

●対談● アフターマーケットの活路⑧

# 急速に進行する大型車の構造変化 それに合った提案が必要な時代に



首都圏で大型車の整備を中心に事業展開している3社。いずれの代表者も先代からバトンを引き継いだ若手経営者で、関東トラックモニタリング協同組合の中心メンバーでもある。大型車整備を取り巻く市場環境は楽観できる情勢ではないが、「他社との違いを打ち出す」「営業を含め改めて攻めていく」など、取り組み次第では十分な可能性があるとしている。こうしたなかで「組合の活動を通じて現場のメカニックを含めた交流があり、勉強になることが多い」(田村圭氏)とし、組合のメリットを強調する。

司会 ● 編集局次長・高橋賢治

共同購買事業などから発展  
メカを対象の技術セミナーも

——関東トラックモニタリング  
協同組合の幹部でもあります

**田村(圭)**「会員は13社、6人の理事で運営しています。私が専務理事、國分さんが副理事長、田村(利光)さんが理事長を務めています。2つの部会があり、セミナーなどを開催しています。今年はメカニックを対象にした技術セミナーを行っています。10年前に排ガス対策関連の装置を安く買えないかということでも設立されたこともあり、共同購買についても品目を増やしています」

**國分**「会員間でさまざまな交流ができることが最大のメリットだと思います。経営者は会合などで知り合う機会も多いですが、現場のメカニック同士が情報交換できる場は少なく、経営者から現場まで交流できることがこの組合のよさです」

**田村(利光)**「経営者はいろいろな外に出て行くことが多いのですが、それ以外の立場にいます」と井の中の蛙「になりがちで、そういう意味では横のつながりを持つ意義は大きいと思います。今後は会員を



東京自動車興業 國分秀太氏

いづみ自動車 田村 圭氏

交通社 田村利光氏

もっと増やしていきたいと考えています」

立地などで状況が変わるが  
乗用車のほうが大変なことも

——皆さん若いですが、昨今の大型車の整備を取り巻く状況をどう考えていますか

**國分**「立地条件もそれぞれの会社で違うし、当社は乗用車の比率が高く、東京の工場はリース車両が中心です。千葉の工場は運送事業者が多いですが、その社員の乗用車も整備しています。リース車両の整備は集約すれば利益は出せると考えています。また、各社に共通する課題としては電子化対応があります」

**田村(利光)**「乗用車の整備のほうが大変ではないでしょうか。1995年に車両法の大改正があって車検項目が減りました。その当時のお客さんが代替わりするようになって専業工場からディーラーに行くようになっていきますし、競争も激しい。これに対し大型車は、引き続き当社に来てくれるお客さんが多くいます」

**田村(圭)**「年齢は私が39歳、田村(利光)さんが45歳、國分さんが36歳です。立地条件の話が出ましたが、当社はコンピュータが近くにあり大型車に特化しています。ディーラーの空白地区でもあり、市場が厳しいなかでは恵まれている

交通社(東京都福生市)  
取締役社長

**田村 利光氏**

いづみ自動車(千葉県市原市)  
代表取締役

**田村 圭氏**

東京自動車興業(東京都港区)  
代表取締役社長

**國分 秀太氏**

るかもしれません」

トラックは走行距離が長く  
不具合の履歴が残ることも

——電子化対応、スキャンツールについてはどう考えていますか

**田村(圭)**「乗用車もそうですが、大型車は2005年頃から電子化が劇的に進みました。それから7年が経過し、うかうかしてられない状況です。トラックは走行距離が長く、何かしらの不具合、故障履歴があるケースが多くあります。なかには気にする必要のないものもありますが、大きな故障につながるものもあるので、過去の故障履歴が貴重なデータとなります。今後は故障診断をビジネスとして有料化も考える必要があります」

**國分**「スキャンツールの導入に関しては現場の抵抗感はないようです。クルマ好きなメカニックが多く(電子化関連の)勉強にも向きです」  
**田村(利光)**「当社の社内では個人差があります。やらなければと考えている人がいる一方で、コンピュータのために整備士なったわけではないという人もいます(笑)。乗用車はハイブリッド車も出てきて電子化が見えやすい形になっていると思いますが、トラックは情報開示がまだ十分でないところがあり、それだけに技術的な面での恐れがあります」

