



山崎かおり社長

企画営業チームリーダーの山崎瑠璃さん

「子育て」も「キャリア」もあきらめない 働き方のモデルケースになりたい

「三代目板金屋」立ち上げから10年——新商品の開発も検討中

株式会社 山崎製作所 企画営業チームリーダー 山崎 瑠璃 さん

育児も仕事もあきらめない働き方を模索中

「以前はひたすら仕事をしていました。帰りが遅くなることもありましたが、仕事が好きだったし、やりがいも感じていたので特に気になりませんでした。これから復職しますが、今は子どもがいるので、以前と同じような働き方はできないでしょうし、しばらくはするつもりもありません。それでも『子育て』と『キャリア』のどちらかを選ぶのではなく、どちらもあきらめない働き方を見つけていきたい」と語るのは(株)山崎製作所 企画営業チームリーダーの山崎瑠璃さんだ。

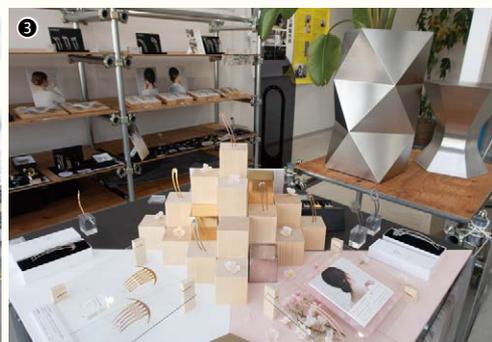
瑠璃さんは山崎かおり社長の娘で、同社の後継者のひとり。入社してからこれまで10年以上にわたり、かおり社長の片腕として経理業務や、オリジナルブランド「三代目板金屋」

の立ち上げ、自社商品の企画・デザイン、撮影、営業、商品カタログの作成などの業務を行ってきた。

2024年4月には長男を出産し、産休・育休を取得。今回は5月からの復職を控えた瑠璃さんに、自社ブランドの展望や板金業界で女性が活躍するために必要なこと、事業承継などについて話を聞いた。

社員全員参加型のフラットな円型組織

山崎製作所は1967年、板金加工企業で働いていた山崎一正氏が創業した。当初は塗装のみを行っていたが、板金加工へと事業をシフトし、射出成型機や工作機械のカバーの製作を行うようになった。



①新工場に立つ山崎かおり社長／②2022年10月に竣工した㈱山崎製作所の新工場、敷地面積は約3倍で作業スペースが広く、動線もスムーズになった。太陽光発電設備を設置して、空調を取り付けるなど社員が働きやすい環境の整備にも注力した／③自社ブランド商品などが展示されたショールームがある

2008年のリーマンショックの際には、同社の業績は大きく落ち込み、創業者の体調不良も重なって、廃業も懸念される事態になった。

そんな中、「社員たちの生活を守らなくては」と立ち上がったのが、当時経理担当者として働いていた山崎かおり氏だった。2009年に2代目社長に就任すると、コミュニケーション改革、ボトルネック工程の見直しと加工設備の入れ替え、経営理念の策定など、さまざまな改革を行った。

中でも重視したのが社員や社外の有識者との「コミュニケーション」を取ることだった。経営や加工の知識が乏しいからこそ、社員たちの意見に耳を傾けて話し合い、社外の人から学び取る。そうして少しずつ会社を「社員全員参加型のフラットな円型組織」へと変えていった。

また、景気に左右されない事業体制にすること、職人の誇りを取り戻すことを目標に、自社ブランド商品の開発に取り組み始めた。オリジナルブランド「三代目板金屋」は、今や同社の代名詞とも言えるまでに成長した。自分たちがつくった商品を使う人の声が届くようになったことで、職人たちのやりがいや意欲の向上にもつながった。

