東洋精器工業株式会社

代表取締役社長　馬杉ゆかり氏
代表取締役　阿瀬　亜希氏

新製品を積極上市し 企業価値向上へ挑戦

労働力の定着へ 軽労化機器導入進む

——24年の振り返りと、近年の市場環境について。

馬杉　タイヤチェンジャーの販売台数が伸長した一方、今季に限ってはアライメントテスターの落ち込みがみられました。バランサーは前年より微増で推移しました。

アラインメントテスターは、購買周期の谷間での落ち込みであろうと認識しています。タイヤチェンジャーは二桁伸びており、とくにレバーレス機能搭載のモデルが伸びています。

その他の取扱い商材では、カーリフト全般が非常に大きく伸長しました。このような傾向からみえてくるのは、作業環境の改善に対する意識が高まっていることです。

レバーレス機械の導入では、作業難度の高いタイヤ交換への対応のためにとどまらず、高齢化の進む作業者への配慮であったり、また若い世代の労働力定着へも意識を向けて軽労化（省力化）を進めている表れかと分析しています。

——事業の成長に向け、どこに軸足を置くお考えでしょうか。

阿瀬　弊社の主力製品群はタイヤチェンジャー、ホイールバランサー、アライメントテスターという点は過去、現在も今後も変わることはありません。それらを海外メーカーと連携して国内市場に供給する点も同様に変わりません。為替変動リスクの面もありますが、将来において事業形態に大きな変化はないと考えています。

弊社は、関連機器も含めて取り扱い商材における輸入製品の比率が高く、大きく依存しています。為替の影響はダイレクトにタイムラグなく受けています。そのことから、ここ数年、特に24年は販売台数と利益の乖離が大変大きくなってしまったため、業績面では苦しい状況が続いています。

しかしながら、軸足という点では、今後も主力商品を変更することはありません。長年培ったノウハウを生かし、それらの製品活用を高めていくべき面はまだまだたくさんあるはずです。

一つひとつをより磨き上げ、お客様のニーズに合った製品を提供し、競争力を高めていきたいです。お客様に納得していただき選択していただけるように、購入後も長く満足感を持ち続けていただけるよう機能・性能面の充足を滞りなく進めて、顧客満足度を上げていけるよう、今後も進めていきます。

——円安が続いたことで、製品販売価格への転嫁は。

馬杉　値上げはしましたが、最小限度に控えさせていただきました。仕入れ先からは値上げの打診がありました。その都度タイムリーには転嫁はむずかしいですね。

タイヤメーカーさんの決算と事前に取り決めた価格の維持のタイミングもあります。為替の影響で、われわれはストレートに利益圧迫されます。売値に即、転嫁できるものではありません。

24年は仕入れ値が大幅に上昇しました。持ちこたえられないということで、最低限ギリギリのところで1～2度、小幅な値上げにとどめました。今後もマイナス分を補える値上げをする可能性もあります。

創業80周年の前年 足場固める1年に

——25年を迎えて新たに取り組みたいこと、一年の目標、抱負を。

馬杉　弊社は26年に創業80周年を迎えます。25年はその前年という位置づけもあり、現在開発中の数点の新製品を早期に皆様にお知らせし、販売にこぎつけるべく準備中です。それらを起爆剤として会社の業績向上に寄与できればと思っています。足場を固める一年としたいと思います。

中期的には、企業価値の向上への重要な1年と位置付けています。皆様にはそれらの製品を通じてさらなる事業環境の向上や、新規顧客の獲得にご活用いただけることを期待しています。

起爆剤の新商品は、販売しているモデルのマイナーチェンジではありません。お客様に強く興味を持っていただけるようなものとなるよう、チャレンジしています。順次、25年上期には、80周年前の土台固めの年とするようにと考えています。

——経営トップに就任されて4年半、就任から今までを振り返り、改めて思われることは。

馬杉　先代、先々代、私たちはそれぞれバックグラウンドが全く違っていて、またタイプも違います。ですから真似をしようと思ってもできない部分があります。ですが、根幹である当初の創業時から続いている企業理念は大切にしています。

「より良い商品とサービスの提供を通じ、お客様視点に立った行動で地域・社会に貢献し、満足度の高い信頼される企業をめざす」「堅実経営を旨とし、現物現場の行動力で活気にあふれた、全社員の幸福を実現できる企業をめざす」という理念です。

