

埼玉西部地区ビジネス交流セミナー抄録

7月25日、川越プリンスホテル(川越市)にて埼玉産業人クラブ、川越商工会議所、日刊工業新聞社共同主催のビジネス交流セミナーが開催された。基調講演ではシバサキ製作所社長の柴崎猛氏が「ホンダの奇居進出と我が社の経営革新」をテーマに講演。パネルディスカッションでは「国内低成長時代に挑む若手経営者」をテーマに、萩野源次郎三芳合資工業常務、住田嘉久日ノ出樹脂工業社長、大町亮介大橋精機社長の3人が、活発に意見を交換した。およそ120人が参加し、会場は熱気に包まれた。

基調講演  
講演  
ホンダの奇居進出と我が社の経営革新



シバサキ製作所社長 柴崎 猛氏

「喜び」という三つの喜びを基本理念にしていること知り、世界に冠たる企業に成長された背景を理解しました。

ホンダのOBの方はどの方も「もう一度就職するならば、ホンダで働きたい」と断言され、愛社精神の強さを感じました。能ある鷹は爪を出せといふ本田宗一郎さんが残した数々の語録も学び、明るく、さっさと、働きたい会社社なのだなと思えました。基礎技術研究センター(埼玉県和光市)設立の際には航空機、ロボットの、エネルギー、食料の4つを研究テーマに掲げると発表がありました。着実に現実化されています。実現するまでは諦めないという精神に胸を打たれました。

ホンダ進出への期待

そもそもホンダが奇居に進出する話は約20年前から上がっていました。計画中のゴルフ場開発が凍結し、約100秒のスペースを有効活用して優良企業を誘致しようとする行政や商工会、金融機関が連携し「グリーンパレイ構想」を打ち出しました。2006年に市町村合併があったのですが、結果的に奇居町はごも合併できず単独になりました。これからやっていけるのか皆が心配する中、ホンダ進出のニュースが飛び込み、期待がふくらみました。

発定

ホンダは売れる場所でもつくり出す方針を打ち出しています。人気のスポーツ多目的車(SUV)「CR-V」は月6万台生産し、国内で1万台海外で5万台生産しています。会員1000人のビジネスチャンスなると沸き立ちました。ただホンダの要求レベルはそう甘くありません。待っているだけではビジネスチャンスは得られません。そこで「奇居町商工会ホンダプロジェクト」を発足し、勉強を始めました。

地元33社が経営革新計画認定

中小企業にとって一種の黒船がやってきたと言っても過言ではありません。皆さんが、避けていても仕方ありません。これを逆手にとり迎え撃つだけの力を持つと、ホンダ進出を経営革新計画に挑戦するきっかけになりました。自社はもちろん奇居町商工会の中心テーマに掲げ取り組みました。

