

NBC PLUS+

vol.109

事例紹介 / 大三鋼機株式会社

変幻自在

自在に姿を変える組織に脈々と受け継がれる不変的な想い



常にチャレンジングで変幻自在な組織と 不変的な「働く人の幸せへのこだわり」

変わりに
続けること
に
頑固
であれ



profile

- 会社名 | 大三鋼機株式会社
- 代表者名 | 代表取締役 相川 洋輝 氏
- 従業員数 | 142名 (2023年4月時点)
- 設立 | 1948年3月27日
- 年商 | 23億円
- 事業内容 | 一般鋼材販売とレーザー加工、曲げ加工、
タップ加工、溶接加工
- 所在地 | 〒455-0056 愛知県名古屋市港区砂美町 50-1



高い技術力と豊富なノウハウを基盤に 時代のニーズに応じて進化を続ける

文：NBCグループ

1948年の設立以来、『大三鋼機株式会社』は脈々と培った高い技術力と豊富なノウハウを基盤に、自社のアイデンティティを失うことなく、新たなチャレンジを続けてきた。

鋼材販売だけではなく、材料調達から加工・納品までワンストップで対応。お客様の要望に応えながら加工技術を身につけ、時代のニーズに合わせて絶えず進化を遂げてきた。

その最大の強みは、柔軟な対応ができる幅広い加工技術にある。90年代の条鋼加工に始まり、2004年からはレーザー加工と曲げ加工をスタート。さらには溶接加工も取り入れ、機械加工や塗装・組付け工程への対応もできる体制を整えてきている。また、顧客のQCDニーズに応えながら効率化を図り生産性を高めてきた結果、小ロット・短納期の要望にも応えられるように

なりつつある。

チャレンジングな組織を率いる相川洋輝氏は、祖父・父と続いた会社の3代目社長にあたる。入社した当時社員は10数名程度だったというから、現在までの成長には目を見張るものがある。先代の相川孝廣氏に代わり、代表取締役就任したのは2018年。円滑に事業の引き継ぎが行われた。

●相川社長「長男ですから、いずれは祖父が創業した会社を自分が継ぐのだろうと漠然と思いつつながら育ってきました。

大学受験の際、特別やりたいと思うこともなかったのですが、商学部経営学科を選んだのと同時に、将来こうなる（社長になる）ものと考えていました。もともと父（先代社長）はある程度若いうちに引退することを計画していたようで、その引き際も鮮やかでした。

承継後は、一切口出しなどもしない。祖父から父の承継のときにも、余計な口をはさまれなかったのでもやりやすかったそうです。自分自身も同じようにしたいという想いがあったのでしょね。迷いなくスバツとバトンを渡してくれた感じでした。」

大三鋼機株式会社「企業理念」

1. 社員のやりがいと豊かさを追求する
2. 鉄を通して全ての人に感動を与える
3. お客様の繁栄に寄与する
4. 事業を通して地域社会に貢献する

当時、38歳で祖父の代から続く会社の代表に就任するのには相当なプレッシャーがあったにちがいない。しかし、相川社長は経営者が負うのは「重圧ではなく責任」とその気持ちを表現する。

