

Osaka

中小企業家12

自立的で質の高い企業づくり

<https://osaka.doyu.jp>

DECEMBER 2019 Vol.443



大阪同友会求人・教育部と
新卒雇用の流れについて

士業の目

理事会報告

情勢の特徴

日中経済交流研究会新聞 第83回

環境と中小企業を考える

青年部会のページ

女性部会のページ

景況調査

あんな話こんな話

大阪地域自慢

中同協50周年 全国50,000名の会勢への
大阪同友会の復活ストーリー vol.2

経活の実践者 - 経営指針で会社が変わる -

第8回 (株)坂口製作所 代表取締役 坂口 清信氏



巻頭特集「2019 経活のススメ」とは、各会員企業の企業経営における取り組みを紹介しつつ、人を中心とした中小企業経営に対する同友会としての考え方を解説するコンテンツです。また、それぞれの企業経営だけにとどまらず、例会や経営指針確立実践セミナーなどのさまざまな同友会の活動をあわせて紹介することで、すべての活動における考え方の根幹である「人を生かす経営(通称：労使見解)」への理解を深めていきます。

情報化・広報部：大西 隆裕

※経活：同友会での学習を生かした自社経営における改善活動



経活の実践者 - 経営指針で会社が変わる -

(株)坂口製作所 代表取締役 坂口 清信 氏

大阪南東ブロック/西成・住之江支部

Profile

所在地：大阪市西成区千本中

設立：昭和61(1986)年/年 商：11億5千5百万円/社員数：82名(工場：71名、本社：11名)

業務内容：アルミ・ステンレスの製缶・板金業

経営理念：私たちはものづくりを通じて、安全で安心な未来を提供します。

今期は会員企業の経営活動を「経活」と銘打ち、その取り組みを紹介しています。

11月号までは「経活」の一番具体的な実行である経営指針の成文化およびその実践をテーマにしてみました。

経営指針をすすめていくと、必ず雇用という課題に当たります。そして雇用をすればすぐに社員教育の課題が表れます。

今月はその課題に取り組んでいる株式会社坂口製作所 坂口さんに話を聞きました。

和歌山県有田郡に約3400坪の工場と大阪西成区に本社を持つ坂口製作所。アルミ・ステンレスに特化した国内最高クラスの溶接技術と高精度な最新設備で小物部品から大型構造物まで幅の広い製品を作っています。

和歌山の工場がある有田郡は過疎地域になりますが、今年度新卒、中途を含め合計4名。大阪本社でも今年度2名の女子を採用しました。

雇用活動は順調に見えますが来年度に対しては苦戦しているとのことでした。

会社のブランド化

坂口製作所は、雇用難の現状に対して会社の価値を高める活動をしています。

健康経営を推進し、2018年、2019年、2年連続で健康優良法人の認定を受けています。「がん対策推進企業アクション」推進パートナー企業に登録もされています。

環境活動にも取り組まれ2011年にエコアクション21の

認証も受けています。近年は経営理念に基づき、地域に勇気と元気を与えることのできる企業をめざし、SDGs(持続可能な社会の実現)にも積極的に取り組んでいます。

このような取り組みで、社員が誇りをもって働ける会社、そこで働きたいと思わせるような会社づくりをしています。

地域づくりの構想

和歌山の工場長と有田の副町長が面談をして、面白い構想が持ち上がっています。

独身寮を作り、食堂なども作ることで他地域(都市)から田舎で暮らしたい人を集める。これを企業と行政と一緒に、人が集まり地域と共に育っていくサイクルを作る。

雇用と地域づくりを共に行う活動のようです。これが具体化すれば地域企業にとって、面白い取り組み事例ができると思います。近々このプロジェクトも本格的に動きそうです。

先輩会員の影響で新卒雇用

坂口製作所が新卒雇用を始めたのは3年前です。それまでは欠員補充のための中途採用を行ってきました。

これから、いろいろなことを変えていきたいと考えていた坂口さんは、ある会員から刺激を受けます。

仕事上で付き合いがある梅南鋼材株式会社が業態をどんどん変えていき社員が増え、非常に会社の雰囲気が変わってきたことを見てきました。

また、梅南鋼材の堂上社長(大阪同友会会長)とは同じ支部であり、例会などで意見やアドバイスをもらい、新卒雇用で会社を変えていこうと取り組んでいます。

社員教育

若い人が増えると、社員教育の課題が出てきます。

坂口製作所の製缶・板金業界は、一人前になるまでに5年以上、10年はかかるといわれています。

坂口製作所は、早く社員を一流の技術者に育てていくために、社員を外に触れさせる取り組みをしています。

取り組みの一つとして全国軽金属溶接技術競技会に社員を参加させています。アルミの溶接技術を競う競技会で、参加者の多くは超大手企業の社員です。

大手企業の社員は競技会に向けて、練習だけに時間を

取っています。坂口製作所は仕事が終わってからの練習になります。そんな環境の中で2回の優勝をはじめ数多くの優秀賞を取っています。



全国軽金属溶接技術競技会での表彰式

これも有力な社員教育になっていますが、それよりも競技会の夜に他社の参加者(若い社員)たちが、食事や飲み会の場で2時間も3時間も溶接技術について討論をしている姿が最大の成長の場だと坂口さんは言います。

その他にもアマダ優秀板金製品技能フェアにも参加し、賞をいただいています。

このように社員を外に出すことで、自ら技術を上げていく雰囲気を作っています。

社長の仕事

今年4月、本社に2名の女子社員が入ったことで事務所が非常に明るくなりました。

これまで坂口さんは会社の雑用を、一人でこなしてききましたが、その業務を社員に振っていくことで、経営指針づくりなど本来社長がやるべき仕事ができるようになったとのことでした。

取材を終えて

規模は違うが同じ業種である坂口製作所さんを取材することで、社員教育をはじめ雇用にたいしても多くの気づきがありました。

これまで自分は「最近の若い子は、小さいころにプラモデルも作っていないので物づくりの感覚がない」と思っていました。またこれを教育するのに10年はかかると思っていました。しかし、坂口さんから話を聞かせてもらい社員を外に出すなどまだまだやれることがあることに気づきました。

雇用も地域と共に育てる広い大きな視点を持つことが大切と思い、再度自社の取り組みを見直す機会になった取材でした。

(インタビュー：山田・藤本/写真：田村)

