5・15・25日 発刊
昭和55年6月20日 第三種郵便物認可

かがわ 経済レポート

香川を元気に。がんばるさぬき経済人を応援します。

KAGAWA KEIZAI REPORT

2023.02|15
No.1354

Cover Topics

新築移転した香川銀行 志度支店、津田支店

2月13日から新店舗で、より質の高い金融サービスを提供

さぬき市志度 1010-1

土地活用と出店計画
高松市木太町5098番地4 TEL(087)868-1777
0120-177768
NKエヌケー建設

Web版は詳細検索でさらに便利！
過去のレポート記事も公開！
香川の会社情報 Web版
㈱香川経済レポート社
〒760-0025 高松市古新町1-8
http://www.kk-report.com mail@kk-report.com
www.kagawabiz.jp

「教養」は生きるチカラ。
本学は千葉県幕張、約8万人が学ぶ大学です。
2023年度 4月入学生募集中!
願書受付中:令和5年3月14日(火)まで
資料請求・出願はこちらから
放送大学
香川学習センター
〒760-0016 香川県高松市幸町1-1(香川大学教育学部構内にあります)
☎(087)837-9877

TOP INTERVIEW

株式会社サンテック

代表取締役社長 CEO

青木 大海 氏

綾歌郡綾川町羽床下 2137-1　Tel.087-876-1600

創業１９７７年、僅か7名の職人でスタート。ステンレス、鉄などを主材料としたプラント設備機器の製造を手掛け、その高い技術力もさることながら、海外からの研修生の受け入れも積極的におこなっており、すでに30カ国を超えている。

青木社長の就任後は、経営理念を新たに「従業員第一、顧客第二主義」と定め、経営スローガンを「Ａｌｌ ｆｏｒ ｔｈｅ Ｆａｍｉｌｙ．全ては家族のために」と掲げ、従業員ファーストを実践し続けてきた。

こうした取り組みが功を奏し、（一財）日本次世代企業普及機構が取り組む「ホワイト企業認定」の最高ランクであるプラチナ認定に加え、アワード・全国最優秀賞を１月25日付けで受賞するなど、その勢いは増すばかり。

常に変化と進化を繰り返しながら、今後どのような一歩を踏み出すのか、青木社長にビジョンを伺った。

▽２０２１年に新社屋「ＳＵＮＴＥＣＨ ＬＥＡＲＮＩＮＧ ＣＥＮＴＥＲ」が稼働

青木社長：：２１年４月から新社屋が稼働したことで、昨年一年間は県内の企業として見てもダントツで来客数が多かったと感じています。

真新しい設備ということもあり、毎月のように県内の小・中・高・大学生達が学校行事として、また商工会議所青年部（ＹＥＧ）や他経済団体の方々が事業視察として来社されるなど、多くの方が様々な目的で足を運ばれ、以前よりも人との交流が劇的に増えました。

ドイツやインドの企業から「日本のサプライヤーを視察したい」という申し出を受けられた取引先様が、「サンテックしか適任がいない」と判断し、アテンドして頂いた時は本当に嬉しかったです。

弊社が視察に選ばれている理由は三つあり、一つ目は受け入れができるだけの素敵な社員がいるからこそ。

二つ目は、社員の心の中にトップと同じ気持ちになって、皆様をおもてなしをしようという感謝の精神があること。

三つ目は他社にはない社員に優しいオフィス環境があることです。

新社屋が稼働したことで受注できた案件もありますが、事業内容は旧工場の時と比べても大きな変化はありません。

お客様が、清潔感・社内の雰囲気などを総合的に見た時に、数ある企業の中から弊社を選んで頂いているという話も耳にしました。

内面的な変化としては、社員の間で、会社の将来を見据えた意見や、ポジティブな言葉が目立つようになり、士気の向上にも繋がったと感じています。

一方で、弊社エントランスには、先代（青木喬）が創業時に作った看板を設置していますが、当時を知らない社員が増えたことに少しばかり寂しさを感じる時もあります。

かつて活躍した社員やお世話になったお客様や協力会社の皆様がいたからこそ、今のサンテックが存在します。

これまでの『創業時からの歩み』を、社員に伝えていくことも私の役割であり、常に他者から恩を受けていることを忘れない『飲水思源』の心を原点に、私自身も含めてこれまでの恩恵を忘れないよう努めていきたいと考えています。

▽業界の現状と課題

昨今の原材料高騰に対して、多くの企業が価格転嫁に対応できていないように感じます。

また、少子高齢化の影響で、企業が求める人材が見つからないことによる人手不足、次世代への技術伝承が追いついていないこと等が問題視されています。

２０２５年には団塊の世代である約６００万人が後期高齢者を迎えることによる『事業承継問題』に加え、外国人研修生への技術発信の難航が、今後、更に加速化すると予想しています。

国内では賃金引き上げのニュースが飛び交っていますが、企業が賃金を上げるためには、売上と利益を上げることが必要となります。

売上を上げるにしても、▼働き方改革により、労働時間を増やすことはできない▼人口減少によりマーケットは縮小する傾向にあり▼物価上昇によりコストダウンが困難な状況です。

国が補助金を出したとしても、多くの企業は賃金を上げることが難しいのではないでしょうか。

これらの悩みを打開できるのは『海外進出』であり、国内以外で売上を確保できる方法を見つけることが大きな課題だと考えています。

昨年、オーストラリアに行った時に、最低賃金が日本と比べても圧倒的に高いことに大変驚きました。

これだけ少子高齢化が進み、給料が上がらない情勢が続くと、若い世代の方々もいろいろと考えて「日本で頑張っても割に合わない」「現状が続くのであれば、海外に移住したほうがいいのではないか」という考えに変わりつつあります。