76年のあゆみ

1947 ◆ 名古屋市中区丸田町にて創業者・相川大三氏が

『大三鋼機商会』を創業、鉄鋼販売業を始める

1948 ◆ 資本金19万5千円で『大三鋼機株式会社』設立

1952 ◆ 名古屋市古沢町に本社、倉庫新築移転

1961 ◆ 名古屋市中区に本社事務所・倉庫新築

1962 ◆ 鉄鋼団地港区砂美町に土地購入

1964 ◆ 資本金500万円に増資

1968 ◆ 名古屋市港区砂美町に倉庫を新築、

シャーリング切板加工を行う

1974 ◆ 資本金1200万円に増資

1981 ◆ 倉庫事務所を改築、本社機能・営業部門を砂美に移す

1988 ◆ 創業者・初代社長 相川大三氏に代わり

専務取締役 相川孝廣氏が代表取締役役に就任

1990 ◆ 本社社屋新築

1991 ◆ 倉庫を新築、バンドソーによる型鋼切断に進出

1997 ◆ 創業50周年記念行事を行う

2004 ◆ 日平トヤマ製レーザー加工機導入

2005 ◆ 日平トヤマ製レーザー加工機導入

2006 ◆ 事務所社屋新築

◆ 日平トヤマ製レーザー加工機導入

2007 ◆ 三菱製レーザー加工機導入

◆ AMADA製曲げ加工機 (HDS-1303NT) 導入

2008 ◆ トルンブ製 TruLaser 3030 レーザー加工機を導入

◆ 創立60周年記念行事を行う

2009 ◆ ジェイテクト製立形マシニング加工機 FV1165S を導入

機械加工に進出

2010 ◆ AMADA 製曲げ加工機 (HDS-2204NT) 導入

◆ フロー製ウオータージェット加工機導入

ウオータージェット加工に進出



二代目
相川孝廣氏



創業者
相川大三氏



創業当時の様子



創業当時の社屋

2010

2000

1950

2008年～
リーマン・ショック

2005年

- ・中部国際空港 セントレア開港
- ・2005年日本国際博覧会(愛知万博)開催
- ・構造計画書偽造問題、通称「姉歯事件」が話題に

1998年～
中国不動産バブル

●相川社長「社長になる時に、特別何かを感じたというよりは、昔から今に至るまでずっと、もはや高度成長期ではなく、少子化によって日本の国内市場は縮小傾向にあるということに対する怖さ、みたいなのは感じてきました。社会構造の変化にともなう製造業の構造変化、そうしたことに漠然とした、しかし非常に強い恐怖感があります。

『アリとキリギリス』の話ではないですが、こうして新しいチャレンジを続けているのも余裕のある今のうちにやっておかなければという想いがあるからです。

それ以上に、何よりも強く感じるのが責任です。会社を成長させ続けて、社員一人ひとりが定年まで賞与をもらえるようにしていきたい。『みんなを幸せにしなければ』という夢だったり、願望だったり、呪縛でもあるのかもしれませんが、それは経営者である限り、仕方がないこと。当社の業績で怖いなんていつていたら、キリがありませんよね。とても恵まれた環境にあると思っています。」

大三鋼機株式会社

| | | | |
|------|---|--|---|
| 2011 | ◆ ロール曲げ機導入 | | |
| 2011 | ◆ 品質管理分野の国際標準規格ISO9001を認証取得 | | |
| | ◆ 事務所社屋を増築 | | |
| | ◆ トルンプ製レーザー加工機 TruLaser5030にパレットマスターを増設 | | |
| 2013 | ◆ 『Daisan Viet Nam Co., Ltd. (CADセンター)』設立 | |  |
| 2014 | ◆ AMADA製レーザーマシニングパレットチェンジャーシステム導入 | | |
| 2014 | ◆ AMADA製曲げ加工機(HG-5020)導入 | | |
| 2015 | ◆ AMADA製曲げ加工機(HG-8025)導入 | | |
| | ◆ 鹿兒島支社設立 | |  |
| | ◆ 業務拡張のため第3工場を購入 | | |
| 2016 | ◆ トルンプ製TruLaser 3030 レーザー加工機を導入 | | |
| | ◆ 第3工場にて自社での溶接加工を稼働開始 | | |
| | ◆ 板金バリ取り機(メタルエステ)導入 | | |
| 2017 | ◆ 創立70周年記念行事を行う | |  |
| 2017 | ◆ 株式会社コマツ産業製曲げ加工機(PA5012NET)導入 | | |
| 2017 | ◆ 第4工場の稼働開始 | | |
| 2017 | ◆ Bystronic製BySprint Fiber 3015導入 | | |
| 2018 | ◆ 専務取締役 相川洋輝氏が代表取締役役に就任 | | |
| | 相川孝廣氏が相談役に就任 | | |
| 2018 | ◆ オークマ製立形マシニングセンター MILLAC 611V II (OSP P300M) 導入 | |  |
| 2018 | ◆ 株式会社尾張工業所とのグループ会社化 | | |
| 2019 | ◆ Bystronic製ByStar3015 Fiber10000導入 | | |
| 2019 | ◆ 大阪工場 設立 | | |
| 2021 | ◆ 入谷電機工業株式会社とのグループ会社化 | | |
| 2021 | ◆ 五洋工業株式会社とのグループ会社化 | | |
| 2022 | ◆ 第5工場の稼働開始 | |  |
| 2022 | ◆ 村田機械製ファイバーレーザー複合加工機 TL3015HL + FS3015TL導入 | | |

第5工場

三代目
相川洋輝氏

70周年記念事業の様子

鹿兒島支社の様子

Daisan Viet Nam Co., Ltd

2020

This story is to be continued!

