



代表取締役 社長
かやま けんじ
香山 健二さん

代表取締役 社長
さわい だいすけ
澤井 大輔さん

新年のご挨拶

新年を迎え、株式会社小澤製作所は新たな挑戦と成長を目指す。
 昨年は新規開拓に力を入れ、コロナ禍で苦境に立たされても乗り越えることができ、
 この年の決算賞与の支給ができたことは大きな喜びであった。
 本年もさらに進化をつづけ、「挑む・創る・応える」を堅持し、
 さらなる飛躍を遂げることを目標に掲げる！

社員の皆さん、あけましておめでとーう、ご
 ざいます。ご承知の通り、株式会社小澤製
 作所ではここ数年、新規開拓に取り組ん
 だまいました。コロナ禍の影響で売り上げ
 が縮小した時期もありましたが、2023
 年からは以前の水準に戻り、久しぶりに決
 算賞与を支給できたのは無上の喜び。20
 24年もさらなる飛躍を目指し、さらに精
 進していく所存です。年頭の挨拶に代え
 て、代表取締役の香山健二、澤井大輔より、
 昨年の振り返りとともに本年の抱負を申
 上げます。

成長著しかった 2023年

2023年の嬉しいニュースといえば、
 新メンバーの入社が筆頭に挙げられます。駐
 車場部門で2名新しい仲間を迎え入れる
 ことができました。

冒頭でも触れましたが、私たちはコロナ
 禍の最中にあっても新規顧客の開拓に力
 を注いでまいりました。その結果、ほんの

数年の間に100社近くのお客様からお
 引き合いをいただくようになりました。思
 い返せば、コロナ禍による社会状況の変
 化、お客様の工場における技術人材の不足
 など、複数の要因がタイミングよく重なっ
 たのも幸運でした。7、8年前ならここま
 での成果は出なかつたでしょう。

とはいえ、大前提として忘れてはいけな
 いのが、小澤製作所が新規のお客様から認
 められる実力を備えていたということだ
 す。営業担当者が仕事を獲得し、現場の技
 術者が製品を作り上げ、優れた製品を納品
 する。この地道な努力がなければ、お客様
 からの信頼獲得はかないません。また、長
 年にわたりお付き合いいただいている主
 要なお客様のもとで技術力を磨いてきた
 のも、継続的な関係を実現する要因の1つ
 といえます。そして、このサイクルを回し
 ていくには、下請け企業の皆さんの支えも
 必要不可欠。多くの人の努力とサポートが
 あったからこそ、力を発揮できたのです。

小澤製作所は「挑む・創る・応える」と
 という理念を掲げておりますが、2023年

はまさに「挑む」年であったと思います。会
 社として初めて、自動車業界からの依頼を
 受けて製品を納めたのも特筆すべき出来
 事だっただけです。このとき携わったの
 は、製造工程における自動化の設備、見積
 もり仕様を拝見した瞬間、「これは一筋縄
 ではいかないぞ」と思わず唸りました。そ
 れほど高い精度が求められるものだった
 のです。それでも、現場の皆さんが奮闘し、
 過去に小澤製作所にいた熟練の設計者に
 ご助力いただきながら、なんとか完成にこ
 ぎ着け無事納品にいたしました。

ほかにも、大手企業様との数年がかりの
 プロジェクトが完工、海外からのSUVのも
 とで装置を据え付けたことは、関わった社
 員にとっても貴重な経験になったでしょ
 う。

こうした出来事を振り返るたびに実感
 します。「お客様から依頼される多種多様
 な案件によって、私たちは成長させていた
 だいているのだ」と。ありがたいことに、現
 場に向いた際、「小澤さん、小澤さん」と
 お声がけをいただく機会が多くなったと

最近よく耳にします。これは小澤製作所の名前が少しずつ浸透し、私たちの技術力が認められてきた証で、とても光栄なこと。これからも新たな仕事、新たなチャレンジに力を注いでまいります。

