

有限会社小沢製作所

～精密板金加工とアウトドア事業の二本の柱～

多摩大学 経営情報学部

片沼 来夢（2年） 宮崎 祥乃（2年）

東京都八王子市で半世紀以上精密板金部品の製造を営む有限会社小沢製作所を訪問し、代表取締役社長である小沢達史氏にお話を伺った。



有限会社小沢製作所 小沢達史氏

会社情報

有限会社小沢製作所は、1966年に八王子市に会社を設立。創業以来、半世紀以上にわたり、精密板金加工の専門企業として事業を展開。「板金屋のための板金屋」として、主に一次サプライヤーのメーカーへ板金部品の供給を行い、顧客が利用しやすい「頼れる二次サプライヤー」として幅広い業界の企業に関わっている。同社が製造した精密板金部品は、エレベーター、食品安全検査装置、工作機械等、身の回りの多くの機械に使われている。

近年立ち上げたアウトドア事業（OZOPS）では、地元 NPO 法人等と協力し、アウトドア製品のメーカーとして開発・製造・販売を行っている。2021 年に多摩ブルー・グリーン賞（経営部門）多摩みらい賞を受賞。



板金は一つのビジネス

有限会社小沢製作所の設立には創業者である小沢社長の祖父（小沢登氏）の経験が大きく影響している。小沢登氏は戦前より、板金をたたいて作る方式ではやぶさ等の飛行機部品を製作していた。その後、別の会社にて板金職の職長を務めていたが、独立して有限会社小沢製作所を立ち上げた。自分の持っている技術で食べていくための会社を作ったのが始まりであった。

現在、3代目である小沢社長は6, 7歳ごろから社長になるために事業を継ぎたいと考えていたという。「板金は一つのビジネス」であり、ものづくりが好きなので、今後も挑戦を続け、様々な物を作っていきたいと話す。

ものづくりは人間を便利に、社会を豊かにするもの

世の中に全くいらないものであればそもそも製品にならない。小沢製作所で製造している部品は全体工程を10段階に分けた際、3段階目と4段階目にあたる内部の部品製造を担当しているが、アイデアが形（物、部品）として現れるのはこの段階からである。ものづくりにおいて「手に取る形ができること」は大きな喜びにつながると話す。



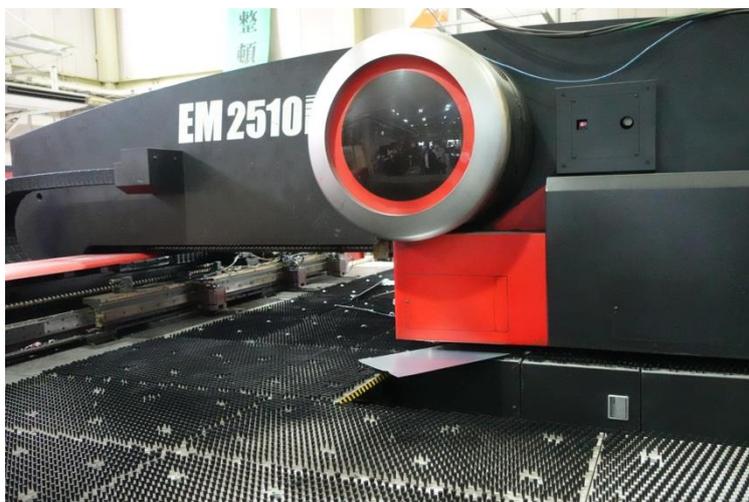
また、エレベーターがないと上の階に住んでいる人は上がれない。当社で製造している物は、「完成品ではなく部品であるが、必ずそれは人の役に立つ、人が幸せになる、危険がなくなる」ことに繋がる。これが一番のやりがいだと小沢社長は話す。

町工場と消費者を直接結ぶアウトドア事業

近年、当社は町工場発のアウトドアブランド「OZOPS（オズオプス）」を立ち上げ、八王子市で活躍する様々なプロフェッショナルと共に製品を開発している。「もっと気軽に、もっと楽しく外遊び」をブランドコンセプトとして掲げている。産業部品を製造する際に出る材料の端を使用しているため、品質は折り紙付きだ。コンパクト、ローカル開発、SDGsの三点を叶える製品である。今までは「板金屋の板金屋」として事業を展開していたが、なぜ新しい事業を始めたのだろうか。

