



Make the innovation

株式会社 中越黒鉛工業所

大阪府大阪市住之江区平林北 1-2-27
URL : <https://chuetsu-graphite.jp/>

創業1919年の歴史を誇る100年企業として 人財マネジメントの根幹に取り組む

1919（大正8）年の創業以来、黒鉛の精錬加工販売及び・輸出入、製鋼・鋳造・耐火物等の副資材販売、各種粉体の粉碎・分級受託加工を手掛けている『中越黒鉛工業所』。2014年には、神島保子さんが初の女性社長に就任した。より多岐にわたる要望に対応するべく機械設備環境を整え、高品質かつ安定した製品をメーカーに届けるサプライヤー企業として成長を遂げている。本日は、女子プロレスラー・タレントのジャガー横田さんが同社を訪問。同社を牽引する神島社長と神島副社長に詳しくお話を伺った。

—早速ですが、神島社長は『中越黒鉛工業所』の三代目でいらっしゃるのでしょうか。

（社長） 私が大学を卒業後、大阪万博開催による日本の高度成長期に神島喜興一（中越黒鉛工業所二代目社長）と結婚しました。その主人が2014年に胃粘膜下腫瘍で他界したため、事業を後継いたしました。

—それで、後継者として奥様である神島社長に白羽の矢が立った、と。

（社長） 同族経営企業にある特有の難解な出来事を幾つも乗り越え、現副社長（神島弘充）と共に事業経営に取り組んでおります。受け継いだ当時は、歴史ある当社を後継するプレッシャーを感じている暇もない状況でした。

—大変なご苦労があったとお察しします。ご子息である副社長がいらっしゃることは心強いですね。

（副社長） 私はかつて保険業界で働いておりましたが、社長と同様にやはり先代の他界後に当社の事業経営に携わるようになりました。事業承継は企業存続にお

ける生命的最大リスクと言えます。先代他界後の承継時における試練は真剣勝負そのもので、その後、悪性腫瘍発生のため約30センチも大腸を切り取ったくらいです。

—神島社長が御社を受け継がれて以降を振り返られて、いかがですか。

（社長） 先代の時から続いていたある芳しくない取引を一切止めるようにきっぱり指示いたしました。もちろんその他の取引にも影響が出る可能性を孕（はら）む大きな取引内容でした。そこは一大決心でしたが強行に進めて行くことにいたしました。その他にも不正を隠蔽する社内風土が存在していたため、そこは私自身が鬼になって徹底的に命令指導いたしました。私が現職に就任してからのモットーは、清廉潔白なビジネススタイルを貫き通すという事に真っ向から取り組んできたことです。

（副社長） 上記にあります社長の経営方針を土台として、私の方では安全衛生に関しては勿論、返事や連絡、正しい言葉の使い方など細部に涉り普段から事あるごとに口うるさく注意するようにしています。勿論こうした意識や行動を変えるのは一筋縄ではいきません。何よりも私自身がまず模範を示していなければ務まりません。模範を示していくことは意識改革における最も重要な事であると私は確信しています。

—モラルの問題は、モラルに反した行動に慣れてしまうと、正していくのはとても難しいですね。



代表取締役副社長
神島 弘充

（社長） ええ。でも、そこから変えていかなければ、健全な組織の構築や事業の成長は望めません。

（副社長） 今の時代は、人財戦力が要であると言われています。単なるスキルや行動様式の指導育成だけでなく、人材が財産という考え方が示すように、職場における社員一人ひとりの安全面や働きがいなどを考慮して、貴重な財産を守るが如く大切にするという気持ちが人財戦力において非常に肝要な事柄であると思いますね。

（社長） 三代目社長として、まず会社組織の道徳がしっかりしてこそ、人財マネジメントが成り立ち得るとというのが私の不動の信念です。

—社長も副社長も、真っ直ぐで正直な方なのですね。社内のモラルが向上すれば、自ずと会社は発展するでしょう。女性社員の方がご案内下さったのですが、とても丁寧で気持ちの良い接客でした。

（社長） ありがとうございます。副社長の努力の賜物なんです。

—そうした人材育成も業績向上に不可欠ということですね。

（副社長） そうなんです。「ブローケンウィンドウ理論」をご存じでしょうか。「建物の窓が割れている状況は犯罪発生率を増加させる」というものです。いい加減に放置している状況は配慮の無い場所という認識になり、結果犯罪が増加します。これを職場に置き換えますと、例えばペンキの塗装がボロボロになっている状態ではいい加減に作業をしても構わないという労働態度を生み出してしまいます。確認作業や報告作業といった非常に重要な事柄も軽視してしまう労働環境になっていくわけです。こうしたことを

放置しておくならば、労働環境における社員の精神衛生だけでなく不正行為やトラブルの発生、さらには業績の悪化に繋がっていくということです。こうした基本となる事柄は健全な企業経営、真に有意義な仕方で社会貢献する企業としての在り方の根幹であると思います。

—確かに、社内は清掃も行き届いています。成果が現れていますね。今後については、どのようにお考えですか。

（副社長） 事業においてはマネジメントとマーケティングのバランスが肝要です。勿論、企業の規模形態でこの比率は変動いたします。これはマネジメントを軽視して高度経済成長期を通過してきた日本社会がこれから最も取り組んでいくべき課題です。弊社ではコロナ感染者はこれまでのところゼロですが、今後、二度と世界的パンデミックを招かないようにする事にも大いに関係のある事柄だと心から痛切に感じます。

（2021年10月取材）



代表取締役社長
神島 保子

女性の社会進出を後押しする環境整備

▼神島社長は、黒鉛業界初となる女性社長。女性の社会進出が随分と進んでいるとはいえ、業界によってはまだまだ“男社会”が根強い。それは、環境にも現れている。それだけ、女性の参加が異例だったことを物語っている。『中越黒鉛工業所』の社内においても同様で、現職に就任した当時、社長は環境整備の必要性を感じて、約5人の女性社員で「女性会」を構成。女性目線から社内の環境を見て、変えていくべき点を洗い出した。トイレを洋式に変えるという意見も、その時に出た意見の一つ。現在は、化粧室として綺麗に生まれ変わった。「現状を変える」ことに関して、積極的な同社。加えて神島副社長の様々な部署へのマネジメント体制の強化を徹底する方針は、今の日本社会が最も取り組むべき課題であるという。そうした姿勢が、歴史に甘んじることなく成長を続けられる要因だ。

with guest interviewer



「30名を超える社員さんがいらっしゃるという『中越黒鉛工業所』さん。より良い会社にしていきたいとの想いで、神島社長と神島副社長は社内のモラル改革や環境整備を進めてこられました。企業としてあるべき姿だと思いました。同時に、時代を越えて発展し続けていかれるだろうと確信しました」ジャガー横田・談

