



同友会の活動
はこちらの
QRコードか
らご覧いた
できます。▶

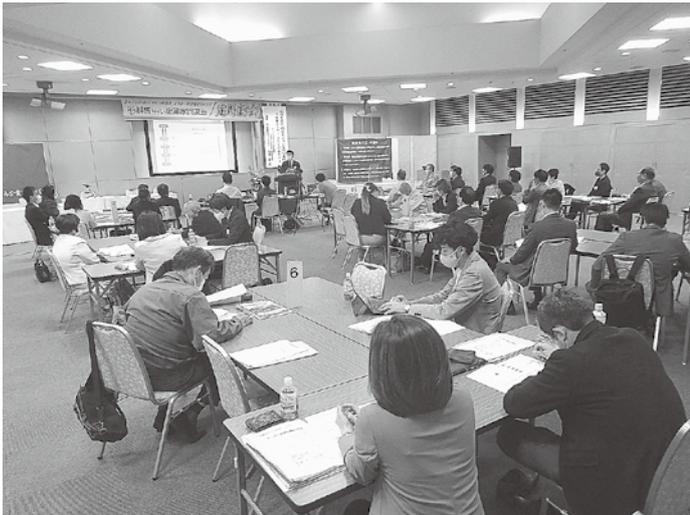


6

2021年
月号

発行/群馬中小企業家同友会 〒371-0013 前橋市西片貝町1-300-5 ルアン第二ビル4F TEL 027-232-0001 FAX 027-232-0666 E-mail g-douyu@po.wind.ne.jp

第49回定時総会
記念講演



四月二十日(火)、ニューサ
ンピア(+Zoom)を会場に、
群馬同友会の第四十九回定時総
会を開催。活動方針や役員、予
算などを力強い拍手で承認し、
新年度のスタートを切りまし

た。以下、第二部記念講演、(株)
ヴィ・クルー・佐藤氏の講演要
旨を掲載します。

『時代を読み、10年ビジョンを掲げる経営』
〜挑戦こそヴィ・クルーのDNA〜

講師 (株)ヴィ・クルー 代表取締役社長
(宮城同友会) 佐藤 全氏

当社はバスの板金や内装工事
などの車体整備事業、新車の

バスを製造する車
体製造事業、EV
バス事業、自動車
部品の開発などを
行っています。私
は父親の会社を経
営再建するため、
大学卒業後に家業
(オートパル)に
入りました。しか
し、同友会で経
営指針を作成して
「さあ行くぞ」と
思った三年後に経
営再建が終了し、
父親から「お前は
いらん」と言われ

ました。まだ父親は社長がやり
たかったのかもしれない。私
は臨時株主総会でほっぽり出さ
れ、それで出来たのがヴィ・ク
ルーです。バス工場の社員も全
員ついて来てくれて、当社は
二〇〇六年に設立されました。
車体製造に本格的に取り組ん
だのは二〇一一年の東日本大震
災がキッカケです。「いずれは
メーカーに」という一〇年ビ
ジョンを掲げましたが、言うの
は簡単でも実際には難しいこと
でした。震災によって観光バス
の旅行がなくなり、路線バスは
減便され、仕事が激減しました。
そうしたなかで幹部社員と集
まったときに「メーカーになる
ことを実現できないのは、社長
が腹を括れていないからだ」と
言われました。ピンチを乗り越
えるために守りに入っていたこ
とを痛感し、そこから狂ったよ

うに車体製造の仕事や案件を取
りにいきました。そして今年、
震災からちょうど一〇年で日本
車体工業会に入会できました。
ジェイバスや三菱ふそう、トヨ
タ車体など、いわゆるボディ
メーカーしか入れない大変敷居
の高い会です。震災で社員に尻
を叩かれ、皆で必死にやってき
た一つの成果です。名実ともに
ボディメーカーとして仕事をさ
せてもらっています。

当社の経営理念は「一、私達
は人と車との絆を大切に地球
を救う企業です。一、私達は関
わる全てが元気になる車造りに
挑戦し続けます。一、私達は常
に感謝を忘れず夢と希望を共有
できる集団を目指します」を掲
げています。強みは「総合力を
活かした企画実行力」です。経
営指針の作成時に「強みは何で
すか？」と聞かれ、当時は「フツ

とを痛感し、そこから狂ったよ

トワークが良い」とか「若い社員が多い」と言っていました。本当の意味での強みを社員と一緒に検討しました。事業定義は「人・車・地球を元気にするメーカー」です。

■大変革・大混乱の時代に

ビジョンを描く価値

新型コロナウイルスによる大ピンチが続きます。こうした大変革・大混乱の時代にビジョンを描く価値は何でしょうか？当社の一〇年ビジョンの作り方は非常にシンプルで、様々な側面から現状認識を徹底的に出し合い、その対極で考えていきます。十八年前はディーゼル車やガソリン車など、馬力のある車両が売れた時代でした。経営指針をつくる会で「車が走れば走るほど地球を汚す。車業界があるから地球環境が良くならない」と言われました。しかし、車を生業にしているのを辞めるわけにもいきません。地球を汚す反対は「走れば走るほど地球をキレイに、地球がイキイキだね」と社員と話し合い、「じゃあそこを目指しましょう！」という考えから経営指針はつくられています。きちんとした現状認識がなければ会社は間違った方向に行き



