女性経営者に聞く!

どうせやるなら、笑顔で

須賀川瓦斯株式会社　代表取締役社長

橋本直子

SUKAGAWA GAS
須賀川瓦斯株式会社

1．創業70年を迎えて

私の祖父・橋本淳が創業してから、今年で70年を迎えます。当社は「地域社会への奉仕」を社是に、ガス、石油、そして電気という３つのエネルギーを柱に、福島県内23の拠点で東北や関東に対応エリアを拡大中です。エネルギー以外にも、車検や保険、太陽光に蓄電池、酒スーパーやフィットネスなど、日々の生活に必要な様々なサービスも提供しています。「生活に欠かせないインフラを通じて地域を支える。困ったときに頼りになる親切なガス屋さんでありたい」 創業から今も、そしてこれからも、私達の使命は変わりません。

小さい頃は、家の前にガソリンスタンドがあったので、重い鉄の扉を開けて裏口から入り、スタッフに遊んでもらったり、事務所でお絵かきをしたりしました。祖父は、当社の前身である上野石材で地元の石を切り出し、インフラ事業の需要拡大を背景に、阿武隈川を利用して建築用材として東京へ卸していました。終戦後、福島に戻ってきてこれから到来するエネルギー需要の拡大を見据えて、プロパンガス販売を始め、その後すぐガソリンスタンド第一号店を開所しました。自社の歴史を振り返ると、エネルギーを主軸として、実に様々な事業を始めては終わらせ「スクラップアンドビルド」を繰り返しており、その事業領域は宝石販売、ファンシーショップやホットスパー、薬局や配置薬など、多岐にわたります。そんな企業風土をもつ当社は、2011年の震災をきっかけに、電力事業に参入しました。今でこそ太陽光は一般家庭にも普及が大分進みましたが、当時は買取価格も決定しておらず、設備も高額で、事業が成

り立つのかも明確ではありませんでした。このよう状況でも、先代の社長がこれからを見据え「10MW の太陽光発電所を設置する」とアドバルーンを上げ、太陽光発電事業にいち早く乗り出しました。震災の翌年2012年１月、須賀川ガスの第一号太陽光発電所が完成、数年後には自社でメガソーラーを設置するまでになりました。

2012年１月　須賀川ガスの第一号太陽光発電所の完成。先代社長と一緒に

今では社内に電験三種や電気工事士などの有資格者が増え、設計から施工、管理までを内製化し、県内の太陽光発電所112か所・15MW を稼働させています。太陽光発電事業を立ち上げた数年後、電力自由化という大きな規制緩和を受け、自社の発電所で作った電気で、電力小売を開始しました。当初は９件のお客様しかいない小さな電力会社でしたが、現在までに１万4,000件のお客様に「須賀川ガスのでんき」をお届けしています。最近は企業の環境への配慮した取り組みが重要視されており、各社対応を模索する中、SDGs のイベント等を通じて、自社の太陽光発電所から届ける「再生可能エネルギー100％の電気」や「CO_2フリーの電気」を提案し、お客様のニーズへ対応しています。

2024年３月　SDGs 未来博で再エネプランと CO_2フリープランの提案

2．多様性より柔軟性

2011年の東日本大震災を機に福島に戻り、エネルギー業界に飛び込んで最初に感じたことは男性が多いということです。業界の会合に出席すると、黒いスーツを着た50代・60代の男性がほとんどで、30代の女性である私は珍しい存在でした。イギリスの大学院を出た後、人種のるつぼ・ロンドンで働いていた時は、ヨーロッパ、アフリカ、中東、アメリカ、インド、中国など様々な国籍やバックグラウンドの人々がいました。上司はゲイで、同僚はユダヤ教だったり、黒人とのハーフだったり、文化、習慣、宗教、性別、教育、経験など、一人ひとり違う事があたりまえの多様化した環境の中で、私自身女性であることをさほど意識せず仕事をしていました。日本の特に地方では、日本人だけという事もあり「男か女か」に焦点が当たりがちです。事業を継続させるためには、性別に限らず、外国人、障害者や高齢者、複業／業務委託／派遣、中途や新卒、海外フルリモートや時短、服装から髪の色に至るまで、個々の価値観や働き方を尊重していく姿勢や柔軟性が求められていると思います。

