

社内報『HOKUTO TIMES』 創刊のお知らせ

THE FIRST ISSUE

本年度より、当社の社内報が創刊されることとなりました。社内報の主役は皆さん！
皆さまの日常を彩る、あたたかな紙面を作っていきます。

発行の目的

- ① 社員の日々の頑張りを共有する
- ② HOKUTOの魅力を入社検討者に知っていただく
- ③ 子会社・他拠点とのつながり強化

毎月
25日に発行!

こんな企画を実施予定!

巻頭インタビュー

最初の2号は、石村社長が登場。第3号以降は、社員の皆さまについて深掘りします！
次回はどなたが登場するのでしょうか？

私が入社を決めたワケ

あの人はなぜHOKUTOへ?案外知らない、入社理由をズバリお聞きします!



他にも様々な企画を準備中!
こんな企画を読みたい!というアイデア、
いつでもお待ちしております!

社長からひとこと!

社員の奮闘ぶりを伝えるツールとして

普段仕事をする上で、頑張っている姿というのは自分自身では客観視しにくく、また過度にアピールするものでもありません。しかし、社員の皆様の「頑張っている姿」は、必ず同じ部署や、一緒に働く仲間たちが見ていてくれるものです。そこにフォーカスを当てるのが社内報の役割であると私は考えています。「誰かがこういう努力をしている」という姿を積極的に掲載し、それを皆様に知っていただく機会となれば幸いです。



代表取締役社長
いしむらりゅうじ
石村 龍二さん

社内報担当よりメッセージ

離れていても、お互いを知る機会を

入社してもうすぐ1年となりますが、離れている事業所の方との交流が難しく、人となりを知る機会がなかなかないと感じていました。社内報により、HOKUTOという会社についての理解を深め、社員一人ひとりがお互いのことを知るきっかけができればと思います。



私が担当します
横浜事業所
しのだ なな
篠田 奈々さん

創刊号

01

2024.7.25 発行

interview

石村
龍二

代表取締役社長

社内報

HOKUTO TIMES



石村社長が株式会社HOKUTOを創業したのは、2012年。チャレンジ精神が養われたのは、小学校時代の出来事が大きかったといいます。目的のために試行錯誤をかさねたという石村社長の、HOKUTO創業までの道のりを辿ります。

石村社長は、どのような幼少期を 過ごしてきたのでしょうか?

父が東北電力株式会社に勤めており、その関係で秋田県内での転勤が多く、小学校在学中は2年周期で転校を繰り返していました。新しい土地で友だちをつくるのは毎回苦労しましたが、その経験が逆に挑戦を苦に感じない性格を形成したように思います。

小学5年のときに父が交通事故で他界したことで母子家庭となり、慎ましい生活をしていくこと

になります。中学校では野球部に所属しましたが、ユニフォームやグローブなどの道具を買うのにもお金がかかり、それを母に頼むのは気が引けました。そこで親戚が運営するリンゴ農園で収穫の手伝いをしてお小遣いをもらったり、新聞配達のアパートをしたりしながら少しずつお金を貯めていきました。冬場は雪がひどかったため、そりに新聞を載せて運んだものです。ささいなことではへこたれない精神力は、このときに培われたのかもしれません。

高校卒業後は、 どのような進路を歩まれたのですか。

新卒から3年ほど日産自動車では整備の仕事に従事し、その後は経験を活かしてタイヤメーカーの日本ミシュランタイヤ株式会社へ転職しました。

この会社では、ガソリンスタンドやカーショップ向けの営業を担当しました。

転職が訪れたのは、1997年（平成9年）。製造業に転職したミシュランタイヤの先輩が、「工場長として新工場を設立するから、一緒に働かないか」と声をかけてくださったのです。その会社が、北斗通信工業株式会社。大仙市にある、大手メーカーの電子機器を製造する会社でした。私はそこで品質保証部に所属し、約6年後には工場長を任せていただきました。