業界に先駆けてIT活用に取り組み 常識的なことを普通に取り入れただけ

三四半世紀の長きにわたり、大三鋼機はさまざまな時代の変化を乗り越え、存続を果たしてきた。老舗企業の強さの源泉は、めまぐるしく変わる市場に合わせて柔軟かつスピーディーに変化し続けるチャレンジ的な姿勢にあることは明らかだ。

さらに、相川社長によると「業界に恵まれた」とのこと。鉄鋼業界特有の次のような背景があるという。

●相川社長「当社に限ったことではなく、同業者のほとんどが70周年くらいです。それは、まず新規参入のハードルが非常に高いからです。設備投資も必要ですし、在庫を保管するためにも、ある程度の広さの土地が必要ですから、昔から続けてきた人しかなかなかやろうとしない。」

IT企業のように小さな資本でパソコン1台からスタートできるような業種ではありません。また、一般的には3K職場の不人気業種



大三鋼機株式会社
専務取締役
若原 誠之 氏

でもあり、IT化を進めている企業が少ない状況にありました。そのような中で他社より多少早めの取り組みが、20年余りしてようやく芽を出してきていると感じています。」

また、本社が名古屋市という地理的優位性を活用したことも大きい。若原誠之専務は「いろいろなタイミングがうまく重なった」と指摘する。

●若原専務「2000年代、リーマンショックの前にセントレア（中部国際空港）が開港したり、愛知万博が催されたり、当社にとって景気がすごく良かったのです。中国パプルのな時期もありましたし、耐震偽装をした姉齒事件の影響で耐震に関わる仕事も急増しました。」

なおかつ当時を振り返り、「死ぬほど働いた」「馬鹿みたいに働いた」

と、相川社長・若原専務は口をそろえる。大胆に権限委譲を進めてきた結果、今でこそ経営に専念しているが、かつては両者とも社員と一緒に現場で奮闘していた。

●若原専務「私と社長は2歳違いで、次長や課長もほぼ同世代です。みんな助け合いながら、まるで中学や高校の部活みたいな勢いで毎日、仕事に取り組んでいました。」

私は営業をしながら休みの日も現場に出たり、夜遅くまで働きました。そういう姿を見せると、現在の幹部も同じようにやらざるを得ないでしょう。今、振り返ると巻き込んでしまつて、大変な思いをさせたのだろうなと思います。

ただ、20代のうちに大きく振り幅を持ったことは後々ためになったはず。私自身もああいう経験を経て、忍耐力がついたのを実感しています。」

時代の波に軽やかに乗るだけではなく、そこに地道な努力が噛み合ったからこそ、現在の大三鋼機の発展があるといえるのだろう。

一方、現場で働く社員は常に変化し、チャレンジを続ける会社の仕事についていけないと気後れしてし



まう場合も少なくないはずだ。
経営陣との意識の乖離を埋めることは難しい。職場の人間関係は大きな課題となる。

●若原専務「中小企業の人材を軽んじるわけではありませんが、その多くは、転動がない近場の会社やルーティンワークを自ら選んで入社してくるタイプ。

キャリアアップのためなら変化を厭わない！割り切ってミッションをクリアする！といった野心家が集まる大企業とはその様相が少し異なります。経営陣がそんな彼らに急激な変化を求めると、どうしてもぶつかり合う回数が増えてしまいます。会社を運営していく上で、衝突はつきものですが。」

2008年、弊社がご縁をいただいたのも人の問題の解決という課題があればこそ、組織づくりや新たな

戦略・戦術を取り入れるという目的だけではなく、間に入って衝突を和らげてもらいたいと考えてのことだった。

担当のNBC植田は、自身の担う役割が少しずつ様変わりしてきたのを実感しているという。社員面談を定期的に実施するなど、人材育成に時間をかけて注力してきた結果、皆が著しい成長を遂げている。

●NBC植田「初めのうちは、当時リーダー・サブリーダーだった次長・課長と一緒に各部署の問題に取り組み、話し合い、その内容を当時の専務・常務である、相川社長と若原専務に共有し修正していました。

それが経験を重ねていくうちに、いつしかリーダー・サブリーダー自身で課題解決できるようになり、次長・課長となった今ではこれから新しく取り組んでいくことなどを話

し合い、経営陣に伝えるということが多いとなりました。

私の役割も、本当にお困りになった時以外は、経営陣・幹部陣に対して客観的な情報・アドバイスをお渡しする社外取締役のような役割に変化してきています。

●若原専務「それぞれの本音が出せる場面をつくってもらい、複雑な人間関係が緩和されました。今では次長・課長たちもしっかりして、事前にある程度問題を解決してくるので、随分と楽になりました。植田さんには組織の潤滑油になってもらい、経営陣を代弁する役割を担っていただいています。