2024年３月リクルート用ホームページ刷新。より働きやすい環境を目指して

3．私の事件簿

会社の代表に就任してから早６年、実に様々な事がありました。まず就任後すぐの2019年に台風19号が福島県を直撃、県内23か所ある事業所のうち、本社と車検センター、フィットネスジム店舗、そしてガソリンスタンドの計４拠点が被災し、自社の復旧と被災されたお客様の対応に追われました。翌年には新型コロナウイルス感染症の拡大により、他の業界同様、エネルギー業界も大きな打撃をうけたのはまだ記憶に新しいと思います。さらに次の年は電力の市場が高騰し、創業以来最大の損失を計上しました。一息つく間もなく同年、ランサムウェアによるサイバー攻撃を受け、システム障害が発生したことで１万件以上ある月々の請求書が発行できず、復旧に数か月を要しました。最近では2023年にはロシアのウクライナ侵攻により燃料が高騰し、ガスやガソリン、電気の値上げが続きました。

2019年10月　本社屋上から撮影、台風19号による被害

実は父が亡くなる前に、「こう言った時はどうするの？」と質問しまくって、まとめたノートがありましたが、いざ代表になってみると、想定していない事ばかりが起きました。誰も答えを出してはくれません。自分で考えて決断するしかないのです。代表という立場になって改めて、事業を継続させる責任と難しさを感じました。この６年間、日々の小さな出来事から大きな事件まで、どのように対応したか、結果どうなったかを記録しています。事件が起きる度に、その時できる最善の選択をしてきたわけですが、改善の機会が与えられた結果、会社が成長してきたことを思えば、起きるすべての事は悲観すべきものでもありません。「地域を支えるインフラ企業として、全社員の幸福の実現と、地域社会の発展に寄与する」という経営理念を掲げ、毎年社員一人一人と個人面談をしていますが、小さなつぶやきのようなものもメモをとるように心がけ、より良い環境や成長につなげています。

４．事業承継

個人的な話をすると、36歳の時会社の代表になり、37歳で結婚し、38歳で妊娠、39歳で出産しました。コロナ禍でなかなか結婚報告ができないまま、子供が生まれ、機会をみつけて関係各位に報告しました。男の子だという事と伝えると「跡取りができてよかったね」「これで安泰だ」とよく言われました。女性の社会進出が謳われて久しいですが、女性が会社を継いでいくケースはまだまだ少数です。でも父と息子の経営方針の違いで事業承継がうまくいかず、息子が退社または独立してしまったという話を耳にしても、私の知る限り、父と娘で事業承継をしたケースでそういう話は少ないように思います。私自身も父と仲が良く、夕食の時には経済ニュースや気になった出来事を題材に、よく議論を交わしました。意見が違っても、父の意見に納得して、衝突する事はありませんでした。

地方の中小企業にとって、激変する環境に対応しながら利益を上げ、事業を存続させ、それを次へ繋ぐというのは至難の業です。人口減少によってますます需要が減り、人手が不足していく事は明らかで、

子供に自分の会社を継いでほしいと思う反面、会社の規模や業種によっては、自由に好きな事をやらせたいという経営者も少なくありません。また親の気持ちに関わらず、子供自身が結婚しない / 子供を産まないという選択をする場合もあります。中小企業のほとんどは、一族の存続と会社の継承は表裏一体であり、会社の存在意義やなぜ継承するのかを問い、親族への継承やM＆Aによる売却、上場といった選択肢の中から、最適な答えを模索していかなくてはなりません。

5．福島で、これからも

私の周りの女性経営者を見ていると、夫や父親が急逝したり、親の病気を理由に地元に戻って会社を継ぐという選択をしたり、なんらかの状況に直面し、事業を継ぐ決断をした方がほとんどで、自ら進んで社長になったわけではない場合が多いように思います。私も東日本大震災という大きな出来事がきっかけで福島に帰ってきた一人です。大変な事に直面すると、幼少期の数少ない記憶を思い出します。幼稚園に通っていたときのこと、家に帰ってきて脱いだ制服を片づけるのが嫌で、「お母さん、やって」と頼んだら、母は「自分でやりなさい」と片づけてくれませんでした。しぶしぶ自分で制服をハンガーにかけ、不満そうな態度をとっていたら、母は「どうせやるなら笑顔でやりなさい」と言いました。その言葉は心に残っていて、今でも私が大切にしている考え方の一つです。

創業100年に向けて、これからも笑顔で前に進んでいきたいと思います。

これからも、地域とともに。地域のために。