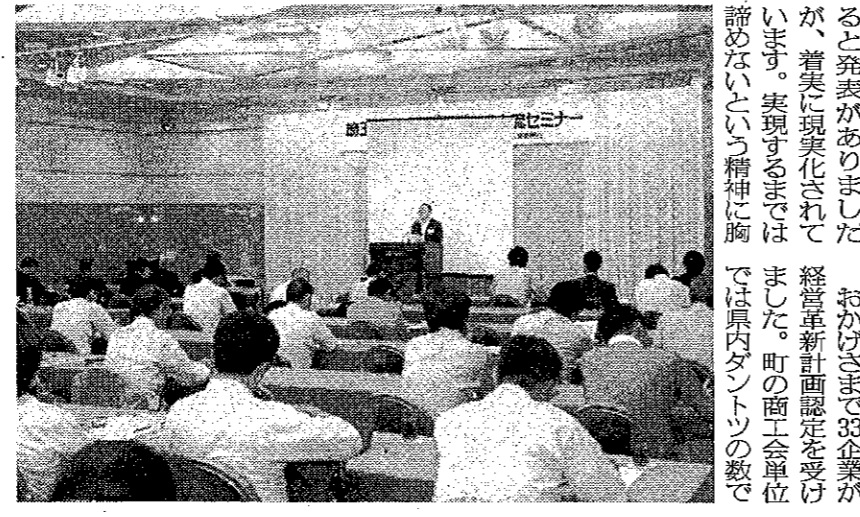
自らの変えること他を導く

そこで自ら掃除に取り組み始めました。結果、私が変わったことで社員も変わり、品質が向上しました。機械の修繕費が半減し、財務状況にも反映しました。ボッシュ様からサプライヤーアワード2008を頂いたり、埼玉県の「彩の国経営革新モデル企業」にも選ばれたりと周囲から評価を頂けるようになりました。魚は頭から腐ると言われます。いい会社になるか悪い会社になるかは経営者のトップ次第ということがよく分かりました。モノづくりは人を育てます。当社は国内工場の補完としてモンゴルに工場があります。モンゴルから研修生の受け入れを通じて設立しました。研修生の1人が東日本震災をテーマに論文を書きました。地震発生で命からがら避難する中、パート従業員が揺れて部品が落下しないように、部品を固定して見守ったという内容で、命より製品を大事にする日本人に感動したと書かれています。日本のモノづくりの原点はそこにあるのではないのでしょうか。厳しい環境下ではありますが是非皆さん、ともに頑張ってください。ありがとうございます。

「地域」の元気を応援します」というスローガンのもと、電力状況などに配慮しながら復興支援を掲げ実施。今後11月の「小江戸」に向けた作品募集が今月始まっています。

また、来年の実施となる「3年に一度の芸術展」小江戸川越トリエンナーレ」に向けた作品募集が今月始まっています。

大震災以降、会員企業の景況感に厳しい。だがサブライチエーションの復旧に伴い、大手を中心に生産は回復しつつある。ここに来て欧米の債務問題が影を落とすが、厳しい中でも創意工夫で実績を上げる企業もある。ピンチをチャンスととらえるたくましさも必要だ。

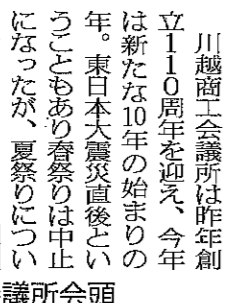


おかげさまで33企業が経営革新計画認定を受けました。町の商工会単位では県内ダントツの数で取り組みました。

私はずっと、後継者問題は自分が元気なうちに、できるだけ早く始めた方がいいと考えてきました。自分自身が大学卒業後すぐに入社したため、長男には2-3年は他人飯を食わせた方がいいと考え、IT企業に社長付きて入社。経験を積ませました。2年後、そろそろ戻ってやらせようと思いましたが、モチベーションが低いと感じました。そこで中小企業大学校後継者育成コースに入學させました。

このコースは20人程度の2代目候補者が参加しておられる。入学の際、校長先生が「1年後、目の色が違ってきますので楽しみにしててください」とおっしゃっていました。授業では「中途半端な気持ちで継ぐなら、社員も迷惑なので継がない方がいい」という話を聞かされたようです。過去10年の自社の財務資料を分析し、課題を見いだすなど会社の全体像が見えてきたのか気合が入ってきまして目の色も変わりました。卒業の際には「社是」のみならず「クリエーション」を理解したことが後継者として腹をくくった要因になったと言われ、本当に良かったと思えました。息子は今のうちに現場や現場で働く人の気持ちをつかむために、製造係長として配

86年に30周年を迎え、2代目として自覚を持たねばと思い始めていたこと。30年で企業は寿命が尽きると言われる中、当社にも経営理念が必要と考え、社是「みなもつくりエーション」を打ち出しました。企業活動の根本をみなもつくりに置くという意味です。経営の基本は顧客、家庭、地域の創造であり、企業の根幹は地域の創造と共にあります。55期目を迎え、過去にさまざまなピンチもありましたが何とか乗り越えてきました。経営理念を胸にしまいたがら仕事をしていた結果だと思っております。



