

歴史ある企業の技術を守りつつ将来を見据えた広い視野で、コミュニケーション重視の組織活性化

雇用契約
(フルタイム)

サンコースプリング株式会社

定荷重ばね製造、ばね応用機器設計製作、電子機器用部品の開発生産

所在地 神奈川県横浜市
創業年 1960年
従業員数 77名



事業継承
営業力強化
技術力強化
生産性向上
コスト削減
海外展開
経営管理
新規事業創出
その他

01

抽出された
経営課題



歴史ある技術の承継と事業拡大に向けた組織力強化

ユニークな特性のある「定荷重ばね：コンストン」を開発した、創業60年を超える歴史ある企業です。長年培われた技術を守りつつ、さらに事業拡大もしていこうという方針の下、社員の意識改革と組織体制の整備が課題の1つでした。近年ありがたいことに若手の採用も順調であり、内部研修等で人材育成にも力を入れています。しかし人員構成には年齢層のひずみがあり、管理職の次候補者はまだまだ若く経験不足でした。特に主力製品の要を担う製造部門では、生産管理、工程管理、そして次世代の柱となる若手社員のサポート、育成ができる経験者が必要であると考え採用活動を始めました。

02

プロ人材に
与えられた
ミッション



“待ちの姿勢”からの脱却 意欲的な企業へシフトチェンジ

オーナー企業の事業承継が課題となり、2011年に大手企業のグループ会社となりましたが、トップからの指示を受けて作業をするという“待ちの姿勢”が根付いた企業でした。調達、製造、品質管理、安全管理、営業など各部門が自身の業務を遂行するだけで、連携して良い製品を作り上げていくような一体感は欠けていました。自分たちが携わっている製品が「なぜ利益につながるのか」「どうすれば売上げがUPするのか」などを考えて、新たな分野からの引き合いや、医療業界への展開など、将来を見据えたチャレンジをしていくべき世の中でもあります。そのようなマインドを持てるように、そして意欲的になるように、まずは社員の意識改革が必要でした。

03

プロ人材が
もたらした
効果



積極的なコミュニケーションで風通しを良くし、社員の意欲UP

これまで、全国各地の転職を経験してきた沓澤氏は、新参者として扱われることには慣れていました。入社後は毎朝「散歩」という名で事業所内を巡回し、自身の管理部門のみならず他部門の社員から積極的に声をかけ、早々に顔と名前を覚えていました。最初のうちは身構えていた社員からも、次第に「今日は来るのが遅いですね(笑)」など冗談交じりに声をかけられるようになりました。暫くすると愚痴や不満を聞く場面も出てきましたが、そんな時に沓澤氏は「それならどうしたいの？」と解決策を自身で考えるよう促したそうです。徐々に解決策だけでなく「実はこんなことに挑戦してみたかった」などの提案も出てくるようになりました。意見やアイデアを話しやすい沓澤氏の人柄が社員の意欲UPにつながっています。



沓澤氏の積極的なコミュニケーションには中堅社員層が1番に反応し意識改革が進んでいます。特に試作品依頼への対応が劇的にスピードアップし、それによって営業部門も活性化。取引先からも評価いただき社内全体に好影響をもたらしています。

プロ人材【入社時のプロフィール】



沓澤 暁 氏
役職名：製造部長
年齢：55歳
家族構成：妻、子供3人
出身地：東京都 選流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所の業務

主な経歴：大手製造業にて製造現場でのマネジメント、全国数か所で行ン・工程の立ち上げ等

子供たちも独立し、前職の早期退職を機に転職しました。多くの部門を経験したことで、それぞれの専門用語が理解できたため社員との距離を縮めることはスムーズでした。31年勤めた前職場は退職する頃にはグローバル企業となりました。10年ごとに文化を変えてきた企業で、大きな進化を身をもって経験したことは活かしています。経営陣の方針を社員に伝達する際は「なぜやるのか」「これをやるとどうなるのか」など意識していますし、伝わっていると手応えを感じています。

企業からの声



代表取締役社長
佐藤 匡玄 氏

製造部門のみならず、マーケティング、製品開発、安全管理、品質管理など幅広い分野での知識と経験を持つ沓澤氏は、当社にとって大変魅力的な人材でありました。特にバイタリティーあふれる人柄でリーダーシップを取ってくれるところが、社員のモチベーションアップにつながっています。業務の中でも丁寧な説明を心がけてくれているので、社員の理解がスムーズです。そしてなによりも現場が明るくなりました！沓澤氏には「急がなくてよいので確実な成果を出してほしい」と伝えており今後も期待しています。