

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 (福岡安中支部所属)

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、本当に何をしたいかわかりませんでした。そんなタイミングで、代表理事(当時は福岡支部長)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

同友ぐんま6月号 会員企業紹介「訪問インタビュー」

広報委員の取材の様子や紙面に載せられなかったQ&Aをご紹介します！（抜粋）

【Q：広報委員／A：小板橋社長】

Q：熱い人という印象ですが実際は？

A：もともと考えて喋るタイプではなくて、感じていることをそのまま言葉にして話すタイプです。例えば今日の取材の様子を、文章にして出せと言われると考えすぎてまとまらない。レスポンス良く思っていることを話すんですが、思っていることしか表現できない。そのあたりが熱さというか、暑



苦しさに感じる方もいると思うので反省点としても捉えています。ただ、以前暑苦しさについては「同友会で学んでいる経営者は、学んだことを実践するために経営や活動に熱くなる。先輩達は自分達も同じ道を通って来ている。すでに学んで知っているから、それが暑苦しいと感じる人がいるかも知れない。でも今は、自分(小板橋氏)が感じて熱を放出しているタイミングだから気にすることはない」そう言ってもらったことで安心もしています。



Q：工場見学では雰囲気良さそうでしたが、離職率を気にされてますよね？

A：今は2年～3年の社員が止めるケースが多いです。仕事を教えて、もう一歩で任せられるというタイミングで辞めてしまう。直近でも20代の3人が辞めると言ってきました。理由は社内の雰囲気が悪いことと給料面ということでした。同友会で学んできたつもりで

したが、実は学びを社内で生かせていなかったと正直かなり凹んでいました。そんな事があって、こんな時だからこそ学び方、関わり方を変えていかないと感じています。そんな中でも救われたのが、長く当社にいてくれている方で、既に一線は退いて正社員からパートという立ち位置になっている方から「もう体もキツイから辞めたい」と言われました。ですが「まだ若いメンバーもいるから、教えてやって欲しい」とお願いして残ってもらっていたんですが、社内の現状をみて「しょうがねーよ、居るヤツでやるしかねーから、がんばろう」と言われたことで「よし！頑張ろう！」と自分の気持ちが前向きになれたというか、救われた気がしました。

※取材時は各社の社員退職時の情報交換。盛り上がりました!?

Q：社員とのコミュニケーションは？

A：社長になってから、社員を呼び止めて話をすることが少なくなりました。少し前までは、タイムカード押した後でも平気で30分～1時間くらい一緒になって話し込んでいたメンバーもいましたが、今は「社長は煙たがれる存在だよな」という思いと、労基含めて敏感になってきているということもあるので、あまり呼び止めないようにしています。でも、それはそれでダメだよなとも感じていて「間口拡げるから、事務所にいるから何かあれば帰りによって」と言いながら、探っている状態です。まあ来ないですけどね(笑)。



Q：社長の思いを理解する No2の存在は？

A：自分の中では兄弟経営というのが一つの課題になっています。当社の No2 というと、年子の弟が専務の立場でおります。私は同友会で学んできていますが、弟からするとおそらく一方通行に聞こえているような気がします。仕事など一生懸命やってくれていますが、想いの部分だとか全体の雰囲気を見るということからすると少し違いは出てきてしまう。

もう一人製造部長がいて、親族でもなくサラリーマンですが、自分が若い時に入ってきた社員で、ずっと隣で成長を見守ってきた人間です。社長と専務の間に挟まれる立場で申し訳ないくらいですが「専務とは喧嘩しようが、兄弟という立場で何とかなってしまう。製造部長とはそういった意味合いでは別、叱ることもあるだろうが裏切る事は絶対にしない」ということを伝えたくて専務と横並びで接しています。

同友会の中にも兄弟経営の企業はありますので、発言の仕方や兄弟の距離感などを参考にしながら「うちだったらどうなのか」と考えさせてもらっています。