大前提として小沢社長自身が、元々アウトドアが好きだったことが挙げられる。既存事業である板金とアウトドア用品の親和性の高さに気づき、製作に着手した。アウトドア用品の売上向上の背景として、新型コロナウイルスの感染拡大によるアウトドア業界全体の売上が伸びたことがある。

小沢社長曰く、下請け町工場に取れる戦略は主に四点ある。第一に、技術的にオンリーワンになること。第二に、製品ではなくサービスを提供すること。第三に、自分が発注側に回るメーカー化すること。第四に、多角化することだ。この中で第三の戦略を選択し、アウトドア事業を開始した。先述の通り板金とアウトドアの親和性の高さから新規の投資が不要な点もアウトドア事業を簡単に始められる理由となった。今後は下請けの受託部品事業とアウトドア事業の二本の柱にまで成長させたいと小沢社長は語る。



アウトドア事業を始めるのに当たって最初の狙いは社員の心境の変化にあった。製造業で直接利用者の声を聞くことは難しい。しかし、実際にアウトドア用品の販売を社員に任せると、目の前で購入してもらうことで、購入する人のために今まで以上に丁寧に行動するようになった。外部からの評価が社員たちの行動に強く影響し、アウトドア事業の開始は、社員たちにとって良い変化であった。

「こんな仕事があってこんなニーズがあるから、うちとはちょっと違うけどストレッチ目標でやってみよう」と小沢社長は変化を生み出すために常に新しい事業を探している。なぜなら常に変化することに許容できる組織こそ一番強いと考えているからだ。

「理想の会社」とは

小沢社長の考える「理想の会社」とはどのような会社を指すのだろうか。当社は、自分で改善を加えながら、より品質の良い部品を短時間で加工する人材を募集している。

小沢社長が求める理想の人材像としては、人と協力して毎日少しずつ挑戦し、日々成長できていると実感できる人を挙げていた。当社は近年、海外での採用に力を入れている。新興国の大学と関係を作り、インターンシップをして日本から迎え入れる。日本の人口減少に伴って、顧客も従業員も海外に視野を広げることが求められているのだ。



二代目の小沢孝志社長から引き継いだとき、自分の方向性と社員の考え方が異なり、社員が辞めてしまったことは非常に悲しく、それで空いた穴を埋めることについて考えることも辛かったそうだ。しかし、絶対に通らなくてはいけない道だからこそ、若い未熟なときに経験できたことはプラスの出来事であったと語る。

人を育てて顧客を作り、社員がみんな同じ方向を向いている環境を作り出したことに大きなやりがいを感じたそうだ。人には仕事によって得手不得手がある。例えば飽きっぽい人と忍耐強い人がいたとき、忍耐強い人に作業進捗の管理を任せるとうまくいかない。しかし、飽きっぽい人に管理を任せるとうまくいくそうだ。「個性とは一番身近なダイバーシティ」。この多様性を活かさないと新しいアイデアは出てこない。作業の品質を維持しながらも社員の得手不得手に合わせて仕事を任せている。

理想の会社としては、自分たちの後継者を自分たちで探し、自分たちで育て、自分たちで任命することを掲げている。このサイクルによって組織が途切れることがなくなるため、究極の組織になるのではないか。どんな事業をするかよりも、社員同士で自分たちを育てられるように挑戦し、成長することができる会社が理想だ。

取材を通して

今回のインタビューでは小沢社長の行動力と独自の考えに感銘を受けた。小沢社長は、社長業のほか、営業、緊急時の対応、アウトドア事業のプロデューサーなど、様々な業務をこなされている。また、社員の方の特性を見抜き、特性に合った仕事を提供しているのも小沢社長自身である。異なる業務を並行して行うことができるのは、常に前を向き、物事をポジティブに考えることのできる小沢社長独自の考えがあるからだと感じた。今回のインタビューを自身のキャリア形成に結び付けたいと思った。

取材を通して「良い会社」の特徴の一つとして社員が成長できる環境を提供してくれることが挙げられるのではないかと考えた。任された仕事を遂行するのももちろん大切だが、同時に、自分で問題点を見つけて解決方法を提案し、人間として成長できることも重要だ。それによって培われた経験は、給与以上の価値があると思う。