現在、一部の人材紹介会社では海外への就職を斡旋しているようですし、この流れは今後も続くと考えています。

私は昨年、アジア商工会議所連合会青年部（ＹＥＧＡＰ）の執行部代表メンバーに日本から一人選出、また令和５年度は日本商工会議所青年部の国際ビジネス委員会の委員長に就任し、海外からの収益確保を常に全国のメンバーに呼びかけております

日本全体でより良い未来を創っていくためにも、今後は国内から国外へ大きくシフトチェンジしていくことが必要不可欠でしょう。

▽新たな事業展開

今後、人口増が見込まれているアジア圏や発展途上国の経済が繁栄すればするほど、ゴミ処理問題も加速すると考えています。

基本的に食品廃棄物は燃やすことでしか廃棄ができず、ＣＯ２排出の大きな要因になると言われています。

また、世界中で飼料が高騰している現状や食料問題を見据えて、循環型の畜産業に貢献したいという想いから、弊社はグループ会社の株式会社リソシア（エコステージエンジニアリング株式会社との合弁会社）で設計した油温減圧式乾燥機『ディーココット』を世界に向けて製造販売していきます。

ディーココットは、ＣＯ２を排出せずに食品ロスやフードロス・フー

ドウェイストなどの食品残渣を滅菌・乾燥加工する装置で、食品残渣を減らせるだけではなく、有価な飼料としてリサイクルできるようになります。

また製鉄のプロセスで使われる石炭の替わりに水素を使用することでCO2の排出を大幅に削減することを目指す『コース50』のプロジェクト（水素加熱装置）にも携わっております。

このプロジェクトが成功すれば、世界初、年間約数億t以上ものCO2削減が期待されており、こうしたカーボンニュートラル事業を通じて「地球環境と社会経済が両立する道」に貢献していきたいと考えています。

▽ホワイト企業プラチナ認定＋アワード受賞＋全国最優秀賞を受賞した

人事組織開発・人材育成コンサルティングの㈱れおんキャリアーズ（藤原奈緒美社長）の指導のもと、昨年5月1日付けで四国初となる「ホワイト企業認定 ゴールド」認定を取得し、11月1日に最高ランクの「プラチナ」認定に加え、1月25日にはアワード受賞・最優秀賞を受賞しました。

ホワイト企業認定取得は、「健康経営・福利厚生・他社の取り組み等を『知る』ことが重要であり、本制度を通じてより良い会社づくりを目指したい」という想いからスタートしたものです。

多くの企業は認定取得のため、様々な取り組みをされていると聞きますが、弊社は取得にあたって新たに改革したことはひとつもありません。

ホワイト企業認定として評価されたことは、「弊社のこれまでの取り組みが間違っていなかった」のだと再確認できる良い機会だったと感じています。

これまでも、学内児童に来られた社員のお子さんから「お母さんの会社に来たらプールに入れる」という言葉を聞いたり、社員から「勤め先を聞かれたときにサンテックと言うと、うらやましがられた」といった声が聞けたことが何より嬉しかったです。

時代によって、会社が社員に求めるレベルが変化してきたように、社員に対する「おもてなし（福利厚生）」も、時代によって変わり続けなければなりません。

未来は誰にもわかりませんが、親孝行と同じで、社員に対しても「できる時にできることをする」ことが会社の役割だと思っています。

▽次世代を担う人材育成への考えを

何事にも通じることですが、弊社の行動指針として「まず、やってみる」を掲げています。考えるよりも、まずは行動に移すことを意識してほしいのがひとつ。

また、時代とともに弊社も変化し続けていることから、迷った時には変化を恐れずに、「チャレンジ・エブリシング（全てに挑戦）」の精神で、自分自身が楽しいと思える方向に進んで欲しいと考えています。

加えて、弊社経営スローガンである「All for the Family. 全ては家族のために」という言葉の通りに、社員の誰もが家族のことを大切に思っています。

この場所で一緒に仕事ができることが、どれほど素晴らしいことかということを意識しながら、人としての尊厳を常に持って仕事に挑戦し続けて頂きたいです。

▽今後の抱負を

10年後、私が50歳になるまでには、世界7大陸に拠点を設け、各国の代表とサンテックファミリーを交えて世界会議を毎年拠点をかえながら開催していき、世界平和の民営化にチャレンジしたいと思います。

これまでも目標を発信し続けたことで実現しなかったものはひとつもありませんでした。

目標を発信し続ければ必ず行動に移り、自然と手を伸ばしてくれる人が現れ、実現するものです。

どんなに知識や知恵を持っていても、行動しなければ何も持っていないのと同じであり、人は行動でしか人柄を表現できないものです。

今や、SNSやインターネットを通じて、いとも簡単に自分の想いや影響力が瞬く間に世界に拡がる時代となりました。

それでも、行動する前に慎重になりすぎて、実行に移せていない人がほとんどです。

世の中を変えていくのであれば、他者との違いを恐れずに意見をしっかりと伝えきること、即時に行動に移す姿勢を持つことが大切だと私は考えています。

最後に、弊社は社員の家族の幸せとともにあります。社員全員が家族を大切にしており、蔑ろにすることはあってはならないと、一人ひとりが自覚を持っております。

これからの企業は、ルールや規則よりもまず、こうした『プリンシプル〝原理・原則〟』を持つべきではないでしょうか。（了）