交通社（東京都福生市）  
取締役社長  
**田村 利光氏**

いじみ自動車（千葉県市原市）  
代表取締役  
**田村 圭氏**

東京自動車興業（東京都港区）  
代表取締役社長  
**國分 秀太氏**



TOSHIMITSU TAMURA



KEI TAMURA



SHUTA KOKUBUN

取り巻く環境の変化に対して  
新しい何を提案できるか

——技術対応も大変ですが、お客さんをどう守っていくか、または増やしていくかも大きな課題です

**國分**「新たなものを探して攻めていこうと思います。現状維持だけでは衰退してしまいます。営業活動としてはオートソックスですが、整備だけでなく販売も含めてチャンスをつかめるようにしたいと考えています。私は3代目ですが、以前ほどのチャンスは少なくなっており、もちろんリスクは考えますが、あまり否定的にならずに検討していこうと思っています。技術的には、先ほどの話にも出ました故障診断機などで時代に遅れないようにやっています」

**田村(利光)**「お客さんを増やしていくためには、違いをつくることだと考えています。まず整備で違いを出せるか、そうでなければその周辺で差をつけられるか。お客さんから見て、どこでも一緒だが「当社の営業がいいから」ということではなく、「営業もいろいろやっばり交通社は違う」といわれるようにならないかと思っています」

「この数年、大型車の整備は大変でした。大手の顧客が整備を内製化したからです。これに対して当社は何が提案できるか。内製化ではできないものがあるとか、そうしたことがいえるかどうかです。クルマの構造も大きく変わっているのだから、こちらの提案も時代に合わせて変わらなければいけないと思います」

**田村(圭)**「私は自動車業界とは異なる商売をしている家に育ち、この会社に入りました。そこで勉強しながら、違う視点から新しいことをやってきました。『変わっている』といわれることもあります（笑）」

「最近、千葉の営業のトップを川崎に移しました。どこまで影響が出るか、心配しましたが、千葉のフロントを含めてよくやってくれています。それを見て1人の人間がすべてカバーしているわけではなく、全員で対応しているという思いを強くしました」

どちらが正しいかではなく、  
2人の意見が違ふことが不安

——若い経営者ということでは先代とのギャップを感じることはありませんか。事業承継でうまくい

かないケースもよく見られます

**國分**「先代である父親とは以前はよくケンカしました。社員教育とかで、あいさつなどは家庭や学校でやるべきというのが先代の考えですが、自分ができないのなら会社で教えるべきだと思います。考え方が違うところはあります」

**田村(圭)**「私の場合は先代が義父であり、実の親子のようなケンカはありませんでしたが、こちらが業界のことを知らなかっただけに勉強をしました」

**田村(利光)**「父親の世代とは）根本的に価値観が違うと思います。どちらが正しいということではなく、2人の意見が違うところが社員にとって不安材料になるので、そこは配慮するようにしています」

抜擢人事はすべてうまくいく  
とは限らないことがある

——人材育成についてはどう考えていますか。自分たちに近い世代で支えてくれる人材を育てる必要があると思いますが

**國分**「これから人材をつくっていくと考えています。現在、埼玉に拠点を新設することを考えていますが、（既存の工場も含めて）

工場ではなくお店というイメージにしたいと思っています。店長のもとに工場長がいる。そうすれば若い工場長を抜擢することも可能ですし、2カ所の工場ではなかなかそれができないので、拠点を増やして人材育成に取り組みます」

**田村(利光)**「抜擢人事は当社もやってきましたが、すべてうまくやってきましたが、うまくいかなかったのは限りません。うまくいかなかったときにフォローしてやるのは自分(社長)だけであり、そこをちゃんと見てあげることが大切ではないでしょうか」

**田村(圭)**「当社は基本的には年功序列です。引き上げるのは簡単にはできません。そこを考えると慎重になります」

**國分**「モニタリングのメンバーは、経営環境もそれぞれ違うなかで先進技術への対応や人材育成などを含めて、みんな真剣に考えています。それを現場まで含めて意見交換できるのがよい点だと思いますし、会員になるメリットは十分にありと思っています」