



メタルドゥ 設立 34 周年セレモニーパーティ at 大阪国際会議場 2012 年 8 月 6 日
～メタルドゥから NEW METAL DO へ 新たな歴史のはじまり～

レアメタルスクラップリサイクル大手の株式会社メタルドゥは去る 8 月 6 日、大阪国際会議場にて設立 34 周年セレモニーパーティを開催した。前身の大阪商事時代から会社を牽引してきた藤田社長から次代のリーダーへと引き継ぐためのプレイベントでもあったこの 34 周年パーティ。藤田社長、山頬専務ともに含蓄のある講話を披露された。ここではほぼ全てのトークを再現する。

まずは藤田社長から・・・

<株式会社メタルドゥ 代表取締役 藤田國廣（65 歳）挨拶と講話>



新入社員は初めての方もいるのでよろしく。45 分の挨拶と抱負ということですが、気楽に聞いてください。また、来賓の方は、どちらかというとな社員向けの話になるのでよろしくをお願いします。

私は、時の流れ、時代の流れ、激しさ、スピード、むなしさに心惹かれます。

65 歳というセンチメントのせいか、遠くまで来てしまった、長くやってきたという思い



が、時空感覚に対して客観的な部分が多くなったように思います。毎日の自分の言動を見ている、生々しいところは多く残っているが、客観的な立場や考え方の中で今を進めていっている気がする毎日です。

ここ2週間ばかりも時や状況の変化に遭遇しているのですが、たとえば、大リーグのイチローはすでにヤンキースに移っています、12年間の

マリナーズはすでに過去なんだろうとか、体感的には1年前の北京オリンピックが、すでに今ロンドンでは若い力をぶつけあっている、どうも北京オリンピックが4年も前のこととは思えない、ほんの去年のことのように思えます。

個人的なことでは、2か月前になんの気配もなかったのに古い友人が脳腫瘍で2週間前に亡くなりました。60歳の若さでしたが、それも時の流れを考えさせます。

政治経済社会も見えるところ見えないところで非常に大きな流れや時代の変化をしていて、それをどうとらえるかというところもありますし、5年前に社員に赤いちゃんちゃんこを買ってもらって還暦の祝いをしたが、あれからもう5年たって65歳になったのかという驚きの思いもあります。

今日の灼熱もあと10日もあれば秋の涼しさを感じられるようになると思うと時の流れの速さを感じます。「桐一葉落ちて天下の秋を知る」という言葉がありますが、桐は豊臣の家紋ですので、桐の一言で豊臣家の一瞬の興亡をうたっているものであり、時のうつろい、時代の流れを感じます。



ということで、本日は「時」ということを兼ねたお話しになっていくのではないかと思います。

本日は会社設立34周年ということでこのセレモニーを開催させていただきました。

この趣旨は、日ごろ少ない社員間の交流をの機会を設けること、文化的な知性、完成の刺激、また、来年35周年という記念期に対する社員の取り組みの予備活動、シミュレーションの意味があります。

■藤田少年とメタルの出会い

私とメタルの出会いは、小学校の2~3年でした。三重県鳥羽町に住んでいた戦後当時、子供仲間で鉄くずを拾って鉄くず屋のおじさんに売りに行って小遣いにしていました。鉄がなくなると、銅、鉛を集めて売りました。

また、母がジュラルミンの表面を磨く仕事をしていて、ジュラルミンというアルミとマグネシウムの合金に出会いました。それから、母がミキモト真珠で模造パールを作る仕事をしていた時に使っていたステンレス製の線に出会い、細くて切れないステンレスに強い印象を受けました。

このような子供時代の金属との出会いの体験から紆余曲折経て、今のレアメタル、スーパーアロイ、リサイクルの仕事に縁があったのかと思います。

当社は来年、35期目という節目に入ります。また2年ほど取り組んでいる経営継承という大事な到達点、転換期、大きな躍進の年でもあります。

日経ビジネス83年9月号の、「企業の寿命30年説」というものが話題になりましたが、



実際経産省、総務省の事業所統計によると、創業企業が1年目で消滅する率は30%と少し、5年落ち存続する率は40%未満、30年目の生存率は20%以下だとのこと。企業が存続するのは難しいと理解しておかなくてはなりません。

