

FFG調査月報

MONTHLY REPORT

あなたのいちばんに。
FFG 福岡フィナンシャルグループ

3

2025
VOL.170

Top Interview

株式会社 サンリブ 代表取締役社長 眞田 義文 氏

東洋ホイス ト 株式会社 代表取締役社長 東谷 卓哉 氏

株式会社 共立自動車学校 代表取締役社長 長島 正太郎 氏

東販産業 株式会社 代表取締役社長 舘林 貴宏 氏





本社前(左から東谷社長、坂本頭取)



熊本銀行

クレーンのオーダーメイドに対応

「想い」や「重い」を運ぶ
企業であり続ける。

東洋ホイスト株式会社

代表取締役社長
東谷卓哉氏

取引店／熊本銀行 福岡営業部
福岡銀行 本店営業部

■会社概要

創業:1923年／設立:1958年／所在地:福岡県糟屋郡新宮町／資本金:6,000万円／従業員:90名／事業内容:荷役機械の製造販売及びメンテナンス(電気ホイスト・ホイストクレーン・ごみ供給クレーン・船用クレーン・搬送機器・特殊機器)／事業所:本社営業部、東京支店、大阪支店、船用事業部

会社ホームページは
こちらからどうぞ!



豊富なラインナップと オーダーメイドを強みに Aークレーンの開発にも挑戦

東洋ホイス ト株式会社の「ホイス ト」とは、「持ち上げる」「吊り下げる」という意味があります。当社ではその名の通り、重量物を吊り上げて搬送するホイス トクレーンなどの開発研究、設計、金属加工、組立制御、そしてメンテナンスまでをトータルでご提供しています。

国内のホイス トクレーンメーカーの中には、当社は豊富なラインナップとお客さまの声にお応えするオーダーメイドの製品づくりを得意としています。例えば工場などの建屋の高さが低い場合には、ローヘッドでコンパクトなホイス トが求められます。当社のラインナップにもローヘッドホイス トを多数用意していますが、さらに「超ローヘッドなものがある」というご要望があればスピーディーに対応。長さや動作スピードなど、ご要望に合わせた細かなオーダーに応じており、コストも過去に培った技術を駆使する事でリーズナブルに設定しています。さらに、製造後のメンテナンスにも

力を入れており、この部門だけで年間12億円ほどの売上げを計上し、長くお使いいただけるためのアフターフォロー体制も当社の強みになっています。

最近では、SDGsの観点からもごみ処理施設の効率化、稼働力アップが求められ、高性能なごみクレーン・環境クレーンの需要が非常に高まっています。特に注目されているのが、自動化、省人化を目的とする「Aークレーン」です。当社でも福岡市東区にある九州産業大学様と連携して開発を進めています。私たちが目指すのは、昼間のうちに人間が作業した運転をAIが学習し、夜間に人がいない時にも同じように稼働できるクレーンの開発です。現在は、「ニーズがどこまであるか」といった第一段階である現場の現状把握が終わり、次のステップに進んでいるところです。

3度頭を下げて後継者に 父の世界で突然の社長交代

私が父・東合典章ひがしゆのりあきが社長を務めていた東洋ホイス トに副社長として入社したのが2018年4月になります。父はその翌年に他界し、

後継者になるなら親子の縁を切る」と宣言を受けたのでした。

入社して半年間は工場内でものづくりの現場を経験。その後は父について経営について学びました。父は就任当初から会社の借金の返済などもあり、必死で働きトップダウンの経営を行っていました。しかし、業績の回復とあわせ時代とともに会社の在り方も変わり、父も時代に合わせた経営の必要性を感じていたようで、私には「あなたなりの経営をしろ」とアドバイスをくれました。

「企業は人なり」

人財育成と女性の活躍をサポート

当社では、人材を「人財」と捉えています。「企業は人なり」という言葉がありますが、その言葉通り私は「人財育成」こそ、会社の成長には不可欠だと考えています。

社長就任後に、新経営理念として「会社はみんなで創りあげる」を私たちが目指すビジョンとして掲げました。これは、「個人の成長、社員が主役の会社でなければ会社の成長はありえない」という意味があります。