もう一つ、2023年の社内トピックとして忘れてはならないのが、人事評価制度の導入です。昨年の年頭挨拶では「8月に本格導入する」と予告していましたが、慎重に慎重を期して物事を進めているため、いまだ開始にいたっておりません。しかし、世の中の流れから見ても、会社の存続を目指すうえでも、この制度はぜひとも取り入れたいところ。なぜなら、社員の皆さんの仕事を正當に評価することが、ひいては小澤製作所の成長につながると思えるからです。

2024年は 人材採用に注力

2024年1月、製造部門に新入社員が2名入社しましたが、毎年のように挙げる

す。2023年も小澤製作所のために力を尽くしてくださり、誠にありがとうございました。コロナ禍前の水準に売り上げが戻ってきたのも、皆さんの努力があったからにほかなりません。それに報いるためにも、今年こそは、人事評価制度の本格導入を実現させたい。ただ、給与は皆さんの生計を支える根幹ですから、経営者の一存で安易に決められるものではありません。昨年、1年にわたり面談やシミュレーションを行い、皆さんのご意見を伺ってきたのも、そのためです。

今年さらさらそれを深掘りし、対話を重ねながら制度を整え、最終段階の詰めに入ります。昨年同様、目標とする導入時期は8月。再三のお願いになり恐縮ですが、開始に先がけて、皆さんには忌憚のないご意見をどんどん寄せていただきたい。直前になってからでは対応が難しくなるからです。私たち経営陣が最も恐れているのは、制度が走り出してから不満が噴出して、制度そのものが頓挫してしまうこと。会社というのは、経営に携わる人間だけではな

課題が新規採用。今年も力を注ぎ、中途採用はもちろん、高卒採用と大卒採用にも積極的に乗り出していく方針です。昨年は初めて大学生向けのインターンシップを実施しました。今、これといった手ごたえは感じられませんが、人材確保の一環としてこれからも継続していきたいと考えております。また、会社のイメージビデオの制作も進行中。映像による会社のアピールにどこまで効果があるかはわかりませんが、発信し続けることで、数年後に人が入ってくればと長い目で見ております。

駐車場部門では、昨年は代替駐車場を含め、新規開拓が飛躍的に進んだ年でした。今後はさらに大阪進出に向けて進めていく予定と聞いておりますので、こちらにも新たに1名、人材を採用する予定です。

新規採用と一言でいっても、優秀な人材というのは、そう簡単に獲得できるものではありません。そこで、人材確保の面でも売り上げ拡大の観点でも、他社様とのM&Aや業務提携を視野に入れており、銀行や

く、全員の手で作り上げていくものです。

昨年は月に1度、部長会を開くようになり、そのなかで意見を出し合って物事を決める場面が多くあり、すばらしいと感じました。人事評価制度においても、「方向性を決めるのは自分たちだ」「この手でより良い形を目指していこう」という前向きな気持ちで関わっていただきたいと願っています。最後に一つ、2024年に期待しているのは、社員の皆さんの変化。お気づきかもしれませんが、昨年は人事面で、昇進を果たしたメンバーが例年より多い年でした。新体制のもと、役職を得た人の立ち振る舞いがあるのか、周囲はどう反応するのか。そして、新入社員がどのような活躍を見せてくれるのか。それに触発されて周囲がどう動くのか……。大いに期待しております。

「挑む・創る・応える」をモットーに、2024年も皆で力を合わせて精進していきましよう。小澤製作所の明るい未来のために、本年もどうぞよろしく願っています。



皆で作りに上げていく 小澤製作所

あらためて、社員の皆さんにお伝えしま

コンサルティング会社を通じて実際にいくつかのお話もいただいております。お互いに条件が合致すれば、今後具体的な動きが出てくるでしょう。私たちは最近よく、「オザワイズム」という言葉を口にします。これは、小澤製作所の技術力や信念を表すもの。「オザワイズム」を共有できる企業様と提携すれば、より多くの困っているお客様を手助けできるようにとなると考えているのです。あらためて振り返ってみると、私たちは社会に対してもお客様に対しても、常にフレキシブルな姿勢で仕事に取り組んでまいりました。どのような状況に置かれても気を抜かず、これまで通り柔軟な対応を心がけてください。そして常に「今がスタートライン」と捉え、さらなる成長を目指していきます。