ここ数年、この業界は、資源、レアメタル、リサイクル、循環型社会の環境対応型産業など、情報化社会の中で、昔に比べると、世間に対して多少様になる仕事といわれるようになりましたが、業態で言うと、他業種に比べて野生のジャングル的な様子も否めないと感じています。あまりトレンド感に溺れることなく、仕事の本質をわきまえて基本づくり、ベースづくりという風なものを大切にしていかなければいけません。

当社は創業からいえば、今年ちょうど50年ということになります。

メタル全体のリサイクルは長い歴史があるが、我々が取り扱う特殊なリサイクルは、それほど長い歴史はありません。

40年ほど前のベトナム戦争当時我々の業態は、暗中模索の中でやっつけて、商品の本当の価値、国際レベルや物流もわけのわからないまますすめ、商品の品位や価値を確定する方法もなく取引をしていました。

ベトナム戦争後、先進国の経済発展、途上国の新興、大量消費へ移行する中で、兵器武器、航空機、船舶、プラント、インフラなど大きなもの、ITコンピューターの出現による



部品の生産やレアメタル関連商品の拡大、レアメタルスクラップの質や量が拡大し専門職としての事業化が進みました。20年程度でこのマーケットが一般のメタル業から確立しました。

さまざまな不況にも遭遇しました。オイルショック、各種紛争、ファンドの出現、バブルの崩壊、為替の変動、リーマンショックなどでレアメタルリサイクルというマーケットで企業は淘汰されていきました。

「鉄さびれる 銅あかん ステンころぶ」という言葉がありますが、リサイクルとは、リスクなファクターが多い業種です。企業規模が小さい割に世界情勢や不況や様々な事象の影響位を受け、安定感が少ないです。

さらに厳しくなる事業環境に、我々は真摯に対応しなければなりません。

■新たな歴史を作る NEW METAL DO!

当社は、役員を除くと平均年齢約35歳という若さあふれる会社です。向上心が強く、チーム力を高めようとする人材に恵まれ、今後の当社の状況に前向きな思いになります。

これを踏まえて、私の提案があります。

企業30年説が正しいのであれば、34年間の4年はおまけとして、早めにつぶしてしまっただろうか。

本当につぶすわけにはいきませんが、つぶれるべくしてつぶれたという反省の思いにたって、自覚を高め、来年35周年を、「ニューメタルドゥ設立記念」「メタルドゥ維新1年目」という位置づけで持って再起動させてみるという取組をしていただければと思います。

企業も人も、環境や状況の変化に対応できないものは滅びます。

企業としての本分を変えていけないというのは、これは事実です。信用のあり方、共存共栄の精神、等身大の対応とは何か、こういった原理原則を忘れては、変化に対応できたとしても存続できない。34年間企業としてなくしてはいけない本分、ポリシーはきちんと内在しているがゆえに存続できたのだと思います。

一方で厳しいことを言いますが、過去の延長線上に会社の未来はありません。新しい発想、新しい創意工夫を大事に、時代、状況の変化に臆することなく新しいことに挑戦する熱意が必要であると思います。

会社や世間に一方的に多大な期待をする時代ではありません。能動的なスタンスが取れないと今の時代で成長は望めません。

「時をおしめ。時の流れを活用すれば、人生は短き春にして人は花なり」

好きな言葉です。

若い皆さんに「時」の話をしました。

続いて、山類専務の挨拶です。

<代表専務取締役 山類敏彦（52歳） 挨拶と抱負>



24年前に入社した当時は、物流の現場は12名。現場を1年半経験しました。当時はレアメタル業界はまだ歴史が浅く、業界誌もなく、分析器も多くはなく、よく故障していました。

それで、火花の有無や大きさ、磁石、硝酸、塩酸、アンモニア水の化学変化やとけ具合でやっていましたが、神戸製鋼の方にもニッケル系レアメタルを納めていました。よくやっていたなと思います。

その後、現場から営業に移りましたが、当時はリサイクルという言葉は世間に認知されていませんでした。注目されてきたのはここ数年です。当社も、業界の急成長の中で、当時の藤田専務が経営指揮をとられていて、我々がくっついて奮闘してきました。

そして現状、56名のスタッフで仕事をさせていただくようになりました。

来期は35周年の記念期と経営継承があり、社長のコメントをお聞きしましても、重責に身が引き締まります。

現状は非常に厳しい状況です。世界の経済危機、アメリカ、中国の景気後退、日本はその影響下でもがいています。当然我々の業界もモロに影響を受けています。相場は低い、物は作らない、商品が売れないからスクラップも少ない。この悪循環のなかで改めて頑張っていけないといけません。