NBCとのおつきあいがなければ、大三鋼機はここまで成長していなかったのではないのでしょうか。」

職場の人間関係は常に大きな課題

経営陣と現場の社員との軋轢を緩和



NBCコンサルタンツ株式会社
植田 克

変幻自在な老舗企業の強みの源泉に迫る

POINT

スムーズに
権限委譲を進めて
組織全体の
パフォーマンス最大化

組織が大きく成長を遂げていく中、スムーズに権限委譲が行われてきた。

「自然な流れでこうなったのだと思います。」(柏孝昌次長)と、次課長陣は皆、そのタイミングを思い出せないほどに自然体で、それぞれの役割と責任を受け入れている。一方、自身の権限を与える側は、その瞬間の想いを鮮明に記憶している。一人ひとりの能力や状況を把握した上で、意図して進めてきたからだ。

●若原専務「自分の担当を少しずつ減らしていったときのことを思い出します。すごく不安な気持ちもありましたが、失敗してもいいという気持ちでした。もしもうまくいかなかったとしても必ず取り返しがつくので、いけると思ったタイミングでどんどん引き渡していました。」

彼らは覚えていないでしょうね。会議を開くなど正式な引き継ぎのイベントをやっていないので、何月何日まではわかりませんが、あのときの想いは忘れません。」

若原専務によると、権限委譲は今もなお続いている。適切な形での権限委譲の実践がスピード感のある意思決定を可能にし、組織全体のパフォーマンス向上に直結している。

●若原専務「たとえば、新規で業者の方を紹介されて連絡を取り合った後はすぐに渡します。彼らが担当したほうがためになると思うことは、意図的に任せられるようにしています。そうして外部の人たちとやりとりすることが彼らの成長につながり、力をつけていくことになるからです。」



POINT

業界に先駆けて
IT化を推進
設備投資による
省力化、生産性向上

IT化の遅れが指摘される業界にあつて、他社に先駆けてIT投資を加速させてきた。「これだけの仕事をこなしているのは、ほかの会社とは仕組みが違うから」と、製品の品質をコントロールする品質管理課の石黒貴志課長も言及する。

システム化を進めてきた背景を、相川社長は「正直、『こんなめっちゃくちゃな環境で仕事ができるか!』と私が現場にいた頃に感じたから」と語る。

●相川社長「かつては……、たとえば現場に届くCADに添付された加工指示のデータと、出荷指示書や引取書などの伝票の情報が全然違ってしまっていたのです。こっちは8品目しかなかったり、そもそも枚数が違っていたり。そういうことが起こるたびに毎回、現場から事務所まで走って行って、『これってどっちが正しいの……?』と叫んでいたわ

けです。ですから、事務員が入力したデータとCADで作ったデータを照合しないと伝票が発行できないような仕組み、システムに変えていったのです。

お客様の困りごとを解決しようとする、当社にはどうしても小ロット・多品種・短納期の体制づくりが必要でした。20種類程度なら人間の頭脳でも管理できます。しかし何百種類にもなると、伝票やシステムがなければ、人間の頭脳では管理できません。お客様に迷惑をかけ、結局叱られてしまい嫌な思いをする……ということがないよう、システムに投資しました。」

システムの導入により、既存の複数のシステムを統合して見える化。人的作業の負担を大幅に軽減した。作業効率が格段に良くなり、労働生産性を引き上げることに結びついた。

●相川社長「もちろんすべてではありませんが、ストレスだらけ、足りないものだらけの職場環境は大きく変わりました。20年くらいかけて一歩一歩、ようやくここまで持ててきました。」

どのようにビジネスのあり方を変えてきたのか

長きにわたり存続を果たした大三鋼機は、
ビジネスのあり方をどのように変えていくことで、
長期的・持続的な競争力を獲得し得たのか。
めまぐるしく変わり続ける市場に合わせて、
さらなる進化を遂げていく
変幻自在な老舗企業の強みの源泉を探る。



POINT

加工領域の拡大を
はじめとして
新しいことに
常にチャレンジ

素材の調達だけではなく加工
まで任せられないかというお客
様の要望に応える形で、加工業
務を開始。「本業を続けず、本業
から離れず」のポリシーのもと
づき、その後、加工領域をどん
どん拡大していった。とりわけ、
転機になったのは2004年、
レーザー加工機の導入だった。

