

文化・経済フォーラム滋賀 第8回総会・講演会

「多様な企業文化が作る地域社会」

オプテックスグループ株式会社 代表取締役会長兼 CEO 小林 徹

私は文化とは、人間の営みの蓄積が作り上げていくものだと思っています。人が集まっていれば、必然的に様々な文化が生まれます。今日は経済人の一端として、私どもがどういう企業文化を作ってきたかということをご紹介し、お役目を務めたいと思います。

まず、オプテックスという会社についてご紹介します。光技術、オプティカル・テクノロジーという言葉をもとに社名にしました。今年の5月で創業39年目を迎えます。現在は、滋賀県にあるセキュリティや自動ドア等のセンサを作るオプテックス株式会社など、30社のグループ会社で構成されています。社員数は1,800名ほどで、半分は海外の方です。売上は、セキュリティが37%、産業用関連が40%強、自動ドアが11%で、地域別で見ると日本で約40%、残りを海外で販売しています。我々は、保有技術と旬の市場・技術とアイデアを組み合わせ、ニッチ市場をつくることを経営戦略としています。例えば防犯製品で、人間が室内に入ったら侵入者を検知するセンサを作っていましたが競合も多く、価格も厳しい。そこで、侵入前に検知して撃退できるよう屋外に目を向けました。屋外にセンサを付けますと誤作動も多い、ある意味で困難なマーケットですが、立ち向かっていきました。光を遮ると警報が出るとか、人がフェンスに登ろうとするとノイズを出して検知信号にするなど、様々なタイプのセンサがあります。オプテックスは、初めてセンサ・ライトといって人が近づくとぱっと明かりがつく商品を作りました。今は、センシング技術だけでなく現場も知っているという強みを活かして、IOTなどソリューション型のビジネスに力を入れています。自分たちが戦えるフィールドをいかに作っていくかが大事です。

オプテックスは、私と何人かでスタートしました。三つ子の魂ではないですけども、私と一緒に立ち上げた人間で培われた文化が、企業文化を作っていくと思います。となりますと、個人の価値観や人生観を申し上げた方がご理解いただきやすいと思いますので、私自身のことをご紹介します。

私は大学でボート部に入りました。背丈があって期待されたのですが、工学部に在籍していましたので、徹夜で図面を書いて翌朝5時から練習だったり、また3回生に上がるのに半分は留年というような大学でしたので、結局ボート部を辞めてしまいました。その直後、仲間が1位となってメキシコオリンピックに出場することになりました。オリンピックに行けなかったことで初めて挫折し、真剣になって生きる意味を考えました。どうせ生きるのなら、ワクワクドキドキする人生を歩みたい。学生時代に考えたワクワクドキドキは、やはりチャレンジすることだったんです。とにかく自由になって、そのときやりたいことに集中できるような人生を送りたいと思いました。この時期、名誉や有名になることよりも泥をなめるような生活の方が返って喜びだという人間に変わったと思っています。

大学1回生のころから少年補導委員会というところで、子どもたちに遊び方を教えたり、

善導する活動をしていました。夏に毎日数 10 人ずつ、2,000 人くらいの子どもたちを連れてキャンプ生活を体験するリーダー役をしました。アルバイトがある、デートしたいという仲間の学生を何とか手伝わそうと、一生懸命モチベーションを上げて、協力しあって子どもたちの世話をしました。ベクトルの違う人たちを同じ方向に向かわせるという点で、後々、経営者としてよい勉強になったと思っています。

そんなことをしているうちに大学 5 回生になりました。あと 2 単位くらいで卒業で暇があり、いろいろアイデアを考えて、特許をとって、それで自由な人生に踏み切れないかと思ったりしました。50 件くらいアイデアを企業に売り込みましたが、一銭のお金にもならず粗品をたくさんいただきました。ただ、人と違う発想をしようとする、思考の柔軟性というのは非常に大事です。この時期、発明に凝ったのは良かったかなと思っています。もちろん、自由な人生といっても食べていかななくてはいけないので就職しました。最初はテーブルコーダの設計の仕事をして、その後、センサの小さな会社に転職しました。そこで 7 年間、いろいろなことをしました。研究会に所属して遠赤外線という新しい技術に巡り合うことができたので、仲間とスピニアウトをして創ったのが今の会社です。