大企業のシャープやソニーのニュースを見ても、経営の大変さを改めて痛感します。

しかし、こういうときこそチャンスととらえて、新しい戦略の決定と実行を全社あげてやっているところです。

今現時点の構想ですが、藤田社長の構想を踏襲していきたいと思っています。当然時代とともに変わっていかなくてはならないところは変わっていきます。

これまで藤田社長がほぼ一人で会社をひっぱってこられました。尊敬しております。

自分は経験不足もありますので、現状役員と新しいブレーンとともにやっていきたいと思っています。

藤田社長から継承した3つの経営者の信条があります。1、常に自分を正しい方向に導くよう意識すること、2、常に企業価値の向上を意識すること、3、常に会社と社員を心から大切にすること、この3つの信条を決して忘れることなく、新メンバーとやっていきたいと思っています。

企業体質の強化に取り組みなくてはならないと考えていますが、特に重要と思う人材について語りたと思います。

人が動かなければ何一つ進みません。人が生産性を高く意識して働くことで会社の利益も高くあげられます。社員の成長がなければ会社の成長もない。この56名の人間で可能になるとこだわっていきたくて考えています。

その中で、人材教育があります。人材教育は、思うに、教える側は今まで学んだ経験などを交え、真剣に部下に対して指導していくということでもあります。プロセスを聞きながらしっかりと部下の言い分に耳を傾ける、ということがなければ、部下が成長する、気づく、考える、動く、というパターンにはなりません。





教える側も慢心を捨て自分が成長しなければなりません、

次に、組織ですが、共通の目的、コミュニケーション、貢献意欲、やりがいがあると思います。これは当社の経営理念にすべてがこめられているのではないかと考えています。

・仕事を通し社員が夢や希望を持って、

それが叶えられる会社であること

- ・協力し合い、一体となり、全員で目標に向かっていける会社であること
- ・社会に調和し、社会の役に立ち、社会から評価を得られる会社であること

利益体質の改善、売り上げを上げる、コストを下げるということがありますが、コスト削減の取り組みを着実に実行しています。実行した暁には、社員の皆様に還元したいと社長と子どもも思っております。

売上アップについては、営業部にかかってくるので、我々はどうしてもリスクな部分がありますが、リスク対応として、適正な在庫と徹底的な在庫管理に取り組み、マイナスを出さない相場対応を行っていく、また、安定的な売り上げの取り組みとしてニッケル系を中心とした、ステンレスを中心とした取引先と物量的な長期契約を行っていくということ、設備投資として、

切断機、研磨機を導入してスクラップの付加価値を上げ、収益性を上げていくということに取り組みます。

また、仕入れ先のメーカーも海外へ出ていく現状で、海外営業部の活躍がこれから重要になり、輸入の仕入れ比率が上がっていきます。新たな海外取引先、場合によっては海外拠点を増やしていくという構想があります。

この厳しい環境の中、この苦しい時代をのりきれば、明確な目標を持って35期以降やっていけると思います。

皆様と力をあわせて、楽しい会社、働き甲斐のある会社を、新生メタルドゥとして、一人一人が参画し成長していくことを大事にしながらやっていきたいと思っております。



す。

今後とも宜しくお願い申し上げます。

この後、2件の講演を挟み、夕刻から懇親会が行われた。

この場で6名の新入社員の紹介が成され、各自簡単な自己紹介を行い、懇親会に入った。

6名のうち2名は東京支店配属。東京支店は関東地区での集荷、売上増に伴いの営業拡充であり、これにより東京支店は総勢11名となる。昨年OPENした現在の東京支店ヤード（江東区）は早くも手狭になっているとのこと。



中締め音頭は山頼専務とともにメタルドゥを中核で牽引している片山こころ海外営業部長と加治宏国内営業部長が仲睦まじく決めた。



56名の社員の平均年齢が35歳と業界では若いチームのメタルドゥ。大阪商事時代から見ている筆者（棚町）からすると、新人、中堅、ベテランのバランスがとれ、藤田社長の言う NEW METAL DO はすでに完成しており、メタルドゥ自身の維新を行うための枠組みと「役者」は揃ったと感じた。

（文・小林由美/編集構成・棚町裕次 IRUNIVERSE）