工場長時代は、本当にいろいろな経験をさせていただいたものです。「こういうことに挑戦したい」といえば、オーナーは快諾してくれました。そして32歳のとき、タイにある現地法人の製造会社の品質管理指導のため、タイに駐在することになりました。

タイではどのような仕事に携わったのでしょうか。

赴任先は、韓国サムスンの電子レンジ製造を担う工場でした。韓国の法人は不良に対して非常に厳しく、トラブルがあればきついクレームが飛んできます。すぐにアクションを起こさなくてはならず、原因分析をして改善策を出し、本社に報告する。その仕組みづくりが私の仕事でした。

タイに駐在していたのは、実質半年ほどだったのでしょうか。クーデターが起き、日本人も退避する人が多かったほど、治安が悪化した時期でした。街中に戦車が走行していて、物々しい雰囲気があったのを覚えています。それでも国民一人ひとり優しく、温かい方ばかりでした。

私が帰国したのは、2003年（平成15年）です。このころから、徐々に大手電機メーカーの仕事が減っていきました。ある意味、ここがもう1つの転換点だったといっても過言ではありません。

どのような意味で、転換点となったのでしょうか。

実はそれより10年ほど前から、徐々に海外と日本の国力の差を感じるようになりました。特に当時は中国の勢いがすさまじく、仕事に対する「ノウハウを得よう」「技術を持とう」というハングリー精神が国中に溢れていたのです。社員一人ひとり、国民一人ひとりにその精神が浸透しているように感じたものでした。発展する速度が日本とはけた違いで、近い将来、日本の製造業はこうした国々に抜かれていくだろうという予感が確信に変わったのが、タイでの駐在経験だったのです。

それまでは大手メーカー1社の製品に依存し、製造を続けてきました。しかし、いくら安泰だと思われていても、変化の激しい現代ではリスクヘッジが必要です。1社依存の怖さは、このときに痛感しました。当時は、そのメーカーが会社の売上げの8割を占めていました。製造が海外へ移転していく中で、「いつまでも、この状況を維持しているわけにはいかない」と思い、帰国後は県外に販路を広げていったのです。東北全県はもちろんのこと、関東地方にも足を延ばしました。

常に自ら道を切り拓いてきた石村社長。2012年の創業まで、もう1つの転機が待っていました。

（後編に続く）



▲社員と談笑している様子



秋田事業所のここがすごい!

子育て世代が助け合い、急な休みもカバーできる体制がある!

秋田事業所は、「人」が優れています。受注後の納期達成に向けて進捗の管理を徹底する、「必ず納期を守る」という責任感の強い人が多く在籍しています。また、不安に思っていることを隠さずに話せる環境でもあります。良いことも悪いことも、話さなければ伝わりません。例えば、子育て世代のパートが多いため、急な休みもカバーできる体制があります。子どもが熱を出したり体調不良になったときに、「休んでしまうと申し訳ない」と思わないよう、誰かがカバーできる体制を整えているのです。同じ境遇の女性同士だからこそ、助け合える部分があります。もちろん、秋田事業所だけではなく、横浜事業所でも育休が取得しやすい環境があり、会社全体として、子育て世代の働きやすさを追求しています。



今後はここに注力!

二重入力の手間を無くすため、DX人材を育成

TECHSの導入により、二重入力の手間が発生している点が課題です。そのため、2023年よりDX人材育成に注力。新しい技術をどんどん取り入れ、作業の効率化を図っているのです。事務的な作業は全てロボット化(RPA化)していきたいと思っております。二重入力の手間を無くすべく、現在そのような作業を担うロボットを作成中です。



他拠点の皆さんへメッセージ

横浜と秋田ではかなり距離が離れていますが、対応する案件は同じです。今までどおりコミュニケーションを取りつつ、協力し合っていきましょう!今後とも、どうぞよろしくお願いいたします!