ます。皆さんの会社でも現状認識から対極で考える作業をやる」と面白く思います。例えば会社が大変なときは「不満・文句が絶えない」「離職者が増える」「社内の雰囲気が悪い」など、社員が考えているのは「俺は頑張っているのに認められない」「あいつがリーダーだからうまくいかない」「経営者はまったく現場の声を聞かない」「頑張れというが俺は頑張っている」「先が全く見えない。このままで大丈夫？」などです。ドキッとしている方も多いのではないのでしょうか(笑)。極端

な例ではあります。が、これらに対極で考えると「ポジティブな意見が多い」「社員が増加」「会社の雰囲気が良い」などに変わります。現状と理想の姿の間には必ずギャップが生まれます。このギャップこそが経営課題です。当社では理想の姿になるために何をやるのか？何が足りないのか？を皆で話

し合い、その内容を経営指針書に入れて毎年更新し続けてきました。

理想の姿を出して飾るだけでは意味がありません。何をするかを考えて実行すれば、不思議なもので何とかなってしまいます。現在やっていることは三年後のこと、今日の話は三年前の結果です。「新型コロナで何もできません」では三年後は地獄になります。新型コロナの有無に関わらず、きちんと経営者は優先順位をつけ、未来のために何をするべきか冷静に考えなくてはなりません。

■板金工場が掲げたビジョン

経営指針の作成時はバスの板金塗装をする会社でした。いわゆる板金屋です。板金屋が一〇年ビジョンを掲げるわけですが、一〇年後は分からなくて当然なので「大法螺」が良いと思

います。大法螺を吹いて一生懸命、地道に進めて五年経つと「中法螺」になります。さらに二年くらい経つと「小法螺」になっています。現状から描こうとすると「毎年売上三%アップ」などの根拠のない数字を掲げがちですが、現状の対極にある理想の姿、大きい未来を描けば大法螺が出てきます。この大法螺が高ければ高いほど伸び代であり、伸び代は経営課題の山です。板金屋の私が「ボディメーカーになる」と経営指針をつくる会で宣言したとき、修了生の先輩たちは鼻で笑いました。その顔は今でも忘れられません。「一〇年後を見てろよ」と思いました。そして、実際にボディメーカーになり、その先輩たちには「全ちゃんならやると思ってたよ」と言われました(笑)。

現在も受講者のつくった一〇年ビジョンを笑う人がいますが、私は凄く怒ります。一〇年後に実現したいビジョンを描けるの

は経営者の特権です。応援するならまだしも笑うとは大変失礼な話です。

当時、社員には「メーカーとはまた大きく出ましたね」と言われました。その後、社員と一緒に頭を悩ませて我武者羅に挑戦し、一つひとつ壁をクリアしてきました。五年、一〇年の節目で振り返ったときに「うちはこんなことが出来るようになりましたね」と社員に言われましたが、それはとても大切です。何の変化もなく五年、一〇年が経ち「うちはずっと変わらず一緒にですね」と社員に言われるのが果たして嬉しいでしょうか。

現状認識のため、会社にある作業を因数分解しました。板金作業が成立するには、溶接・曲げ加工・切断加工・設計などの力がないと出来ません。塗装作業はデザイン・設計・塗り・磨きなどの力です。それぞれの部門の作業を因数分解した結果、通常の板金屋にはないデザイン力やCADによる図面設計ができることが分かったので「これならメーカーになれるのでは？」という結論を導きました。凄く悩んでから決めたわけではありません。「じゃあ目指しましょう！」という感じですよ。



大型の加工機を導入して他社の嫌がる仕事を率先してやりました。バスを直す最後の砦としての役割を担っており、お客さんからは「ヴィ・クルーさんで出来なければ廃車です」と言ってもらえます。この経験が後の一〇年ビジョン第二章でも生きてきます。

二〇一四年、一〇年ビジョンの最終年までずっと暗礁に乗り上げていたのが「化石燃料を必要としない車づくり」です。しかし、たまたま宮城県のある工業会で講演を頼まれ、当社の取り組みを発表させてもらいました。「化石燃料を必要としない車は全くのノープランです。ここにいる宮城県が誇るものづくり企業の皆さんだったら何か面白いことができるかもしれないね」という投げ掛けをして講演を終えたところ、懇親会で東北大学の先生や大手自動車関連企業の方が何名か寄ってきて「一緒にやりましょう」と言ってくれました。そして、リチウムイオンバッテリーとキャパシタによるハイブリッド動力の一人乗りのモビリティを開発しました。ここから東北大学との共同研究にも繋がっていきま

