

interview

糟谷 信嘉

代表取締役社長



2010年1月に、3代目代表取締役社長に就任した糟谷信嘉。2代目の社長として会社を牽引してきた父が、病で他界した翌年のことだった。幼い頃からものづくりが好きで、「いつかは自分が名興発條株式会社を継ぐ」という覚悟と共に成長してきた。自動車産業の大変革の時代を、どう生き抜いていくべきか。社長としての挑戦に迫る。

「まずはやってみる」の精神

子どもの頃はプラモデル作りに夢中になった糟谷。大学のときには友人たちを誘い、自社でアルバイトをして現場の醍醐味に魅れた。大学卒業後は、得意先である株式会社アイシンへ入社し、トヨタ生産方式という原価低減手法について学ぶ。なるべくコストをかけない方法で、まずは試してみる。それ

が有益かどうかは結果を見てから判断すれば良い。とにかく一歩を踏み出す勇気を持つことが大切だと、アイシンでの仕事を通して知ったのだ。

1996年（平成8年）に名興発條へ入社してからは、生産性の向上や付加価値の創出を常に意識し、改善を重ねていった。もちろんすべてが順調だったわけではなく、特に技術開発では苦しい失敗もあった。時間と労力をかけても商品化に至らず、開発を打ち切らざるを得なかったこともある。

「たとえプロジェクトがうまくいかなくても、開発の過程の中でやってきたことは無駄になっていません。次に何かの機会を活かせるはずですよ」。

ビジネスは研究と異なり、一つの課題に長い時間をかけて取り組めるわけではない。社員の悔しさは理解できるが、それでも撤退の判断を下さなければならぬことを、身を持って経験した。

Company interview

心の支えになった先代の言葉

2008年（平成20年）にリーマン・ショックが起き、日本の経済も徐々に暗くなっていく。そして、病気で入院していた父が2009年（平成21年）に他界。年明けを待って糟谷が社長に就任した。

リーマン・ショックの影響が残る中での社長交代となり、目の前にはいくつもの壁が立ちふさがった。それでも糟谷の覚悟は変わらない。先代はよく「仕事は一人でできない」と話していた。だからこそ皆で丸となって事業に取り組めば、必ず道は拓けるという確信があったのだ。

かけがえのない社員のために

会社が成長していくには、一人ひとりが当事者意識を持たなければならない。「今日より明日、今月より来月と、たとえ小さなことでレベルを上げてほしい」と、朝礼などの場で何度も伝えてきた糟谷。自身も「率先垂範」を常に意識し、選択した方法をスピーディに実行していくことを心がけた。

この思いは少しずつ、そして着実に社員の心に根付いていく。2011年には東日本大震災が発生し、売り上げは大幅に減少。また、コロナ禍では世の中の常識が一変し、経済活動も停滞した。こうしたいくつかの難局を乗り越えてこられたのも、社員の協力があってこそ。環境の変化に柔軟に対応し、より良いものを作り続けるというプライドを胸に、一人ひとりが成長してきた証である。

2024年1月に竣工した新社屋は、名興発條の歴史に新たな1ページを刻んだ。新社屋の建設は、少しでも社員の労働環境を改善したいとの思いから、糟谷の長年抱き続けてきた願いである。既存部分の工事も進んでいて、トイレの改修やロッカールームの新設、さらにはトレーニングルームも設置された。

「まずは健康第一、安全第一。健康経営優良法人を目指して、健康で働きやすい環境の整備を進めていきます」。

変化する環境で勝ち残るために

現在の自動車業界は、100年に一度の大変革期だと言われている。ガソリンから電気へと変わるだけではなく、環境問題への対応やコンプライアンスの徹底など、新たに取り組まなければならないことも多い。名興発條はDX化や、災害への備えであるBCP対策などにより、少しずつ進化を続けてきた。直近の2〜3年では、カーボンニュートラルへの取り組みが功を奏して、省エネ効果による原価低減も達成。今後もこうした活動を強化し、時代の変化に付いていきたい。

現在の名興発條の課題の一つが、部署の垣根を超えた連携だ。互いに忌憚のない意見を述べ合い、ときに動かし、ときに耳の痛い話もできるような仲間との関係性こそ、健全な企業活動には欠かせない。そのためにも、今回スタートした社内報を通じて社内コミュニケーションの活性化を目指していく。

「まずはやってみる」という挑戦心のもとに走り続けてきた糟谷。その背中を、社員たちの進むべき指針となっていくに違いない。



▲2024年に竣工した新社屋

発見!