自立し、バリバリと働く母の姿に憧れ

瑠璃さんが入社したのは2014年、20歳のときだった。「自立したバリバリと働く女性になりたい」と考えていたとき、真っ先に思い浮かんだのが母親の姿だったという。

しかし、同社で働きたいという瑠璃さんの願いは「子どもに同じ苦勞をさせたくない」と考えるかおり社長により2度、断られることになる。それでもあきらめられずに食い下がり、「職業訓練法人アマダスクールの板金総合（1カ月）コースで勉強すること」「ほかの社員よりきびしく指導すること」を条件に入社が許可された。

経理の仕事の合間に加工現場の手伝いをしていくうち、瑠璃さんは金属に対し「かっこいい」と魅力を感じるようになっていった。「自分用に金属製のアイテムをつくってみたい」とかおり社長に相談したところ、商品化も視野に入れて製作してみることになった。当時、同社ではすでに男性社員たちによる自社商品の開発が始まっていたが、設計段階でつまずき、難航している状況だった。

『「こんなものがあつたらいいな』という個人的な思いつきから始まりました。当時は今のように開発チームがあるわけ



自社ブランド「三代目板金屋」のヘアアクセサリ「KANZASHI」。デザイン、形状、カラーなど豊富なラインナップをそろえている

会社情報

会社名	株式会社 山崎製作所	
代表取締役社長	山崎 かおり	
所在地	静岡県静岡市清水区原134-2	CORPORATE WEBSITE
電話	054-361-0610	
設立	1970年（1967年創業）	
従業員数	25名	
主要業種	工作機械関連のカバー・架台・フレーム、 制御盤関連・医療機器関連・食品関連、 自社ブランド商品など	
URL	https://www.yamazaki-metal.co.jp/	



①パンチ・レーザ複合マシンLC-2012C1NT+AS-2512C1。2024年4月に入社した山崎大地さんがオペレータを務める／②ペンディングマシンHG-8025（手前）、HD-1303NT（奥）が並ぶ曲げ工程／③ベテラン社員による溶接加工。同社の製品には「ベテランによる高度な技術が欠かせない」（かおり社長）という

でも、自社商品の開発に力を入れていくという方針をはっきりと掲げていたわけでもありません。すぐに売上が見込める商品でもなく、周囲から遊んでいると思われてしまうのではという不安もあったので、定時を過ぎてからデザイン案を考えたり、写真の加工をしたりしていました」（瑠璃さん）。

自社ブランド「三代目板金屋」を立ち上げ

はじめに考えたのは、塗装やめっきで色をつけ、和柄模様を入れた鮮やかなインテリア用品だった。

「塗装によって表面は傷つきにくくなりますが、金属製かプラスチック製かわからなくなり、『金属らしさ』が消えてしまうと感じました。それまでは金属の『冷たい』『重い』『無機質』というイメージをマイナスと捉え、消そうとしてきましたが、これらは逆に金属の個性として生かすべきではないかと考えました。そこで、塗装やめっき、華美な装飾を取り去り、シンプルに技術や形、素材感で勝負していくことに決めました」（瑠璃さん）。

そうしてつくられたのが、メタルインテリア「ORIGAMI」シリーズ。展示会へ出品したことでメディア関係者の目に止まり、テレビドラマで採用されると、問い合わせの電話が急増した。それを機に同社は自社商品の開発や販売に本格的に取り組むようになり、女性メンバーだけの企画営業チームを発足させ、女性の視点を生かした商品を模索した。

そうして誕生したのが、ヘアアクセサリ「KANZASHI」——同社の代名詞ともいえるヒット商品となった。

「主に女性が使うモノの方が自分たちも気持ちを込めて販売できるだろうと考え、女性のニーズを調べていくうちに、地元静岡の金属加工の歴史を知り、かんざしにたどり着きました。元美容師の女性社員と一緒に使用感を確認しながら、肌が傷つくことがないよう足先を丸くしたり、折れないが重すぎないちょうど良い厚みに調整したりと、安全で品質の高いものになるよう研究していきました」（瑠璃さん）。