今までは「中小企業が東北大学と連携するなんて敷居が高い」と勝手に思っていました。考えが変わりました。「何かで連携しましょう」では上手く行きませんが、困りごとがあつて「これを何とかしたいです」と言えば大学は力強いパートナーになってくれます。何とかしたい経営課題のおかげで産学連携が実現し、一〇年ビジョンで掲げた全てを達成することができました。

第二章に向けた挑戦が始まる。下町ロケットの「挑戦の終わりは新たな挑戦の始まり」という言葉が好きです。一〇年ビジョン第二章で掲げたのは「日本で十五番目の自動車メーカーを目指す」でした。これまで板金屋が様々なことに挑戦し、様々な準備をしてきましたが、調べるのと日本で型式を取るにはウン億円というお金が必要なことが分かりました。第二章の期限は二〇二四年までです。



第二章を描いた当時、デザインから設計、車体製造までを一気通貫でできる強みが当社にはありました。全日空から依頼された左右両方から乗降できる空港ランプバス、震災後に凸版印刷と共同企画した移動型図書館、医療関係では献血車や検診車などをつくってきました。また、ボンネットバスは観光地で使用され、全国から引き合いがあります。新車でつくれるのは日本で当社だけです。

自動車業界ではパラダイムシフトが起こっています。群馬県や宮城県はそうでもないですが、東京では車を持つ人が減っています。所有からシェアの時代が変わってきました。当然、車の生産台数は減ります。大手

自動車メーカーに部品を納入するティア1、ティア2が半分以上になれば、その下にある膨大な数の会社も必要なくなります。私

が特に驚いたのはCASE（次世代移動サービス）を巡る企業連携です。トヨタと日野自動車は同じグループなので理解できますが、ホンダも加わっています。同業のライバル関係を抜きに「オールジャパンで取り組もう」と舵を切りました。

EV車はガソリン車と比べて部品点数が大きく減ります。今まで自動車メーカーがメーカーだった理由は、エンジンを開発する力があるからです。エンジン開発ができなければ自動車メーカーではないと言っても過言ではなく、開発競争は凄まじいものでした。しかし、モーターになればエンジンが必要ありません。ミツシヨンやマフラーもいらず、お金の掛かる車検整備もなくなりません。

何か違う可能性を探る必要がありますが、今からではちょっと遅いかもかもしれません。菅総理が「日本は内燃機関の車はやりません」と言ったことでEV車へのシフトは大きく進んでいます。多くの海外メーカーが参入していますが、そこに日本メーカーがあります。日本にとつて大ピンチの状況と言えます。

当社に修理や整備を依頼してくれるバス会社（運行業者）は課題山積です。規制緩和によりバス会社が増えたことで過当競争が始まり、軽井沢スキーパーバス事故などの痛ましい事故にも繋

がりました。その結果、セーフティマーク（安全性評価認定制度）が義務付けられ、安全基準を満たす車両を買わないと運行できなくなりました。今のバスは自動ブレーキやEDSS（ドライバー異常時対応システム）などハイテクです。当社は東京の墨田区に会社があり、その周辺の都営バスには多くの利用者がいますが赤字路線です。行政が発行する無料バスを使った高齢者がほとんどだからです。バス会社は、新しい車両を買わなくてはならず、ドライバーもいない、乗る人が減り、収入も減っています。

バス会社にとって自動運転は諸刃の剣です。車両情報が全てクラウド化され、そのビッグデータを使得って多様なサービスを展開する「Maas」が進行しています。レベル1は乗換案内や経路案内、レベル2は予約と決済の統合で現在の日本社会はレベル2です。レベル3は定額制で電車・バス・タクシーが乗り放題の時代になります。利用者は便利ですが、バス会社からすると大変な脅威です。これまでは信頼関係で選ばれていたものが「近くを走っていたから」に変わります。他社との差



りません。また、事故があるから鉄でしたが、事故がなければ柔らかい素材で構いません。当社の板金部門の仕事はなくなるでしょう。今のままの経営では絶対に立ち行かなくなりません。選択肢は二つ、しがみつかず違う分野に行くかです。だからこそビジョンが必要になります。

第二章の具体的な取り組み

第二章の期限は残り三年です。これまで社内で課題と目標を共有しながら緻密に進め、階段を登るようにして取り組んできました。「日本で十五番目の自動車メーカーを目指す」はキャッチーな言葉です。しかし、キャッチーゆえに目的と手段が入れ替わっていました。東北大と共同研究を進めていた関係で、三年前に中国のEVバスメーカーを紹介されました。そのときは「ふーん」という程度でしたが、二年前にそのメーカーから「工場見学に行きたい」と言われてお迎えしました。せっかくならと観光にも連れて行きましたが、日本三景の島や海ではなく昼間の月を写真に撮っていました。理由を

