

アイコクアルファ新工場設立特別企画

祖父江町から未来へ 繋げるモノづくり

株式会社日刊工業新聞社
代表取締役社長
神阪 拓

対談

アイコクアルファ株式会社
代表取締役社長
樋田 克史氏

アイコクアルファは2026年5月、省力機械「ラクラクハンド（RH）」の製造・開発拠点となる新工場「祖父江ラクラクファクトリー」を稼働した。作業者の負担軽減に資するRHは、自動車業界をはじめ、幅広い分野で需要が拡大している。新工場では生産能力を高め、大型のRHの供給を可能とするなど、多様な用途や現場ニーズに応える体制を強化する。日刊工業新聞社社長の神阪拓がアイコクアルファの樋田克史社長に、地域との共生の中で描く同社の未来像について聞いた。

新工場の狙い

神阪 祖父江ラクラクファクトリーの建設は、いつ頃から計画をしていましたか。
樋田 かなり前から構想を練っていました。2019年にMS事業部を本社へ移したことでRH事業部を除く3事業部が創業の地にそろいました。残るはRH事業部のみでしたが、コロナ禍で計画が一度中断していました。コロナ明けにRH事業部の業績がV字回復し、資金と土地にメリットがあったこともあり、好機と捉えて新工場の建設を決断しました。4事業部が祖父江町にそろったことで、今後は故郷に更に貢献できると考えています。

神阪 新工場では生産能力の拡大が期待できます。
樋田 RHは自動車の組み立てラインに同期して使用できる製品を開発して以降、爆発的に認知度が高まり、今に至るまで多くの業界から引き合いがあります。現在のRH事業部単体の年間売り上げは約40億円ですが、この先10年で50億円まで伸ばしたいと考えています。

神阪 現状を踏まえると50億円は現実的です。もう一段、高い目標も実現可能ではないですか。
樋田 当社としては昔から、企業規模をどんどん拡大していく考えはありません。工場生産できる限界が50億円ほどと想定しています。この売上規模があれば社員への還元を増やせ、祖父江町にもより多くの税金を納められる。結果、地域財政に貢献できると考えています。

ラクラクハンドの描く未来

神阪 新工場によって製品づくりも進化しますか。
樋田 車の構造部品を一体成形する「ギガキャスト」などの重量物も扱える大型のRHが開発できるようになります。また、環境対応や安全性の向上にも取り組めます。最近では省エネ性能を高めた製品を開発しており、メーカーの要求する環境性能にも高いレベルで対応していくと考えています。

神阪 高齢化や人手不足を背景に、自動車以外の業界でもRHの需要が増えていると思いませんか。注目の市場は。
樋田 物流分野などにも手を伸ばしていきたいです。例えば、空港での手荷物の積み

下ろしでも使える可能性があります。また、医薬品や食品の業界でも採用拡大を狙っています。原料が入っている袋をつかん中で解袋、原料を投入し、重さが減っていくも保持位置を維持できる機構を開発しました。これは食品工場などへの導入を想定しています。

神阪 さまざまな領域で活躍する製品を生み出すのは技術者の努力だと思いますが、どう社員教育をしていますか。
樋田 実際に社員がアイデアを出してくれるようになるには時間がかかります。RH事業部に配属された新入社員にはまず、現場で組み立てから始め、営業を経験してもらいたいと考えています。



どんな形状の重量物も自在にアシストするハンディーハンド



様々な業界で需要が高まるラクラクハンド

い、その後、設計に回ってもらうようにしています。
神阪 その経験が需要の創出につながっているのですか。
樋田 RHは重量物により仕様を変化させることができます。

創業の地「祖父江町」に対する思い

神阪 創業の地、祖父江町におけるアイコクアルファはどんな存在でありたいですか。
樋田 私は1953年に祖父江町で生まれました。当時の人口は約2万1000人で、現在も大きくは変わっていません。こうした状況を踏まえ、当社に何ができるかを常に考えています。

その一つが「いいこの広場」です。昔は学校のグラウンドで自由に遊べました。今はそれが難しく、町内には子どもたちが自由に遊ぶ公園も多くはありません。そこで当社発祥の地を開放し、子どもやお年寄りが自由に使える広場としました。また、かつては身近にいたホテルも環境変化の影響で姿を消しました。現在は当社で人工飼育した幼虫をヒオトトプに放流し、観賞会を行うなど、将来的な自生を目指して取り組んでいます。こうした活動を通じて祖父江町に貢献していきたいと考えています。

神阪 今年で創業83年目ですが、中長期的でどんな未来図を描いていますか。
樋田 今、注力しているのが技術伝承です。当社の定年は60歳ですが、その後いつまで働くか、つまり「停年」は自分で決めることができず、60歳を超えても会社にいてくれる人たちの技術力をどうやって20代、30代の若者に伝承していくかを考え、「技能伝承士制度」を導入しました。熟練の技術者が若手に自

分の技能を教え、若手がその技能を習得できた際には指導した側に10万円の「褒賞金」を出しています。技術伝承をしていくことがアイコクアルファの会社継続に大切だと考えています。
神阪 生産においては、ラインをどうやって動かすかを自分で考え、生産性を上げるアイデアを各社員に出してもらおうようにしています。会社が個人に対して指示を出し、生産性を上げる形では働く人が面白くないと考えています。また当社では「OWP（アワー・ウィークリー・プラン）」として個人個人で生産計画を立ててもらっています。それを積み上げて各事業部の計画としています。

神阪 社員一人ひとりが「考える」ことで成長につながっているのですね。
樋田 そうです。設備能力を基に計画を設定してしまうと目標は立てやすい半面、働くことの喜びや楽しさがないと考えます。先ほどの「いいこの広場」の活動を通じて地元小学生が10年、15年後に入社してこれればと期待します。「地元で会社でもこんなに楽しく仕事ができる」と思ってもらえたらうれしいです。

神阪 企業規模の拡大を追うのではなく、地域と共に成長し、将来を担う人材を育て、地元へ恩返しをする。そんな循環を軸にするビジョンが伝わってきました。本日はありがとうございました。