インテリア用品の新ラインナップを開発

開発した自社商品は展示会などへ出展し、買い付けてもらうかたちで販路を開拓していった。最初は卸値なども含めわからないことばかり。失敗を重ねながら、販売方法や販売ルートを確認していった。現在は自社のショールームやECサイトによる直販のほか、デパートや百貨店でも購入できる。今では、こうした自社商品の売上が全体の約20%を占めるまでになっている。従来事業への波及効果も大きく、医療器具など新たな仕事の受注にもつながった。

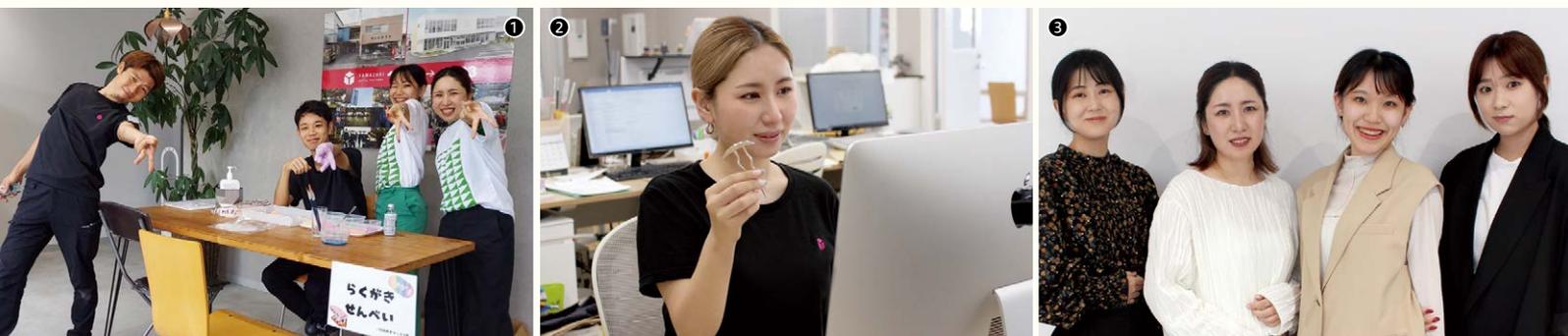
2025年は「三代目板金屋」の立ち上げから10年の節目。瑠璃さんは「KANZASHIのイメージが強いですが、インテリア用品の人気も根強く、オーダーメイドの注文をいただきます。インテリア用品でも、お客さまに喜んでもらえる新商品をつくりたい。まだ具体的な方向性は決まっていませんが、ファーストインプレッションを大事にした商品——たとえばアーティスティックな印象の商品や、普通は金属でつくらないようなモノを金属でつくってみるのもおもしろいのではないかと考えています」。

「当社ではキャンプ用品などもつくっていますが、競合製品も多いため、お客さまに選んでもらうとなると難しい。それよりは当社でしかやっていない新しいモノ、おもしろいモノ、ユニークなモノを生み出していきたい」と意気込みを語る。

5月から時短勤務で復職予定

企画営業チームのメンバーは瑠璃さんを含めて4人。いずれも若い女性だが、同社で産休・育休を取得するのは今回の瑠璃さんが初めて。今後は瑠璃さん自身がモデルケースとなり、小さな子どもがいる社員たちの意見も採り入れながら、社内制度の整備を進めていく。

「私の業務の性格上、引き継ぎに時間がかかることはわかっていたので、妊娠がわかった段階でチームのメンバーに報告し、半年ほどかけて引き継ぎを行いました。産休は労働基準法



①オープンファクトリーイベント、「ファクハク静岡工場博覧会2024」の準備中の様子（左：大地さん、右：瑠璃さん）／②自社ブランド商品についての打ち合わせをリモートで行う瑠璃さん（産休前）／③「三代目板金屋」の企画・営業・販売・情報発信などを担当する企画営業チームのメンバー（左から2番目：瑠璃さん）