聞くと「中国では大気汚染が酷くて見られません」と言われ、ハッとさせられました。「走れば走るほど地球を救う車をつくる」が目的だったはずなのに「自動車メーカーになる」という手段が目的化していたことに気づかされました。本来、中国をはじめとするアジアの公害が凄い国でこそ力を発揮すべきことです。すぐに「一緒にやりましょう」と打診し、当社が培ってきたノウハウを全て出し、二〇一九年十一月、中国のアルファバスと共同でEVバスを製作しました。当社とアルファバス、デバイス業界の大企業である加賀電子の三社でアルファバスジャパンという合弁会社をつくり、全国販売しています。おかげさまで北関東であれば栃木県の奥日光、他にも四国や山梨県のバス会社から受注いただいています。

別化が不可能になり、Maasのプラットフォームを使うしか選択肢がありません。プラットフォームには海外ならGAF A、国内ならソフトバンクなどのIT企業が参入し、これまでのような旅行会社からバス会社への発注はなくなりました。それは価格決定権者の交代を意味します。バス業界に限らず、様々な業界でこうした変化が起きようとしています。

パラダイムシフトにより車は移動体の位置づけになります。ガラスも不要になり、シエルトのような形状になるかもしれ

れば一日二台程度の生産数しかありません。乗用車とは比べものにならない少なさです。そうした状況で「EVバスをつく

EVバス製造は、あくまで「走れば走るほど地球を救う車をつくる」ための手段であり、その先に何をするのが凄く大事です。そこで車両情報の遠隔監視システムもつくりました。インターネットが繋がれば、どこでも誰でも車両の状態が一目瞭然で分かる仕組みになっていま



す。その結果、予防整備ができればようになりました。これまではバス会社・ディーラー・部品商社・部品メーカーなどで同じ部品を在庫している状態でしたが、ジャストインタイムで交換できるので無駄な在庫を持つ必要がなくなります。また、部品を安価にお客さんへ提供できるように、商流を新たにつくり替える意味もあります。

震災時に電気のない生活を二週間経験したので、電気のありがたみを強く感じます。EVバスは走るだけでなく、災害時の

移動電源車として使える仕組みにしたいと思っていました。日産リーフは家庭用コンセントに電気を戻しますが、EVバスはリーフ五台分くらいの電池を積んでいるので、工場などのキュービクルにも電気を戻せます。日本初のことです。太陽光や再生可能エネルギーからも電気をチャージできるようになっているため、四国電力や三菱電機などとも実証実験を行ってきました。板金屋だった当社がVPP(仮想発電所)を推進しているのも不思議な話です(笑)。

私がアルファバスジャパンで取り組んでいるのは、どの充電器メーカーの製品を買ってもエネルギー管理システムが出来るプラットフォームをつくることです。遠隔のエネルギー管理システムを使って、バスのダイヤに合わせた効率的な充電ができるようになります。

■採用と共育

こうした取り組みが出来るようになったのは新卒採用のおかげです。途中、オートパルからヴィ・クルーが分かれたましたが、二十五年くらい続けています。経営再建に取り組んでいた際の社員の位置づけは借金返済の道具でした。社員にも「借金を返さなきゃいけないので頑張ってくれ」と言っていました。反省しています。そこから経営指針を作成し、ビジョンを掲げたことで「一緒に理念を実現していく仲間」と思えるようになりました。また、設計者やデザイナーなどの将来に向けて必要な人材を確保できました。もちろん新卒社員は仕事に分からなくて当然ですが、自分たちも常に新しいことに挑戦しているので手探りです。ビジョンで「目指すのはここだ」と示し、社員が一丸となって新しい領域を切り開いてきました。

平成二十八年からインドネシアの技能実習生の受け入れをスタートしましたが、その一年前に社内で大騒動でした。社員からは反対意見、役員からも撤回要求がありました。私が言い続けたのは「将来の海外展開を睨んだ



雇用」「地域内での若者減少に伴う雇用」「社内での、違いを認め合う」心を育むための雇用」という理由です。特に三番目が大事でした。会社が潰れそうだったときには、脛に傷のある人、ちよつと問題のある人も当然入社してきます。そうした人たちも一緒に支え合い、一端の職人に育っていきました。当時は「うちはどんな奴がきても育つ会社ですね」と社員も言っていました。それが近年は「あの子はうちのタイプじゃないですね」と平気で言うようになりました。「よくお前がそんなことを」と思います(笑)。新卒採用が当たり前になると、違いを認め合ってきた会社が、その気持ちを忘れていました。お

前になりました。今はEVバスの関係で中国人との仕事が増えています。田舎特有の外国人アレルギーを感じることはありません。

東日本震災のときは組織を文鎮型にしました。刻々と状況が変化するなかで、トップがスピード感を持って決断しなくてはなりません。トップダウンはクイックに物事が決まります。しかし、三年くらい続けた結果、社員は自分で考えることを忘れてしまいました。「次は何をすれば良いですか?」と常に聞かれます。それで縦の組織に戻しました。権限や責任が階級ごとに与えられており、トップダウンが通用しない、自分たちで考えることを大事にした組織になっています。

