

生産性
向上

様々なニーズを具現化するため、工場全体の運営や計数管理に長け、技術面を含めた部下の指導育成が出来るプロ人材を採用

企業概要

業種	化学製品製造業
本社所在地	千葉県船橋市
創業年	昭和27年5月
代表取締役	遠藤 憲雄
従業員数	52名

主な事業の内容

工業薬品の100%受託製造を行う化学メーカー。①表面処理薬品や洗浄剤等の混合、小分け。(液体・粉体)②輸入工業品の詰替、貼替等の流通加工作業。③あらゆる製造ロットに対応可能な自動倉庫による受注→製造→在庫→個別配送までのワンストップサービス。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

・受託先2社だけで売上高を占めていた時期が長く続いていたため、取引シェアを分散させるべく営業部門を編成し新規受託先を開拓していた。
・長らく受託先の指示通りに製造するだけだった弊害により、新規先からの要望を具現化できない事例が頻出していた。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	李林 冬青	年齢	52歳	経歴	1987年	中国廈門経済特区 化学製品製造業、設備・プロセス・品質管理エンジニアリング業務
家族構成	妻・子供2人	還流ルート	その他		1998年	水処理エンジニアリング会社、新技術の企画・研究開発・プラント運営管理
出身地	中華人民共和国	前居住地	千葉県千葉市		2004年	半導体製造業、工場施設部門のエンジニアリング業務、統括部長としてのマネジメント
役職名等	生産管理本部 本部長(工学博士)				2014年	設備総合管理エンジニアリング会社、新技術の企画推進
前職	外資系グローバル企業の半導体製造工場で施設部門の統括部長を務めた後、大手設備総合管理エンジニアリング会社で新技術の企画推進・人材育成を担当				2017年	富士化学工業(株)に入社



プロフェッショナル人材の声
～新天地での活躍～

生産管理本部 本部長
李林 冬青



業務改革に対する社長の想いに共感し、今までの経験

を活かせば期待に応えることができると感じた

転職に至った経緯

長年勤めていた半導体製造工場の閉鎖に伴い、大手エンジニアリング会社に転職し、新技術の企画推進・人材育成を担当していました。業務にはやりがいを感じていたのですが、国内営業拠点の支援や製薬会社の研究施設・製造ラインの立ち上げやコンサルティング等で国内全域への長期出張が多く、多忙を極めていたためワークライフバランスを崩してしまいました。何度も改善を訴えたのですが、親会社を買収され入社時とは別組織となってしまう、話し合いにすら応じてもらえず不信感を募らせ、転職を決意しました。

入社を決めた理由

まず始めに60年以上の業歴を有する地域に根差した製造業であることに好印象を持ちました。

採用面接では、同年代の社長と経験豊富な外部顧問とで当社が抱えている課題や将来のビジョンについてとことん話し合いました。長時間の議論を通じて、私がこれまでに経験してきた化学製品メーカー、半導体メーカー、エンジニアリング会社で蓄積したマネジメント経験や製造業に不可欠な安全衛生管理・公害防止管理・エネルギー管理・ISO品質管理等に関する全ての知識、資格がこの会社なら活かせると感じました。大企業もいいですが私ができることの一部しか発揮できないと考えましたし、よりやりがいがあると感じたので入社を決めました。また、ワークライフバ

ランスも重要なポイントとして考えていたので自宅から通いやすいことも決め手の一つでした。

もう一つ付け加えますと、採用活動の過程も非常に迅速かつ丁寧な対応でした。こまめに連絡をくれましたし、採用が決まった後のフォローも親身に対応していただいたので安心して手続きができました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

八千代・つくばの両工場の製造部門・品質管理部門における運営責任者として次の業務に従事しています。

- ①生産技術設備管理のマネジメント
- ②ISO品質管理責任者
- ③生産管理および製造技術開発を活用した工場運営
- ④工場全体の計数管理・設備投資の計画立案
- ⑤生産性向上や品質改善活動の指導
- ⑥工場の災害防止・環境保全活動
- ⑦管理面の人材不足、技術面の属人化の解消に向けた人材育成
- ⑧取引先との設備導入計画など技術面を含めた交渉役
- ⑨役所やお客様の諸監査対応

製造部門の改革に向けた組織編成や、意識改革を目的とした人材育成を進めています。これまでの2年間で徐々にグランドデザインが出来上がってきたので、今後は実行に移す段階に入ります。



