

北村精工株式会社
 〈代表取締役〉北村 幸信

柏原市円明町 1000-11
 TEL.072-977-7306
 〈資本金〉30,000 千円
 〈従業員〉78 名（パート含む）
<http://ks-live.co.jp>

特徴	新分野	技術開発	企画力	人材育成
	海外展開	営業力	地域社会貢献	公的認証等
連携	企業間連携	学術機関	公的機関	
	民間専門家	金融機関		

短納期と数々の認定認証取得で 信用と実績を勝ち取ったフリンジベネフィット企業

事業内容・沿革

同社は昭和44年に現社長の父親の北村保雄氏が創業した、建築業界向けのネジを主力とした鉄螺類を製造する会社である。北村幸信社長は昭和61年に入社しているが、当時は先代社長、実母、現社長、職人さんの4名しかいない零細企業であった。しかし、後発メーカーのハンデを克服するためにISOやJISの規格の認証取得を進めるこ

とで、顧客の信頼を獲得し業績を伸ばしてきた。同社が提供する製品は12ミリの鉄板も貫通できる「セルフドリリングスクリュー」、木材2×4建築の枠材をスチールに置き換えたスチールハウス用の「スチールライブ」、天井に使用するねじ「ドライウォールスクリュー」、コンクリートに使用する「ラブコン」等の建築用ネジが主体である。



競争力の源泉

同社の強みは、他社より短納期を可能にしているところである。また、流通でも他社が当日発送可能な受注時間を午前中で打ち切っているのに対し、同社は午後5時（場合によっては6時）までに受注すれば、当日発送ができる体制を採っている。

また、「従業員が満足する会社にすれば顧客も満足する」という企業理念を持っており、食事会や旅行などの経費を会社で負担するなど、従業員のモチベーション向上にも力を入れている。



競争力を支える取組み

同社の短納期対応を可能としているのは、現社長の北村幸信氏の経験を活かしているためである。北村氏は、入社以来現場を担当してきたため、現場の流れを細かなところまで熟知している。そのため、タイトな依頼においても即座に現場の状況を見極め、調整が可能となっている。また、当日発送の受付時間の延長も、配送会社の営業所へ当日発送品を持ち込むという、他社が行っていない対応ができることによる。営業面では、4名しかいない営業社員で鹿児島から北海道までをカバーしているが、実際に受注してもらうには品質で選んでもらえる企業でなければいけない。そのために、各種の認証や認定を取得して他社と差別化し、顧客の品質に対する信頼を勝ち得ている。以下に認定・認証取得の内容を記しておく。

- 平成10年 社団法人日本鉄鋼連盟規格の「スチールハウス用ドリルねじ」認定工場
- 平成12年 ISO9001:1994の認証取得
- 平成15年 ISO9001:2000の認証取得
- 平成19年 国土交通大臣認定JC-0011
「ドリルねじに接合された鉄骨造の継手及び仕口」
- 平成19年 国土交通大臣認定JM-0008
「ドリルねじを用いた鉄骨接合法」
- 平成20年 ISO14001の認証取得
- 平成22年 JIS B1124 ドリルねじの製造に関する認証（国内では3工場のみ）
- 平成24年 JIS B1125 ドリルねじの製造に関する認証（国内では2工場のみ）



同社の従業員の平均年齢は30歳と非常に若い。北村社長は従業員に仕事への責任を持たせ、仕事をやらされているという思いをなくすように努めている。「従業員が満足する会社にすれば顧客も満足する」という理念で、様々なイベントやコミュニケーションを積極的に行うフリンジベネフィット（企業が給与以外に個人に与える種々の利益）活動を展開し、さらに「グループコミュニケーション」と呼ばれる部またはグループ毎の食事会を年に3〜4回開催している。会社方針である顧客満足と従業員満足の両立を、グループコミュニケーションという小宴会で輪番制の幹事自らが実践しなくてはならない。またそれは社内のブログで社内外に公表されるシステムなので、いい加減にはできないし、有意義なグループコミュニケーションの発表だと他部署の刺激にもなり、さらに良いコミュニケーションを目指す事になる。このように幹事を体験する事で、社会人として、あるいはリーダーとしての資質を磨いていくことになる。北村社長は言う。

また、2年に一回の社員旅行や毎年行う忘年会も全額会社負担である。忘年会はタレントを呼んで貸切りで行うが、従業員が着席する際の席札の裏側には、北村社長が一年のねぎらいのコメントを一人ひとりに記入する心遣いを見せる。各々の催しへの従業員の出席率は100%に近い。

これらのフリンジベネフィット活動は、北村社長が入社したバブル期に、従業員が集まらない、あるいは入れ替わりが激しいといった中小企業にとって仕事が止まってしまうというリスクを十分に経験したことが大きなきっかけとなっている。いかに従業員に辞めないで仕事を続けてもらうかと悩んだ末の対処法である。これらの活動がすぐに経営に反映されるわけではないが、今後も期待して見守っていきたいと北村社長は言う。

最近、企業買収の話がよく来るようである。北村社長は異業種も含めて真剣に考えている。その理由は「縁あって当社に入社した従業員が、現在の職種の仕事に適性が合わない場合でも、グループ内に違う職種がたくさんあれば辞めなくても当社で働く機会を増やせる」からだ。あくまで従業員を第一と考えてのことで、ここにもフリンジベネフィット活動の理念と同じ考えが流れている。従業員と顧客を真に大切にしている会社である。