●若原専務「タイミング良く
レーザー加工を取り入れたのは
とても大きかったですね。それ
にもなつて新規開拓をしたの
で、働けば働くほど売上が伸び
ていく楽しさがあった、休みな
しでもまったく苦痛を感じませ
んでした。

加工領域の拡大は挑戦でもあ
りますが、必然的な部分も少な
くありません。レーザーを始め
ると曲げの注文が増えるので曲

げ加工を始め、曲げを始めるとタツプ
加工の要望も出てくる。溶接の割合が
増えてくると溶接にもチャレンジし
ようと広がっていきました。
中には撤退したウオータージェット
加工のようなものもありますが、利益
率などを分析していい意味で割り

事業の流れ



切つて進めています。やみくもに何
でもチャレンジするとうわけでは
ありません。」

さらには、短納期に対応するた
め、2013年にCAD子会社をベ
トナムに設立。現在は本社のほか、
鹿児島県・ベトナムの3拠点で加工
用データを作成している。

2019年には、大阪へ進出。大
阪工場を設立し、業務の拡張とエリ
アの拡充に努めている。

また、鉄鋼業界の再編の流れを受
けて積極的にM&Aを進め、他社の
子会社化にも取り組んでいる。

管理課の江村敏秀課長は当社の
良さをこのように語る。

●江村課長「絶えず変化があるの
が大三鋼機のいいところ。変化し続
けなければ、時代に乗り遅れてしま
います。良いか悪いかは実際にチャ
レンジしてみなければわからない
もの。もしもうまくいかなかった場
合でも、すぐに切り替える決断がで
きる会社です。今のところ、この会
社が倒れそうになるようなイメー
ジがまったく湧きません。」

「ありがとう」が連鎖する会社にしたい いかに社員の幸せに関与するかが私の仕事

相川社長は30歳くらいのときに受講したNBCの研修を、今なお記憶されている。その場で「どんな会社にしたいのか？」と、会社の将来像を問われたという。

●相川社長「ほかの受講者さんの前で『ありがとうの連鎖がつけられる会社になりたい。』と答えました。社員はもちろん当社に関わるすべての人が互いに『ありがとう』と思いやり、世の中にひとつでも多くの『ありがとう』を増やしていきたいと考えていました。」

その想いは微塵のブレもなく、現在も変わらない。それどころか、増すばかりのようである。

●相川社長「伝票をずっとまわしていく当社の業務において、社員は伝票の奴隷のようになりがちです。伝票さえ出したらそれでいいだろうと、人間相手の仕事ではなく

なってしまうのです。

伝票には加工や出荷など何らかの指示があり、それを見て仕事をすすめる同じ会社の中の誰かがいるのですから、その人に対する理解や気遣いがあるのが大事だと考えています。

少しでも相手を思いやる気持ちがある仕事と思いやりのまったくない仕事とでは、大きな違いが出てくるのではないのでしょうか。忙しいときには人を思いやれなくなるものですが、それも人間だから当たり前だとは思っています。ですから、少しでも余裕のあるときはちょっとでも振り返ってほしい。

そういうえば伝票を渡すときに無言だったなと顔も見ずに渡してしまったりと省みてくれるような人たちであつてもうえれば、うれしいなと思います。」

根底に存在するのは、不変的な「働く人の幸せへのこだわり」にほかに

ならない。「社員が幸せになるにはこういう形しかないのでは」と考えているからだ。

●相川社長「たとえば、営業系の仕事なら数字を追いかけて目標をクリアしたときに達成感があるとか、開発系や企画系なら自分の意見や提案が採用されたときとか、そうした職業の人たちは仕事をとおして自己実現ができるでしょう。しかし、当社のような製造業で仕事を請け負う形では仕事をとおして喜びを見出すのが非常に難しい。

だからこそ、どのように仕事へのモチベーションを維持していくのか。社内での人と人の関わりに見出す以外にはないのではないのでしょうか。

理想論かもしれませんが。そういうものがなければ、仕事はただお金を稼ぐだけの手段に過ぎず、仕事にはつらくてもひたすら我慢して、あとはプライベートを充実させる

製造課 次長
柏 孝昌 氏

相川社長・若原専務を支える
次長・課長の皆さま



だけでいいとなつてしまいます。そのなるのが当たり前なのかもしれないけれど、少しでも人間っぽさを残していけないのか。できれば仕事を楽しくしてほしいし、みんなに幸せになつてもらいたい。

