



トーカロ株式会社
代表取締役
専務執行役員

吉積 隆幸

成長市場を捉える 営業戦略と現場力 グローバル競争への布陣

代表取締役 専務執行役員に就任して

社長と異なる視点と経験を活かし、
連携して経営をより良い方向へ

第75期を迎えるにあたり、6月の株主総会で、代表取締役 専務執行役員を拝命しました。従業員やそのご家族をはじめ、すべてのステークホルダーの皆さまに対し、これまで以上に大きな役割と責任を負うことになり、大変身の引き締まる思いです。

小林社長は2023年に代表取締役社長執行役員に就任しており、私とはこれまで何十年と仕事をしてきた間柄です。社長が技術や製造部門を担当してきた一方で、私自身は営業系の道を歩んできました。今後さまざまなビジネスシーンにおいて、お互いの視点や立場からこれまで以上に話し合いや意思疎通を図り、経営をより良い方向へと導いてまいります。

事業のグローバル展開

人財の確保と育成を最優先に、
さらなる海外売上高比率のアップを

トーカロが初めて海外に事業拠点を設けたのは2005年に中国の広東省広州市に東華隆(広州)表面改質技術有限公司を設立したときです。それがグローバル展開のスタートとなりました。それからちょうど20年が経過し、中国に2拠点、台湾、アメリカ、タイ、インドネシアに各1拠点。計6拠点のネットワークになりました。このうち主力の半導体・FPD分野が3拠点あります。海外顧客については現地のローカル企業の開拓を目標としており、当社の子会社が現地に根差したローカル企業として地元に着実に成長していくことを目指しています。1951年の設立以来、分析力をベースにした開発部門、製造部門での高い技術力と高度な品質管理、

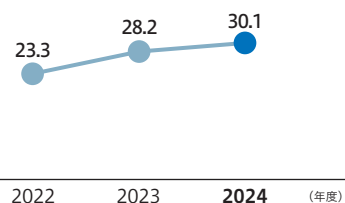
代表取締役 専務執行役員メッセージ

そして顧客のニーズに柔軟に対応するセールスエンジニアなどの営業部門が互いに緊密に連携していく三位一体のサービスこそが、トーカロの強みです。海外拠点でも、このトーカロらしさを活かした体制づくりを進めていくためには、人財育成が最優先の課題です。

そのため2022年度に「グローバルチャレンジ制度」を設けて、語学研修や外部から講師を招いての研修、トライアルとして海外の顧客を訪問するなどの取り組みを続けています。▶36P

2025年3月期は海外事業の売上高比率が30.1%を占めて、2023年3月期とくらべて6.8ポイント伸びるなど、大きな成長を遂げました。海外事業の売上比率が大きく伸びている要因のひとつは、中国および台湾における半導体・FPD分野の需要拡大です。世界の半導体市場は2030年に1兆

海外売上比率 (%)



ドル規模に成長すると予測されています。現在、アメリカでは幅広い分野で生産拠点の国内回帰が進んでおり、半導体関連の工場新設や稼働も今後増えていくものと見込まれます。当社の海外事業の売上比率も、今後は中国・台湾に加え、アメリカがけん引していくようになるでしょう。引き続き全売上高に占める割合をさらに高める施策としても、グローバルな市場で活躍できる人財の確保と育成がますます重要になると考えています。

トーカロの強み

開発、製造、営業部門が実現する「グッド・サービス」

ものづくりの現場でよく使われている指標のひとつに「QCDS」があります。Q=クオリティー、C=コスト、D=デリバリー、S=サービスを指しますが、トーカロの全部門の仕事にこの4つがしっかりと組み込まれています。

開発部門には、顧客からのフィードバックを的確に分析しニーズに応える、高い技術力と緻密な分析力が求められ続けており、これを共有することでいわゆる「知的資本」を強化しています。

製造部門の強みは、顧客の求めに応じ

て生産能力を柔軟に拡張できる点です。たとえば突然2倍の受注があっても、対応できるだけの設備と資金を備えています。

営業部門で顧客と接するのはセールスエンジニアですが、顧客の要望を正確に把握し、そのニーズを製造・開発の現場でどのように実現するかを各部門と緊密に連携しています。

私自身、長く営業部門に在籍してきましたが、文系出身だったこともあり、最初の10年間は一人前とは言えない状態だったと自覚しています。ただ、お客さまのニーズを理解するために努力を重ねてきました。技術や生産に関して不明な点があれば、開発や製造部門のスタッフとともに訪問するなど、工夫を重ねました。こうした経験からも、営業部門はお客さまの窓口でありながら、開発・製造部門と緊密に連携することで、受注から納品、アフターフォローに至るまで、満足いただけるサービスを提供できると確信しています。

ダイバーシティ推進

若い世代が活躍できる職場づくりを

ポテンシャルの高い人財を採用するため

にも、ダイバーシティをさらに推進する必要がありますと考えています。何より、若い世代が活躍できる職場づくりこそが当社の将来にとって重要です。

特に現在、トーカロの女性従業員は正社員が12.5%、直接雇用全体でも17.4%と依然として少数です。これまでに、仕事と育児の両立支援など、女性従業員を直接、間接的にサポートする体制を整えてきました。これらが評価され、「くるみんプラス」認定、「えるぼし」の最高評価の3つ星の認定を受けました。

これからも、長く安心して働けて、働きがいを感じられるよう、仕事と家庭、仕事と子育てが両立しやすく働きやすい職場づくりがさらに進むよう取り組んでまいります。