す。

新卒採用を続けたことで勤続十年、十五年の純粋に当社で育った社員が幹部になっていきます。幹部は全て三〇代で、若い人材が組織を引っ張っています。事業承継についても「社員から後継者を出す」と公言しています。若い社員が多いのは良いことですが、ちよつと気が緩むと大暴走するのが問題です。「任せると放任は違う」と同友会の先輩からもよく言われますが、自分もそう思っています。また、上手くいったときは社員を褒めます。近年は表彰や式典に呼ばれることが増えています。が、大体は社員に出席してもらいます。実際に苦労しているのは社員なので、社長は怒られるときと謝るときに行けば良いと思っっています。社員は式典から鼻を高くして会社に戻ってきます。社長は「じつあ次も頑張ろうね」と言えば良いのです。

同友会で学んだグループ討論を社内に取り入れ、様々なことを決めていきます。また、長い会議はしません。基本は十五分で終わります。十五分で終わるためには、何の会議かを明確にする必要があります。財務会議や営業会議、経営会議などがあり

ますが、決めることは一つにしています。例えば現場に新しい工具を購入する場合、会議の場で「なぜ必要なの?」「皆はどう思う?」と聞いていたら十五分では終わりません。そうすると社員は根回しを覚えます。あらかじめグループリーダーへの確認や見積もり、さらに想定される社長の意見なども準備をしてから会議に臨みます。短くても会議のレベルは上がりました。一時間を超える会議は経営指針発表会と隔月開催の取締役会だけです。なので「同友会の会議はいつも長い」と言っ

ています(笑)。

りたがる社員がいませんでした。会議資料の作成や部下の育成など、全てリーダーの役割だったので罰ゲームと思われるかもしれません。そこから解放するため、リーダーには「経営指針書の進捗管理をしてください」というお願いができません。グループメンバーの個人目標と部門目標の進捗管理だけです。溶接や切断などの技術指導は、技能長がグループ横断で行う形で進めています。技能長が講習会を開いて徹底的に基礎技術を教えるので、リーダーは技術指導する必要がありません。

自己成長プログラムは資格取得に会社が出す内容で



す。業務に関わる資格以外も対象になり、三味線を習っても構いません。田舎では若者が貴重な存在で、地域の消防団・青年団などに引っぱりだこです。会社は若者を就業時間にお借りしているという認識が強くあります。お借りしている若者が近所の人から何か頼まれたときに「溶接しかできません」では凄く寂しいと思います。そ



す。当初、自分の仕事に関係するマイスターだけを取得すると思っ

ていましたが、マイスターの講習会や試験があると溶接の社員が塗装に参加したりして、皆が積極的に挑戦しています。

こで三味線や尺八、盆栽ができれば、その人の人生はとても豊かになります。また、地域から当てにされる人間は、絶対に仕事でも当てにされます。

VC(ヴェイ・クルー)マイスター制度も始まりました。例えば溶接技能には五級から一級まであり、一級の上にはマイスターがあります。一級までは自分のスキルで上がれますが、マイスターは自分のグループの平均取得級を上げないと取得できません。個人の技術を上げるだけでなく、後輩を育てるためにマイスター制度の仕組みがありま

せんでした。一緒に働くグループの仲間も同じです。衝動的だったのかもしれない。凄く落ち込みました。何よりも気づいてあげられなかったことについて。原因は家庭に問題がある。ケースが多いようです。なかなか家庭の問題を会社では言えません。そこでカウンセラーに毎月来てもらうようにしました。経営者として聞いてあげられれば立派ですが、自分は医者ではないので適当なことは言えませ

ん。「相談に行ったら」と社員の背中を押して上げることはしています。



■夢は続くよどこまでも

一〇年ビジョン第二章が残り三年となり、現在は第三章を描きはじめました。第一章ではポディメーカーを目指して様々なことが出来るようになり、まだ途中ですが第二章では車がつくれるようになりました。第三章ではエネルギーマネジメントの業界に進出しようと考えています。東北地方では再生可能エネルギーへの取り組みが盛んです。理由は売電のためです。固定買取制度は二〇年ですが、その後の太陽光パネルの処理は難しいと言われています。また、EVバスが普及すると廃バッテリーも増えますが、リチウムイオン電池の処分も大変です。それらをもう一度使えるように再資源化できるようにしたいと考えています。田舎ほどエネルギー自給率が高い地域に生まれ変わり、原発に依存しないマイクログリッド(エネルギーの地産地消)の社会になるはずで、同友会の会員企業をはじめ、気の知れた仲間と事業をつくれれば、それがエネルギーシフトに繋がります。同友会に入ってからのは同じ志を持った仲間が全国にいることです。第三章は皆で新しい社会をつくる仕事ができたら面白いと思っています。

新型コロナウイルスが二年目になり、当社の売上は半分くらいになっていますが、全く悲観はしていません。コロナ禍だからこそ掲げたビジョンに勇気を持って進んでいきたいです。一〇年ビジョンは

身の丈を超えます。身の丈で考えると面白いことは絶対にできません。経営者は身の丈を超えた夢を描くことが絶対的に大切です。群馬の経営指針つくる会でも、ぜひ身の丈を超えた夢を皆で描いてもらいたいと思います。一社で出来なければ同友会の会員同士の横のつながり、県内で足りなければ全国のつながりで実現して欲しいです。

質疑応答

■ビジョンは途中で変える?