仕上げ・アッシー班のキラビト

各部署でキラリと輝く社員を紹介していくこの企画。今回は仕上げ・アッシー班班長の さんが選出されました! わずか1年足らずでチームをまとめ上げたその裏には、いったいどのような努力があったのでしょうか?

選出理由

仕上げ・アッシー班はメンバー数20名、かつ海外人材が多い班。不具合が出た際には遅れが発生してしまうこともしばしば、しかし さんが異動後、班長としてまとめあげ、安全面、品質面、また生産性の向上を実現。年末の表彰では優良従業員として選抜されました。

仕上げ・アッシー班に異動して特に大変だったこと

知識不足で迷惑をかけないよう、ノートを留意して日々勉強

以前の部署とはまったく異なる知識を要求されるため、最初はとにかく苦労しました。班長として異動してきた以上、何かあったときに「わからない」「知らない」とは言えません。ベテランの方や他部署の方にも話を聞きながら、少しずつ知識をつけていきました。また、学んだことはすべてノートに書き留め、いつでも見返せるようにしています。

班をまとめるために意識したこと

班員への「共有」を心がける

以前は朝礼を行う際、連絡事項がなければ解散、というのがパターンになっていました。しかし、それでは自分のことにしか目が向きません。そこで、不良が見つかったときには班全体に共有することに。チーム全員が同じ方向を向くためには、良いことも悪いことも共有することが重要だと考えました。

当事者意識を持って問題を捉える

「当事者意識」という言葉は、社長が全体集会のときにおっしゃっていた言葉です。チームである以上、「自分に関係ない」という考え方は、良いものづくりを阻害することになりかねません。たとえ自分の仕事ではなかったとしても、「自分もミスをしてたかも知れない」と考えるきっかけにしてほしい。そういった意識改革に注力しました。

生産性向上のために取り組んだこと

部署同士のつながりを強化し、安全対策に注力

安定した生産を行うためには、安全対策が不可欠です。そこで、班内で見かけたり報告が上がったりしたヒヤリ・ハットを、徹底的に潰していきました。少しでも危ないと感じたことは絶対に放置せず、すべて書類にまとめて提出し、対策を考案。仕上げ・アッシー班だけでは対策が難しい場合は、他部署に協力を仰ぎ対応しました。

今後の目標

品質不良を削減し、上期の半分を目指す!

直近の目標は「下期の不良を上期の半分まで削減すること。徐々に改善はされていますが、それでも当班の品質不良はまだ多いと感じています。ですが、今は改善傾向にあり、班員の皆さんの意識改革がかなり進んできたので、対策を考案。仕上げ・アッシー班だけでは対策が難しい場合は、他部署に協力を仰ぎ対応しました。」

2024年度 プレイバック!

2024年〜現在までの当社を振り返るこの企画! どんな変化があったのか、その一部をご紹介します。

Timeline of 2024 achievements: Jan (マルチフォーミング成型機導入, 社内BBQの実施!), Feb, APR, JUN, SEP, JUL, NOV, Dec (ワイヤーカット増設, 優良企業訪問 (株)投資育成総合研究所 経営後継者ビジネススクール, 社内トレーニングルームが新設!).

社内報「MEIKO TIMES」が始まります!

この度社内報プロジェクトがスタート/毎月届くのが楽しみになるような社内報をお届けしてまいりますので、ぜひご覧ください!

発行日 毎月第1月曜日

社内報担当者よりメッセージ

業務管理部 社内報を通じて社内の情報を皆様にご伝えるよう、努めてまいります。社員の方1名を大々的に取り上げる「巻頭インタビュー」や活躍されている社員を紹介する「〇〇部のキラビト」など、様々な企画を実施する予定です。インタビューを受けた方の普段は聞けない考えや思いを伝えることができればと思います。これから取材やアンケート等様々なことを皆様にご協力をお願いいたします。

こんなことはありませんか?

Infographic with icons: 毎日同じ業務を繰り返すだけになってしまっている, 他社社員の取り組みや仕事に対する考え方を知らない, 会社の歴史や理念についてわかりやすく解説します!, 業務に活かせるような、皆さんにとって得になる知識をどんどんお伝えします!, 全部社内報で解決できます!, 理念に沿った行動って具体的にどんなこと?