で基本とされている出産予定日の6週間前から取りましたが、私の場合はお腹が大きくなってからも体調は良く、しばらくは会社に来て、引き継ぎをしていましたね。

「本格的に産休に入ってからしばらくは『人数が減って業務的に困る部分もあった』『リーダーが不在というメンタル面での負担が大きかった』とチームのメンバーから聞きました。当初は業務確認のために電話がかかってくることもありましたが、最近ではほとんどなく、私がいなくても立派に仕事を回してくれているので安心です」。

「子どもが生まれる前は『3カ月で復帰する』と言っていましたが、実際に生まれてみると想像していたよりもずっとかわいくて、『この子より大事なことなんてない』とってしまいました。チームのメンバーには『遅くとも（半年後の）10月には復帰する』と伝えてあったので悩みましたが、母が『子育てからしか学べないこともある。気にせず、1年取りなさい』と背中を押してくれたのが大きかったです。それから単純に、年度の途中からは保育園に入園できませんでした。なので、4月からきちんと安心して見てもらえるところに子どもを預け、それまでは私も子育てに専念しようと気持ちを切り替えることができました」。

「4月頭から保育園に通い始めますが、しばらくは慣らし保育で2時間くらいで帰ってきてしまうため、復職は5月1日から、まずは時短勤務で仕事をしようと思っています。最初のうちは子どもがすぐに体調をくずしてしまい、なかなか仕事にならないという話も聞くので、両立ができるか不安です。きっとこれから、チームのメンバーなどに迷惑をかけてしまうこともたくさん出てくるかと思いますが、周囲への感謝の気持ちを忘れず持ち続けたい。また、今後同じように出産・子育てしながら働く社員が出てきたときには、私が支えてもらったのと同じように助け、孤立しがちな働く母親を取り残さない、みんなで『子育て』をする気持ちで取り組めたら良いなと思っています」（瑠璃さん）。

女性のキャリア推進には周囲の協力が不可欠

「以前に比べて緩和されてきてはいるものの、女性の場合、『子育て』と『キャリア』のどちらかを選ばなくてはならない風潮が根強く残っていると思っています。それってどうなのと思うところがあり、子どもに関しては結構悩みました。妊娠がわかった当初も『うれしい』気持ちと同時に『仕事どうしよう』『休めないのではないかな』という不安に襲われました。実際に私のような葛藤を抱えている女性も多いのではないのでしょうか。だからこそ、私自身が子育てと仕事を両立させることで、次の世代の女性たちに『子どもがいてもキャリアをあきらめずに働き続けることは可能だ』と伝えていきたい」。

「もちろん簡単なことではありませんし、個人の努力だけで対応できないことも出てくるでしょう。まず、パートナーの理解と協力は不可欠です。世の中の男性たちの意識が変わっていかないと、本当の意味での女性のキャリア推進は難しいと思います。夫の会社ではこれまで、男性の育休取得は前例がないということでしたが、1カ月間、育休を取ってもらいました。私が産後の1カ月間は体調が悪くて全然動けない状態だったので、夫が育児や家事をやってくれました。行政の支援や会社制度の見直しももちろん重要ですが、そうした意識や『まず自分の一番身近でできることを考えてみる』ことが重要だと思っています」（瑠璃さん）。

「幸せな事業承継」を目指して

瑠璃さんが産休に入った翌月の2024年4月、金属加工メーカーで7年間働いた弟の大地さんが入社した。

かおり社長は「今後は次の事業承継を考えていく時期です。継ぐ側も継がれる側も幸せな事業承継を目指して、勉強している最中です。今後については3人で話し合っていきますが、瑠璃は事務や自社商品関連の業務、大地は製造業務とそれぞれ異なる分野を担当しているので、お互いに助け合い、支え合ってほしい」と後継者2人への期待を語っている。