくことこそが私の使命であると考えて、実際に社員を増加させ、売上高も毎年前期比2割増という躍進を続けてきました。しかし、急速な成長の弊害として、社員の中にはとても付いていけないと考える社員が増えてくるようになったことも事実です。



▲長澤社長は「地域や社会の発展に貢献しつつ、当社に関わる全ての人の幸せを追求したい」と語る

このため、ここ数年は、成長のスピードを緩めてでも、中身を伴った安定した成長を目指しています。社員に関しても、単に人数を増やしていくのではなく、採用した社員の待遇や処遇の改善に力を入れ、気持ち良く働き続けてくれる環境の整備を進めています。

また、本業に関しては、お客さまのご要望に対して、前向きに取り組む姿勢を持ち続けたいと考えています。とかく難しい相談事に対しては及び腰になりがちですが、どのような相談でも一旦引き受けて、どうやったらご要望に応えられるかに知恵を絞るという創業以来の精神を大事にしたいと思っています。そして、中長期的には、部品加工にとどまらず、自社のオリジナル製品のバリエーションを増やしていきたいと思っています。

(2024年5月27日取材 柴山・生亀)