社長の声
～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役社長
遠藤 憲雄



5年後、10年後を見据え、真のモノ作り企業に生まれ変わる

ための組織改革、意識改革を断行してもらえる人材を採用

工業製品の受託製造業として主要取引先から長きに渡り安定した受注を確保できていたため、恵まれた環境に安住していました。年々大口受注先への依存度が高まるにつれ「いつまでもこのままでいいのか」という不安を抱えていた時に千葉県産業振興センターに経営改革の相談をしたところ、プロジェクトマネージャーから早急に受注先の分散化を図る必要があるとのアドバイスを受けました。すぐに営業体制を整備し新規取引先の確保に動き、様々な案件相談をいただいたのですが、お客様のニーズに対して具体的な提案ができないという根本的な問題が発生しました。当社の技術での対応可否、納期予想、原価算定など当たり前の業務ができないのです。それまでは受注先の指示通りに設備を導入し、製造し、購入してもらえばよかったですから。そうこうしているうちに大口受注先の経営方針が変わり、それまでの受注高を維持できなくなるという不安が的中してしまい、大変な状況でした。

真のモノ作り企業に転換するためにも、工場運営スペシャリストの採用が不可避と判断し、千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点に依頼することにしました。プロ人材の採用面接では、当社が抱える課題を説明し、期待に答えてもらえるのかどうか、その一点を最重要課題として実施しました。他の応募者は「何とか頑張ります」とやる気は感じるのでありますが具体案が無いのです。一方、本部長の李林は「この『モノ』はいくらで作っていくらで売らなければ受託するべきではない」「この課題は現有設備では対応できないが、このような設備でこのくらいの時間があればできる」など、全ての回答が明確かつ具体的で、まさに当社が抱える顧客ニーズの具現化のために不可欠な人材だと直感しました。工場經理にも精通した本部長の李林が加わってくれたことは単なる下請企業からの脱却を図る大きなターニングポイントとなりました。

本部長の李林が入社した過去2年間で組織変革についてこれれずに去っていく古参社員もいましたが、改革には痛みを伴うものです。現在は本部長の李林をトップとした生産管理本部の再構築の途上にあるため、具体的な数字で示せる効果はまだ出ていませんが、5～10年後には必ず結果が出ると確信しています。また、退職した社員の補充はプロフェッショナル人材戦略拠点を通じて更に5名を採用できているので、非常に助かっています。



プロフェッショナル人材の提案により新規導入された製造ライン設備。
(準備が出遅れていたISO9001:2015年版への更新も期限内にスムーズに移行)



採用担当者の声
～プロフェッショナル人材採用にあたり苦労・工夫した点～

取締役 総務部長
高橋 俊雄



プロフェッショナル人材戦略拠点が主催したイベントにて

人材確保の重要性を認識し、採用を決意

最初にプロ拠点を知ったのは、弊社の経営改革に関して相談していた千葉県産業振興センター総合支援室のプロジェクトマネージャーから紹介してもらったことがきっかけでした。それまでの弊社の採用活動はハローワークを通じてしか行っていませんでしたが、2016年7月に千葉県産業振興センター主催の「千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点セミナー」に社長の遠藤と一緒に参加して、弊社の将来を担う人材を確保するにはプロ拠点を活用し、専門的知識や実務経験者を採用する方法が最適であると実感し、2016年8月にセンターに相談したことが始まりです。相談内容は経営課題である生産管理及び製造技術開発を活用した工場運営とお客様との設備導入計画等技術面を含めた交渉が出来る人材が必要となるため、相談を致しました。

採用活動で苦労したことは、沢山の人材紹介会社がエントリーしてくれて、とにかく多くの応募者の紹介を受けたことにより、連日応募書類の整理と選考並びに面接の日程調整が続いたことが一番大変でした。

プロ人材の採用から受入れについては、最初に遠藤と高橋が面接をして、2回目に弊社外部顧問と遠藤が面接をしました。面接を通してプロ人材の前職における新規設備導入・新規事業のプロジェクトリーダーやマネジメント管理業務等の経験も豊富であることなどから、弊社が求める任務を遂行でき、事業創出力強化に繋がる活躍が期待出来ると判断し、採用を決定しました。その後内定通知書の発送から内定受諾、入社手続など電話とメール・郵送で細かく丁寧に連絡を取ることを心掛けました。入社後は社内規定に則り会社概要の説明や社内教育訓練の実施、各部署の業務説明、社内ルール等を詳細かつ丁寧に説明して、一日も早く会社に慣れていただくようアドバイスすることを心掛けました。

プロ人材は弊社への入社に際しては転居を伴わなかったため、住環境の変化も無く、家族も転職に賛成頂き、すぐに新しい環境に慣れてくれたようです。