東谷社長



豊富なラインナップと
オーダーメイド製品で
お客さまの「想い」や
「重い」を運び続けます！

1.対談風景／2.ベアワーク出勤スペース／3.社内に周知している格言「今月のひとこと」を見学／4.「今月のひとこと」／5.社内を見学／6.友納取締役と談笑／7.工場内を見学／8.ごみクレーン用パケットの重さを体感／9.クレーンとなる素材を確認／10.工場内上部に設置しているクレーンを見上げる／11.企業メッセージ

研修やフォローアップも充実 平均年齢は30代前半

「人財研修制度」では、新卒はもちろんで

お子さんが急な発熱などで保育園から引き取らなければならない時に活用できる、お子さんを見守りながら仕事ができるスペースを本社の4階ラウンジに確保しました。実際に男性社員が会社の近くの保育園に通うお子さんを引き取って、遠方で働く奥さまがお迎えに来られるまで、この制度を利用しながら仕事をしています。

「パートナー制度」は、例えば子育て中の社員が、会社就業中にお子さんに何かがあつて急遽早退や休みになった際に、パートナーがその業務の代わりを務める仕組みです。当人が引け目を感じることもなく、お互いが気持ちよくできるようにパートナーには支給金を支払うといったサポート体制も充実させています。

これらの取り組みが功を奏して、現在の女性社員の数は34名までに増えています。女性だけでなく、子育て中の男性社員も利用できる制度になっており、若い世代には大変好評です。

すが、全社員向けの3年間にわたる「フォローアップ研修」、20代の社員向けの「品格研修」、中堅社員向けの管理職心得を示す「社長塾」、管理職向けの「ハラスメント研修」など、それぞれの立場に応じた研修カリキュラムを用意しました。社員の平均年齢も30代前半と非常に若く、中途採用では異業種からの転職者も増えています。しかも、入社してくる人たちは、ほぼ未経験です。先輩社員の丁寧な指導はもちろんですが、部署ごとに動画マニュアルを作成するなど、習得するまでしっかりとフォローし人財を育成しています。

私たちが目指すのは、「お客さまのニーズに応える為に、日々磨き続けている『オーダーメイド』という付加価値製品を届ける」ことです。それを実現するためにも、会社は「人が全て」であるということを私は常に肝に銘じています。

好きな言葉は「実るほど頭を垂れる稲穂かな」です。「継続と創造」の経営を目指し、謙遜する心を忘れずに、私たちの製品の価値を守り、そして成長していく企業でありたいと思います。

■ インタビューを終えて

熊本銀行 取締役頭取 坂本 俊宏



国内のホイストクレーン製造業の主要7社の一つであり、その中でもお客さまのご要望に応じたオーダーメイドに対応できるという他にはない強みを持っていらっしゃる会社です。

新社長が就任され、とりわけ女性の雇用を積極的に行い、今ではあらゆる部署にて女性社員が活躍されています。また子育て世代のサポートも厚く、若手社員が多く集まっています。今後も「人財」を大切に、ますます発展されることを期待いたします。



前列左2人目から左取締役、村上常務、東谷社長、坂本頭取、錦戸福岡営業部長(熊本銀行)

そして私たちが目指す道、つまりミッションとしては①クレーンを通してお客さまへ「想い」や「重い」を運ぶ企業であり続ける、②全てが平等で差別なく開かれた企業であり続ける、③人間として品格があり、個の努力を称えあう企業であり続ける、の3つを掲げました。

人財育成について、私が最も力を入れて取り組んだのは女性の活躍です。私が入社した当初は女性社員がわずかに4名のみ。ダイバーシティの考え方が浸透しつつある中で、製造業においても女性の雇用は必要不可欠であると考え、女性が働きやすい環境づくりに取り組みました。

その一つが、人財開発部の「女性活躍推進センター室」の設置です。ここには経験豊かな専任スタッフが常駐し女性社員が仕事や家庭、子育て、その他プライベートで悩んでいることを相談できる相談室であり、職場と家庭生活の両立を図れる環境づくり、キャリアアップ制度の活用などをサポートする役割を持っています。

さらに「ペアワーク出勤」や「パートナー制度」も新設しました。「ペアワーク出勤」では、