川越商工会議所会頭 大久保 敏三氏

川越マラソンをはじめ各種行事を前向きに実施し、地域経済の活性化に努めたい。そして東北地方の復興支援に少しでも協力した

ピンチをチャンスに

人間力で100年企業を目指す

経営革新計画に取り組み始めたところ、50周年が近づいてきたこともあり「100年企業」をスローガンにしています。このため「技術力、営業力、品質力、コスト力、人間力」の5項目を重点分野に置き、実現を目指して埼玉県産業振興公社などの制度を使いながら努力しています。

企業力の問題で重要なのが人間力です。企業は社長の器以上に大きな力が必要で、社員自身が変わらないと無理です。いっくら社是、社訓がいくらあってもいい会社というわけにはいきません。原点はそこにあるのではないのでしょうか。厳しい環境下ではありますが是非皆さん、ともに頑張ってください。ありがとうございます。

# 国内低成長時代に挑む若手経営者

パネルディスカッション

個性あふれる各社

司会 今日のは元気な若手経営者3人にお集まり頂きました。まずは自社について簡単に紹介下さい。

萩野氏 当社は1941年に東京都板橋区で、大和合金として創業しました。この70年間にわたります。63年に製造部門の一部を埼玉県三芳町へ移し、別法人として三芳合金工業を立ち上げました。現在は溶解、鋳造、鍛造、熱処理などを手掛けています。また、朝霞工場(埼玉県新座市)では熱間押出加工なども行っています。三芳合金工業が素材を製造し、大和合金が機械加工、切断、販売を担う形です。両社合計100人の規模で、特殊銅合金材料の供給に励んでいます。

住田氏 当社は47年と申しています。加えて、お客さんの要望に応える形での企画・開発にも力を入れています。我々の技術は自動車、携帯電話、OA機器などで、その後移転し、現在は埼玉県川越市の芳野台工業団地にメイン工場を構えています。得意とするのは海外中心の流れになっている小口・短納期の仕事で、これは日本の製造業がこれから生きる道だと思っています。そこで今、国内で自社の特色を生かす方法について模索している所です。

## 計画は細心に、チャレンジは大胆に

司会 東日本大震災の影響、円高、国内市場の縮小などにより、中小メーカーの企業を取り巻く環境は厳しさを増しています。それに対し、どのような戦略を描いていますか。

萩野氏 顧客、仕入れ先、社員などに恵まれ、長年操業できています。ただ一方で、今後50年に



萩野氏

在社員は40人で、この創業51年目になります。主に自動車メーカーの研究開発所を顧客とし、試作品を中心に手掛けています。大部分が二輪車向けの部品です。同時5軸加工機で、非常に複雑な形状を削り出すのが得意です。

09年には森精機製作所が開いている「切削加工ドリムコンテスト」に初めて参加し、金賞を獲得しました。この様なこともあり、最近お客さんの輪が広がっています。あると感じています。

大町氏 当社が製作したヘルメットの動画をインターネット上の動画サイト「ユーチューブ」で公開した所、全世界で約260万回の再生回数を記録しました。我々の技術が必要とする場面は世界中にあると思います。現在、グローバル展開しているメーカーと組み、モノづくりのソリューション事業の準備を始めています。



住田氏

萩野氏 顧客、仕入れ先、社員などに恵まれ、長年操業できています。ただ一方で、今後50年に獲得に向けてもチャレンジし始めました。

住田氏 我々の業界では、機械そのものよりも、前工程や条件出しなどが重要になります。このため、国内中小企業としてこれから発展するためには、特異なノウハウを持つ会社と組んで製品を作るのが大事だと思っています。また、抗菌樹脂の技術「ナノシルバール」など新しい開発にも取り組んでおり、成果が

細かな要望に対応する「用聞きスタイル」の営業を展開しています。中国でもこういったスタイルへの需要があると感じ始めており、人員の増強などで現地の営業力を強化しています。

大町氏 当社が製作したヘルメットの動画をインターネット上の動画サイト「ユーチューブ」で公開した所、全世界で約260万回の再生回数を記録しました。我々の技術が必要とする場面は世界中にあると思います。現在、グローバル展開しているメーカーと組み、モノづくりのソリューション事業の準備を始めています。