一〇年ビジョンは途中で変えたりしません。変える必要があるとすれば、つくり方が間違っています。それは現状認識が甘いことが原因だと思います。当社は自動車業界の板金塗装業です。自分の業界だけで現状認識しようとするとう失敗します。当社のお客さんはバス会社ですが、そこに隣接して燃料業界や旅行業界などもあります。お客さんを取り巻く環境も含めて社員と一緒に徹底的に検討することが大切です。

■新事業の提案

私の報告だけだと「社長が斬新なアイデアを出し、社員が賛

同してついて来る」というイメージを持つかもしれないが、それは誤解です。私も新しい事業を提案する際は企画書をつくり、社員と同じプロセスを踏んで取締役会にかけます。幹部社員からは「社長はわかっている。今の優先順位はこっちでしよ」と却下されます。当社の幹部社員は厳しいです(笑)。しかし、以前に提案した事業の優先順位が上がって、時間が経つてから目の見ることもありません。その際に「前に俺が提案した」と言わずに「それいいね」と言えば社員もやる気になります。経営者は決して自分の手柄にせず、常に我慢する必要があります。

■女性社員の活躍

当社は三十四名のうち五名が女性社員で、今回六人目の女性社員が入社しました。ずっと「溶接女子を育てたい」と言い続けてきましたが、現在、溶接マイスターの社員を筆頭にして必死に育てているところです。今後は女性社員も、ものづくりの現場で活躍できる会社に変えて行きたいと思っています。重量物を扱う現場では体力的に難しい部分もありますが、車体製造に

関しては細かくて複雑な仕事が多いので女性が活躍できます。意図的に車体製造の仕事を増やし、技術を担っていく女性社員を育てていきたいです。

■社長の想いの伝え方

毎月の給料日に合わせて社員に手紙を書いています。全員同じ内容の文章ではありませんが、A4用紙にビッシリと社長の想いを書き連ねます。書く理由は社員の家族に読んで欲しいからです。共働きが当たり前の時代になり、社員は家に帰っても自分の仕事のことばかり言えませんが、「どこかでわかって欲しい」と思っているはずで、その会話のきっかけを作ろうと思って始めました。同友会の共同求人活動を通して感じるのは、親が子供に対して「働くとは何か」をしっかりと伝えられていないことです。中小企業であろうと大企業であろうと、親がしっかりと子供に伝えていけば、こんなに経営者の悩みは増えません。自分の仕事に誇りを持って伝えれば「親父のようになりたい」という子供が増えると思います。

会員企業紹介

訪問 インタビュー

新年度、理事として



(有)小坂橋産業

代表取締役 小坂橋哲也 氏 (富岡安中支部所属)

今回は、経営労働部会・副部会長の(有)小坂橋産業・小坂橋社長のもと伺いました。

▼会社概要と自己紹介

当社は、金属の切削加工、自社調達材及び支給材の切断からNC旋盤・マシニングセンタを主とした部品加工を行い、建機油圧部品や産業クラッチ部品などを製造しています。

もとは小坂橋佐七商店として祖父が発足させ、当時は乾燥剤や玩具(風船の持ち手など)の製造を行っていました。その後、汎用旋盤を導入したことで、金属加工が本格的に始まり今に至ります。

私は、一九七三年生まれの四八歳です。バブル景気に浮かれ、ダメな学生時代を過ごしました(笑)。

趣味はバイクとスノーボードですが、スノーボードのやりすぎで疲労骨折した事があります。

▼入会のキッカケは?

「来月から社長」と言われた時に、本当に何をしていいかわかりませんでした。そんなタイミングで、代表理事(当時は富岡支部長)の田村社長に声を掛けてもらったのが最初です。

まさに自分が知りたいことを勉強している会という印象で、経営指針の説明を聞いたときに「コレしかない!」と入会しました。

▼経営指針をつくる会

初めて参加した時に、当社の経営数字を見ただけで「設備投資していないでしょ」と指摘され、数字だけで言い当てられた驚きと、経営状況を表す数字の奥深さを実感する出来事だったので良く覚えています。

一年目は懇親会には参加せずでしたが、二年目以降は積極的に参加しています。単純に懇親会というよりも「社長の悩みが集まる場所」といった感じで、経営者同士で深い話ができて「経営者は孤独」と言われますが、同じ

悩みを持つ仲間がいることに気づく事ができました。

理念については、一年目は形だけ整えた結果、すぐに指摘され言い返すことも出来ませんでした。二年目ではまとまらず、三年目によく「笑顔」というキーワードが見つかりました。社長として何が一番嬉しいのかを考えた時に「社員の嬉しそうなお顔」が浮かんできました。社員だけでなくその家族や取引先、地域が笑顔になる中で、小坂橋産業として在り続ける事を考えました。