先代、先々代ともに社員一人ひとり、お客様を含め、関係性を非常に大切にしていました。そしてこの業界の皆様にご恩返しをしたいと常々言っていました。その意思を大事に引き継いで、私たちも微力ではありますが、業界の発展に貢献していけるように頑張りたいと思っています。

——女性経営者はまだ少なく、大変なことも多かったのでは。壁を感じた点など率直なご感想を。

馬杉　就任当初は、男性ばかりで年齢層も高い業界で、ジェンダーの壁はすごくあるのかと思っていました。ですが、実際は他社の経営トップとお話ししても、「今年は女性をたくさん採用した」とか「優秀な女性がたくさんいて」とお聞きすることが多く、タイヤ整備機器業界でも女性が増えていることを感じました。

逆に気を遣っていただくことも多く、業界から、社内・外でも女性に対する暖かい受け入れを私自身、感じています。

阿瀬　急にトップが女性に代わり、社内では戸惑いがあったと思います。皆にサポートしていただき、日々、業務に当たらせていただけていることを強く感じています。社員に女性が増えてきたこと、高齢化が進んでいることもあり、労働環境の改善が大切だと思っており、各営業所の建て替えとリフォームを進めています。

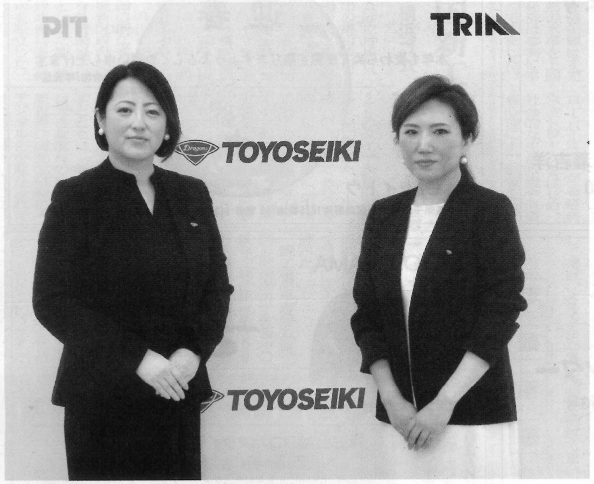
——就任1年目と、4年目の今ではどのように変わりましたか。

馬杉　次から次へと状況は変わります。為替も含めてですが。4年目になりましたが、慣れることはありません。

阿瀬　1年目はとにかく走っていただけでした。日々、こなしていくことに精一杯であまり良く覚えていないというか、大変だったということも覚えていないほどです。

馬杉　逆に社員の皆が、『僕たちが頑張らないと』という状況だったと思います。皆さんが実力をどんどん発揮してくれました。

タイヤ整備機器 TOPに聞く②



馬杉社長（右）、阿瀬代表（左）

マイスター制度改善 更新制を導入へ

——今後の取り組みについて。社内および社外の課題は。解決法は。

阿瀬　営業部員は各担当地域があります。一般職から所長まで基本的に同じような業務をおこなっています。経験の差が必ずあるので、どうしても技能で違いが生じてしまいます。それがお客様へのサービスの提供にばらつきを生んでいることは否めません。

弊社が全国まんべんなく標準点以上の評価をお客様から得るには、各担当者の営業力およびアフターメンテナンス力を平準化させることでしか改善しないと考えています。

ご購入いただいた製品は、正しく適正に使用されることで本来の機能や性能が発揮されるわけですが、残念ながら必ずしもそのような状況にないということもわかっています。

弊社は全国に研修センター（トレーニングセンター）を持っています。対外的には、お客様に来ていただき、実際に製品に触っていただき、新製品の紹介・実演や各種講習に利用いただくことが目的です。

もう一つの重要な目的として、これら社内的な課題を補うべく営業部員の知識や技能向上を図ってお客様への均一なサポートサービスを展開していくトレーニング、学びの場としています。ですが、課題を解決できるには至っていません。

売る側として理解を深める場として非常に重要です。25年は知識や技能向上の場として、活用効果の最大化をめざしたい。お客様に一定の安定したサービスをご提供できるように、もっともっと価値ある施設に発展させていかなければならないと感じています。

——事業所の建て替えについて。

阿瀬　古い事業所の建て替えをしたいが、仮営業所の問題もありなかなか進みません。ですが、できるだけ迅速にしていきたいですね。講習では女性が増えましたので、水回り設備面を整え、気持ちよくご利用いただけるようにするなど、受け入れ態勢を万全にしたいと考えています。