「社員一人ひとりの幸せに、いかに関与していくかそれが私のやるべきことだと考えています。」

先代である父・孝廣氏も「社員に幸せになつてほしい」そう常々言つていたそう。物心両面の幸せを……これは当社に脈々と受け継がれた不変的な想いでありこだわりだ。

若原専務に同じ質問を投げかけても、キーワードは「人」。相川社長と同様に、「働く人の幸せ」を念頭に置いた上で大三銅機の将来像を思い描いている。

●若原専務「社員が来なくなるよ
うな会社にしたい。『明日は仕事だ。』

がんばろう！』とみんなにモチベーション高く働いてもらえれば十分ですが、立場や役職に関係なく誰もが主役になつてもらいたいですね。一人でも多くヒーローになつて、活躍してもらえれば最高です。」

そのためにも上下の壁を取り払い、社員との間にフラットな関係性を構築。一人ひとりをモチベートし続けている。

●若原専務「部門行動計画をつくつて事業の方向性を示しながらも、仕組みやフレームにそのまま入れてしまえばルーティンワークと紙一重。それぞれが自分で考える機会をつくつていきたいと思っています。そういう仕組みの中であっても、目標を達成することで達成感を得てもらうことが大切です。それでも、人によっては目標を掲げること

でしんどくなり、モチベーションが下がる場合もあります。人間は繊細

で弱いものなので、ちよつとした変化で仕事に向き合う気持ち薄れてしまいます。ときには成長のためと置き換えるなど、微調整をしなければなりません。

梓をつくつておしまいにするのではなく、これからも梓をさらに生かしていきたい。社員に適切な課題を与えて、それをやり遂げる喜びを感じてもらい、認めてあげるのが会社の役割だと思っています。」

こうした経営陣の想いは社員たちにも確実に届いている。それは、同じく「今後、どんな会社にしたいですか？」という問いに答えてくれた次長・課長たちの発言からも明らかだ。

●柏孝昌次長「人を大事にするところが何より大切です。長く勤めてもらって、人材がしっかりと残っているような会社になりたいと思っています。」

困難に挑戦を続けて新しい価値を創造

一人でも多くの社員をヒーローに！

管理課 課長
江村 敏秀 氏



営業課 課長
森口 貴道 氏



生産管理課 品質管理課 課長
石黒 貴志 氏



●石黒貴志課長「みんなが会社のために、会社の誰かのためにと思える組織は強いはず。会社に対してできるだけ満足できるように、みんなの意見を吸い上げながら、そういう意識が持てる環境をつくっていきたいと思います。」

●森口貴道課長「長時間、仕事で会社に拘束されるのですから、その時間はみんなと同じ気持ちになつて、がんばりたいと思います。一言でいえば、ワクワクする楽しい会社になりたいです。」

●江村敏秀課長「みんなが働きたいと思えるかどうかは、環境や労働条件、金銭面のことなどもいろいろと関わってきます。まずは社員が満足しなければ、お客様を満足させられないでしょう。これからも社員の幸せを追求していきたいです。」

これからも大三鋼機株式会社は、頑ななままで変わり続けていくことだろう。熱い想いを伝えて周囲を巻き込みながら、果敢に困難にチャレンジし、また新しい価値を生み出していくにちがいない。



2017年2月25日 創立70周年記念事業にて



NBC コンサルタンツ株式会社

植田 克

Katsumi Ueda

コンサルタント
EYE

本号の掲載企業様の
担当コンサルタントより
現場を通じ感じたことを
お伝えいたします

大三鋼機株式会社様は、お客様の「ご要望に応える」「困りごとを解決する」「満足を高める」ために「ひたすら新しいコト」にチャレンジし続けています。これらの取り組みをサポートさせていただ

く中で、組織として大きな変化と成長を遂げてこられたのを目の当たりにして来ました。従業員の皆様が、常にチャレンジをしていくことに、時にはストレスや抵抗を感じながらも現場で実践し続けてくれたこと、現幹部・管理者の皆様が主体者となって進めてくれたことが、大きな成功要因であります。

その根幹にあるのが、相川社長・若原専務の「働く人の幸せへのこだわり」です。そして、その想い（ホット）だけでなく、徹底した見える化と基準化を進めて、再現性を高め仕組みでまわすマネジメントシステム（クール）を独自に構築されたことも要因のひとつです。

「ホット」と「クール」のバランスという経営の永遠のテーマに、今後も大三鋼機様と一緒に向き合っていきます。