▼同友会の生かし方

同友会は、経営課題に応じて学び方が変わり、求めれば得るものは必ずありますが「同友会の常識」世間の常識ではないのも事実です。同友会自体を会社の組織に置き換えて考え、経営者の自分が、同友会の中ではどの立場で発言し、どんな聴き方をするのか。学び方の違いを学び、真逆の考え方にも素直に「なるほど」と思えるような柔軟な経営姿勢を養っていききたいです。

▼会社、同友会それぞれの展望

コロナの影響だけでなく、今



は先が見えないのが本音です。目の前をクリアにして、社員が笑顔になれる企業活動を継続していきたいです。

同友会では、今年度から理事を引き受けた事もあり「経営課題」に対応した学びが得られること」を広く伝えたいです。会員としてただ優しいだけでなく、しっかりと意見を言い合える関係を築きたいですし、そんな仲間が増えたらと思っています。

■取材の様子や紙面に載せられなかった質問なども、群馬同友会のHPに掲載予定。顔の見える広報誌を目指して今日もどこかで取材中!

所在地 / 富岡市宇田192-1
連絡先 / TEL 0274-62-0748

会員たんしん 同友会のホームページで
会員検索できます。

【館林に初の葬祭ホール】

(株)メモリード

冠婚葬祭業の(株)メモリード(取締役部長・渡辺秀信氏/太田支部所属)は今夏、館林市東美園町に「館林メモリードホール」を開業する。邑楽館林エリアへの進出は初めてで、県内26店舗目。

木造平屋建てで建築面積は579平方m。少人数の家族葬から一般葬まで対応し、安置室と宿泊も可能な親族控室も備えている。最大70席の式場と、最大40席のお清め会場を備えている。

開業準備室を兼ねた終活相談サロン館林(0276-60-4850)が施設近くにあり、相談を受け付けている。

[4/23付上毛]

【子ども向けプログラミング教室】

(株)ベリテック

糸井ホールディングス(HD)傘下の群馬eスポーツ(高崎市)が、子どもの創造力や課題解決力を育む「ペガサスアカデミー」を開校する。第1弾としてシステム制御設計・製造の(株)ベリテック(取締役・日下部嘉彦氏/高崎支部所属)とタイアップした「プログラミング教室 群馬eスポーツ校」を開校し、5月1日から無料体験会を開く。

プログラミング教室では、ベリテックが市内や東京都、愛知県などで展開する「エムセップ」を緑町の群馬eスポーツで開く。小学生対象の「ジュニアコース」では、ブロック玩具のレゴ社製の教育ロボット「マインドストーム」を組み立て、目的に応じた動作プログラムを組む。

[4/29付上毛]

【宝塚の世界観 楽しみ方解説】

赤城フーズ(株)

宝塚歌劇団の衣装や歴史を紹介する「宝塚歌劇展」(上毛新聞社主催)で、前橋市出身の元タカラジェンヌ、遠山昌子さん(赤城フーズ(株)代表取締役/前橋支部所属)のトークショーが29日、同展の開催会場となっている高崎市の高崎高島屋で開かれた。遠山さんは身ぶりを交えて現役当時のエピソードなどを披露し、来場者を楽しませた。

遠山さんは「この会場に入った瞬間、出演者が衣装をまとう、劇団の衣装部と同じ香りがした」と懐かしみ、劇団が繰り広げる舞台の世界観の楽しみ方についても解説した。

[4/30付上毛]

【農福連携 水耕レタス出荷】

(株)成電工業

NPO法人ソーシャルハウス(株)成電工業、代表取締役・

瀧澤啓氏/高崎支部所属)が藤岡市浄法寺に開所した農福連携施設「ソーシャルハウス藤岡」は、水耕栽培レタスの出荷を始めた。瀧澤啓代表理事は「水耕栽培は福祉施設との相性が良い。2年がかりで増産したい」と意気込んでいる。

同NPOは、機械制御装置などを手掛ける成電工業の関連団体。ソーシャルハウス藤岡は、地元の保護者団体の要望を受け、高崎市内に続く2カ所目の施設として3月に開所した。

3月上旬に種をまき、このほど収穫期を迎えた。今後はほぼ毎日一定量を収穫し、県内の大手スーパーなどに卸す。生産能力は月産2千株だが、2年後に5千株を増産する方針。

[5/11付上毛]

【伊勢崎市へ寄付】

島田工業(株)

島田工業(株)(取締役会長・島田利春氏/伊勢崎支部所属)は「感染症対策に役立てて頂きたい」と市に噴霧機(大型ミスト噴霧機5台)の目録。スポーツ振興課所管の施設に配備予定。SMTの島田利春社長は「新型コロナウイルス感染予防対策に」と市にマスク(サージカルマスク1万枚)の目録。