たとえば、広島の事業所では、女性の利用が増える前提で設計しました。女性ならではの視点で居心地よくしていきたい。せっかく来ていただくのだから、居心地悪いのは申し訳ないですから。その辺は気を配るようにしています。

——女性やシニア採用、人材育成の取り組みについて。

馬杉　弊社では製品群、カテゴリー別に社外の方に講師ができる資格としてマイスター制度があります。その制度を改善します。

正しい機器の使用方法や知識、研修講師としての技量向上を図っていますが、デメリットは、一度マイスターの社内資格を持つと更新する必要がなかったことです。取得後の切磋琢磨があまり見られません。講師としての創意工夫、講師間の技量の競争を促進する目的で、25年から制度の見直しを実施します。

具体的には資格に期限を設けて更新制とします。定期的にその資格が適正なのか、再試験を行います。資格手当の内容も見直します。役職や年齢に関係なくチャレンジできる資格なので、若い世代が自分の得意分野を持つ励みになったり、シニアであれば、体力的に従来の作業がむずかしいが講師の業務であればできるといった、社内の人材育成講師としての効果も期待できます。

シニアのかたには、身体を使うのではなく頭と経験を使ってもらいたいのです。体力を使わなくて済む業務を担ってもらえればバランスが取れて社内の全体の力になり、業績にも貢献できると考えています。

マイスター制度のカテゴリーはチェンジャー、バランサー、アラインメントの3種類です。全部持っているスーパーマイスターも3名おります。会社がなぜマイスター制度を作ったのか、持たせているのか、本人がしっかり認識し、更新を重ねることで知見を積み重ねてほしいです。

感謝の気持ち強く 業界へのご恩返しを

——新製品開発など注力する分野について。

阿瀬　基本はこれまでどおり、チェンジャー・バランサー・アライナーの分野になります。必要な性能はどの機械もすでに備えていることから、今まで以上に使用者の視点からみた付加価値を加えて製品を作っていく傾向がさらに強くなると思います。

あわせて日々のアフターメンテナンスの対応や営業の過程でお客様、市場のニーズをつかみ、付帯機器として弊社独自の製品開発にも注力していきます。

いくつか例をあげると、レーザー指標を用いて簡単にセンター出しができて、ホイールがバランサーの主軸に干渉せず装着できるバランサーリフト、タイヤの破裂の危険回避のために安全機能付で遠隔から即時リモコン制御できるエアー充てん機、短時間で複数のタイヤに同時充てんできる移動式の充てん機、車両にホイールを着脱する際にリフトピット穴に落ちない機構のタイヤリフターなど。

ありがたいことに弊社のオリジナルで既に市場で大変高い評価をいただいているものもあります。そのなかでさらに、もっと改良できる部分、発展できる部分はないかと取り組みをしています。新しいニーズをどんどん取り込んでいきたいですね。

特にタイヤリフト。既にたくさんありますが、弊社オリジナル商品を出したいと考えています。25年はいろんなアイデアを商品化し起爆剤としていきます。

——長期的な展望について。自動車業界は100年に一度の大変革の年。整備機器業界はどのように変化するか。

馬杉　基本的な製品の方向性は大きく変わることはないと思います。作業上、機械操作の部分の省力化、自動化できる部分が増えていく、広がっていくことで、機械の構造や電子機器などの構成が複雑化し、私たち販売側としてはメンテナンスが高難度になり、アフターの負担が増大すると推測できます。

長期的にはメンテナンス面もAIによって的確な診断や修理サポートができたり、製品自体に通信環境を備えることで、ネットワークを通じて遠隔診断や調整作業が可能になるのではないでしょうか。

——26年に80周年を迎えます。長年にわたりタイヤの足回り業界を支えてこられました。創業以来の精神や受け継いだもの、今後も伝えていきたいものは。

馬杉　創業以来、社員一人ひとりに対して細やかに対応していました。弊社のアットホームな雰囲気はずっと続いてきています。高齢化が進み、社員一人ひとり、体力など状況が違います。できること、得意なこと、どのような働き方で再雇用するのかなどを面談で話し合い決めていきます。

創業者はじめ先代、先々代がすべてのステークホルダーのかたに感謝の気持ちを強く持っていたように、私たちもすべての関係者の皆様に感謝して取り組んでいきたいと思います。