会社では、創業当初から役職ではなく「さん」付けで呼び合うようにしました。対等な立場で会議等を行い、多様なアイデアや意見を出しやすくするためです。多様性を認めるということなんですが、違う人がいるからこそ刺激し合い、違う視点でものを語り合えば、あらゆる価値観や経験を生かせ、新しい発見や発明につながると考えています。それから挑戦できる風土。世の中には当然予見できないことがたくさんあります。商品の 1 割か 2 割がヒットし、あとはたいがい失敗か、失敗とまではないが売れない。それで損益分岐点を 70% にして、これをみんなにも理解してもらって、会社がずっと再チャレンジできるゆとりを持つようにしています。

近江商人の「三方よし」という言葉は皆さん、ご存知です。ただ「世間よし」には、いろいろな解釈があると思います。私がよく社員に言うのは、豊かな社会をつくるということ。豊かというのは、多様性のある社会だと思っています。これは人が自由に生きていく上で、自分の価値観に合った職場であるということです。世間では今、働き方改革と言って残業を減らそうとしています。世の中には、今、必死に頑張ってお金をためて何かをやりたい会社もあるでしょうし、すべての会社が同じ価値観と条件である必要はないと考えています。そして、「相手よし」を考えるならば、「よそがこんな商品を作ったから、うちも作らないと負ける」とか「よそが値段を下げたから、うちも下げる」のではなく、何かちょっと他と違うことを提案していく。世の中に多様性を要求することは、世の中に豊かさを提供することになると思います。そこを考えずに安易に真似をしたり、追いかけてはだめだと思いません。これから日本は、ある種の強い企業マインドを持っているとか、人を育てていかないとだめです。“something different” 少し違うことをやっつけていこう、それが仕事の喜びにもなるんだということを社員に申し上げております。

では、何ゆえ滋賀でやっているのか。「滋賀生まれ世界育ち」というのは、社員が考えて

くれたキャッチフレーズです。いいなと思っています。創業時に、世界に通用する技術を問うていこうとしました。サポートして下さる業者さんが近辺にある程度あればやっていける、東京にいる必要もなければ、大阪にいる必要もなかったということです。先ほどの人の真似をするという話ではないですが、群れることへの反骨精神というのでしょうか。この滋賀の静かな暮らしやすい環境のメリットも大きいと思っています。昔、産業集積をどう作るかというときに、アメリカではまず、良好な住宅環境と共有関係を作ることがいい企業にしていくという話もありました。まさしく滋賀はそういうところかなと思っています。本社の横に琵琶湖があります。グループ会社の一つ、オーパルオプテックス株式会社では、環境体験学習などを通して子どもたちに琵琶湖を楽しんでもらう事業をしています。毎年だいたい1万人、多いときには15,000人近くの子どものたちが環境体験学習に取り組んでくれています。半分が滋賀の子どもたちです。今、滋賀県下では小中高校生の競技用カヌーの育成に力を入れています。約80人の部員がいますが、うち高校生と中学生の3人は昨年世界ジュニアなど3回ほど海外遠征をしていて、支援をしています。東京オリンピック出場を目指してほしいと思っています。

企業文化の点から多様性と社会のお話をしましたが、私は一流意識という言葉も好きです。ある方が「一流とは密やかな誇りと自信」と言われ、非常に感銘を受けました。有名とかそういうことでなくて、個々人がどれだけ自分の心の中に誇りを持てるか。それが一流の商品を作り、一流のサービスを生み出します。一流意識をもった個々人の集団が増えれば増えるほど、大変豊かな地域になっていくのではないかと考えています。滋賀の場合は、何かと京都に比較されます。京都だって歴史の建物は昔の人が造ったわけで、別に今住んでいる人が偉そうにする必要はないのです。今生きている私たちがいかに自分の中に一流意識をつくっていけるか。それが滋賀を良くすることにもつながっていくのではないのでしょうか。