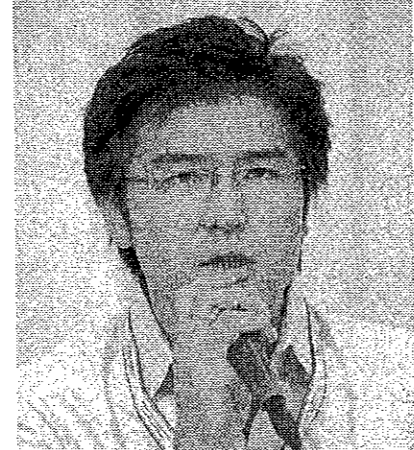
司会 会場皆さん、質問はありますか。

ツジイン ダストリー社長 辻井健郎氏 我々の世代も若い頃に経験しましたが、工場の移転や設備の導入は製造業の経営者にとって大きな決断です。大槇精機の大町社長に伺います。現在の工場を建てるにあたって、どんな気持ちで臨んだのでしょうか。

## 人材育成が大きな鍵

司会 人材育成への取り組みについてお聞かせ下さい。

萩野氏 採用した人は、できるだけ多くの部署を経験させるようにしています。配置が固定化して限られた人に頼るようになってくると、いなくなると時に大変です。時には思い切った異動を行うなど定期的にローテーションさせる方式を採用しています。前向きな人は、どの部署に行ってもキーマンになります。



大町氏

また、軽金属が専門の大学教授を継続的に招き、若手社員を教育してもらっています。できるだけの世界を見せながら育成したいと思っています。

住田氏 私は40歳になるのですが、当社には私より年上の人間が現在2人しかいません。努めて若手を採ってきたことの結果だと言えま

司会 中小企業にとっても海外展開の必要性が増しています。

萩野氏 人件費のかわる日本で作ったモノを海外の顧客に買ってもらうためには、特別な付加価値が不可欠です。当社が

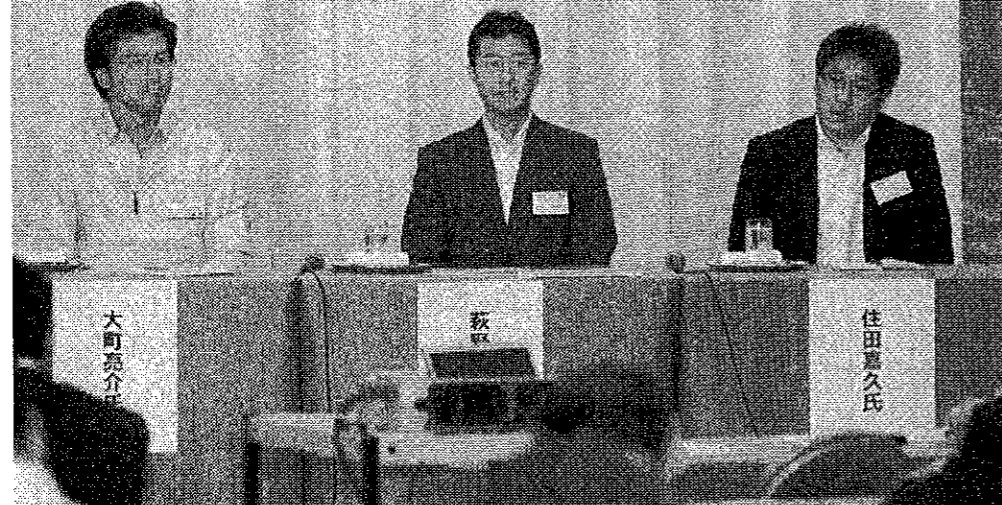
## 丁寧な仕事で海外市場開拓の鍵

住田氏 私は40歳になるのですが、当社には私より年上の人間が現在2人しかいません。努めて若手を採ってきたことの結果だと言えま

司会 中小企業にとっても海外展開の必要性が増しています。

萩野氏 人件費のかわる日本で作ったモノを海外の顧客に買ってもらうためには、特別な付加価値が不可欠です。当社が

住田氏 近年、国内ではお客さんの所に通って



大町亮介氏

萩野源次郎氏

住田嘉久氏

埼玉西部地区ビジネス交流セミナー 抄録