[5/23付上毛]

【所属支部変更】

(株)エステビー、代表取締役・杉崎由里氏(前橋支部所属)は、この度、「伊勢崎支部」に所属支部を変更しました。

【事務所移転】

エムラボ(株)、代表取締役・三枝孝裕氏(富岡安中支部所属)は、この度、下記の通り事務所を移転し、合わせて電話番号・FAX番号を変更しました。

〒370-0073 高崎市緑町4-5-20

糸井ホールディングス緑町第1ビル2階

TEL:027-384-3927 FAX:027-384-3928

【会員登録変更】

(株)第一住建、代表取締役・佐藤宗広氏(高崎支部所属)は、この度、「代表取締役・高橋得志氏」に会員登録を変更しました。

【事務所移転】

スタジオソイー級建築士事務所、代表・槻岡佑三子氏(太田支部所属)は、この度、下記の通り事務所を移転し、合わせて電話番号を変更しました。

〒168-0081 東京都杉並区宮前5-9-8

TEL:03-3332-7821

第1回 理事会報告

日時 五月十一日(火)

等がありました。

※新年度初回理事会も同友会事務所とオンライン併用のハイブリッド開催となりました。

2. その他
今年度開催が決まっている中同協関連行事が紹介されました。

出席者(順不同・敬称略)
正副代表理事/田村、町田、杉崎、戸塚、阿久戸、常任理事/吉池、提箸、山崎、澤浦、増田、佐藤、海老沼、佐藤、星野、佐藤、理事/古澤、高屋敷、神谷、深川、瀧澤、茂原、齋藤、阿久戸、布施、神保、渡辺、村岡、小鮎、関口、浅井、小坂橋、事務局/黒岩、阿久澤、竹内(役員計三十一名)

II. 審議・承認事項

III. 意見交換・その他

【議事】

太田支部の布施氏が議長をつとめ、田村代表理事挨拶のもと、新年度第一回理事会開催。

1. 定時総会の総括と、出された意見(マスクの件)について
四月に開催された第四十九回定時総会のアンケート集計が報告されるとともに、参加者数名に感想などを伺いました。

1. 意見交換
初回理事会恒例「自己紹介と現状の経営課題」と題して、参加者全員の自己紹介が行われました。

I. 報告連絡事項

1. 各支部・部会・委員会等の案内報告
各組織担当者より、案内報告

2. 入退会者承認と支部別入会者目標について
前回理事会以降の入退会者を承認。会員数は五二九名となり

2. 第二回理事会の開催確認
今年度の年間理事会日程(原則として第一火曜日)が確認されるとともに、次回理事会を左記の通り開催することが確認されました。

前回理事会以降の入退会者を承認。会員数は五二九名となり

「県」の要請を遵守し、リアルで参加する場合はマスクを着用する」旨の総務会としての見解が町田代表理事から提案され、これを承認。近日中に文書で全会員に送付することとなりました。

2. 第二回理事会の開催確認
今年度の年間理事会日程(原則として第一火曜日)が確認されるとともに、次回理事会を左記の通り開催することが確認されました。

ました。また、各支部の入会者目標が出揃い、確認されました。
3. 理事の部会・委員会所属について
規約第十条の一項「理事は原則として委員会・部会の構成員となる。」に基づき、「今年度はぜひ全理事が所属をお願いしたい」旨、田村代表理事より提案があり、これを承認しました。

■日時/六月一日(火)
■会場/同友会事務所
+ ウェブ(併用)

(但し、当日は全国総会のため、総務会は十一時より開催)

限りある資源を、次世代へ
株式会社 エステイビー
Stability Topline Business Co.,Ltd. Zero Emission

産業廃棄物収集運搬
産業廃棄物リサイクルの提案
一般貨物自動車運送
塗装プラント清掃

〒379-2123
前橋市山王町1-19-14
TEL 027-212-3312
FAX 027-266-8288
http://www.s-t-b.jp

今お使いの会計ソフトを
「未来を見る経営羅針盤」へ進化させる!!

クラウド予算実績管理ツール
YOJITSU
https://yojitsu.net/

同友会 高崎支部会員 株式会社 **シスプラ** ☎ 0120-638-377

『同友ぐんま(通常号)』 広告募集

【広告料】2万円(一口×6回掲載)
【スペース】縦44mm×横87mm(一口分)

*掲載を希望される場合は、同友会事務局までご連絡をお願いいたします

群馬中小企業家同友会・事務局
TEL 027-232-0001 FAX 027-232-0666

部品加工の 株式会社 マテハン

同友会の製造業と連携して
北関東機械加工センターを目指します。

ホームページで仕事の受注が出来ました。
好評「部品加工のマテハン」

URL: http://www.kk-matehan.co.jp/
E-mail: mth@kk-matehan.co.jp

従業員数 12名
代表取締役 島山 淳
群馬県太田市矢田堀町351-6
TEL 0276(37)4571
FAX 0276(37)4562