

# 同友 やまがた

よい会社をつくろう／よい経営者になろう／よい経営環境をつくろう

2

2017  
FEBRUARY

山形県中小企業家同友会  
月刊 同友  
やまがた



## 第13回経営研究集会

- 第1分科会 早く行きたいなら一人で行きなさい！  
遠くへ行きたいなら皆で行きなさい！！
- 第2分科会 エネルギーシフトで仕事づくり！
- 第3分科会 IT活用を上手になりましょう！  
中小企業向けIT活用促進事例

山形同友会！  
未来へ向けて、  
新たに！！  
より地域に  
必要な存在へ

2016年度スローガン

# 第13回経営研究集会

第1分科会

早く行きたいなら一人で行きなさい！遠くへ行きたいなら皆で行きなさい！！

報告者：株式会社木村工業 代表取締役 木村晃一氏（東京同友会経営労働委員長）



1969年創業し、10年前に2代目の社長として就任。社員数は80名、「労働力創出業」と事業定義し、道路上で水道管等の事故または道路自体の事故陥没等、維持管理などが得意な会社です。事業ライフサイクルの①導入期、②成長期、③成熟期、④衰退期でいうと、10年前に事業承継した時が衰退期に当たり、そこから第2の成長期として進み、成熟期を経て現在、第2の衰退期を迎えており、次の段階に取り組んでいるところです。

## 事業承継と黒字倒産の危機

父の時代は、ひたすら売上を伸ばすことだけを考えてきました。会社は社長の力だけで引っ張ってきて、父の存在自体が経営理念だった。社内には諍いが絶えず、救急車・パトカーが来るのは日常茶飯事、管材料の個人的売却等、公私混同が当たり前前の会社でした。それでも、仕事の実績はあるため、銀行は資金を貸してくれました。

しかし、バブル崩壊後、仕事はあるが落札金額が下がり利益が激減しました。借入金の返済をするために公共工事を受注し、前払金で銀行へ返済と言う自転車操業に陥りました。バブル崩壊からリーマンショックまでなんとかやってきたが、ついに、銀行からの貸し剥がし、貸し渋りを受けます。そこで、顧問税理士と銀行担当者に「晃一さんがやらないなら融資は再開できない」と説得され社長交代します。

私自身、現場仕事のみ続けていたため、会社の数字について分かりませんでした。分からないなりに調べてみると、毎年1億1千万の返済があることが分かりました。当時、売上10億円、利益は2%で黒字会社でしたが、資金がなく返済できませんでした。まさに黒字倒産の危機です。そこで、仕事があり黒字でも、資金がなければ会社として成り立たないことを学びました。その年に本社社屋を売却し、倒産の危機は免れました。しかし、この時期に父の時代の経営幹部陣が全員退職、この苦境から抜け出すためには手当たり次第に勉強するしかありませんでした。

## 『共に育つ』仕組みづくり

まずは利益率の低い大規模工事から利益率の高い小規模工事に業態を転換しました。また、同友会に出会い、同友会の先輩達に言われたことをやりました。会議、面談と試行錯誤をして実行したものの、社員は「社屋は売る、仕事は変える、自分達だけ苦しくなっている」と反応が良くありませんでした。面談すると文句しか言わないし、怒り出す人もいますし、会議をやると途中から喧嘩になる状態でした。上手くいかないことを同友会で相談すると、きちっと計画をしてやらないとだめだということを指摘され、経営指針成文化セミナーを受講します。

経営指針を作成する際には社員とグループ面談をしました。ここでは「会社はどこに行くんだ」「社長はどうしたいんだ」「俺達に何をさせたいんだ」といった意見が出ました。そこで経営者として社員と向き合っていかなければいけないと自分の中に変化があり、社員に関与することがいかに必要かということを実感しました。

作成した経営指針の発表会を行い、順調に思っていた矢先、会社の売上の25%を支える社員が経営指針に反発します。その社員と

話し合いました。その際、組織計画として指名した4名の幹部陣と相談しながら行いました。結果的に1年経っても議論は平行線のままで、その社員は会社を去りましたが、幹部達と1年間相談しながら取り組めたことが自分にとっては助かりました。

その後、全社をあげて減った売上の半分を戻し減収増益で決算できました。この年に初めてV賞与（決算賞与）を出すことができました。

少しずつ固定的に利益を残す体質に会社が変わりました。この様に私の事業承継が苦しいものだったので、次の事業承継のために、人を育てることに取り組みます。わが社では理念共育と技能共育の2つの柱を立て取り組んでいます。

理念共育では年4回行う個人面談で「チャレンジシート」を使用しています。①経営理念から部門スローガン、②部門スローガンから個人スローガン、③個人スローガンから目標、④目標から日々の行動、⑤日々の行動が経営理念の共有になるということを考えてもらいます。経営理念と評価をセットで行う仕組みです。成果として、毎朝の朝礼、定例の会議が出来るようになり、毎朝の地域清掃も行っています。理念共育は私と社員の自立への取り組みとして進めています。

技能共育では、わが社の経営理念が「共に育つ」ですから、人を育てることのできる人を育てようということに取り組んでいます。新卒採用は7年前から意欲的に始めました。インターンシップには高校生・大学生が毎年10人～20人弱来るようになりました。昨年は障害者を受け入れ、今後は二つの受け入れも計画しています。

新卒採用は一から育てる必要があり、きちっと教育の仕組みをつくって育てよう取り組みました。入社後、年間で48日間、計288時間の新人技能研修を実施しています。研修のカリキュラムは先輩・ベテラン社員が作成します。5年経ち、当初入社1年目の社員には水道管をいじらせなかったのが、今では1年目でやらせています。技術や経験が必要ですが、最初の触るというハードルがなくなり、現場で活躍しています。技能研修は先輩社員のマニュアルにない暗黙知を伝える機会です。技能共育は私と社員の自らの共に育つ意識の取り組みです。

## 将来を描く労働環境改善へ

現在、当社は第2の衰退期を迎えています。社員数の推移から入社3年目の退職者が多く、忍び寄る衰退を感じました。3年目の社員と個人面談・グループ面談を行うと、休日・時間外労働などの働き方の問題が出ました。解決のために1泊合宿を行いました。グループ討論では3年目以上の社員から「将来が描けない」「幹部になりにくい」という意見が出ました。

それを受けて将来が描けるように未来予測面談を実施しました。そこで出たのが労働環境の改善です。働き方も含めて「ビジョンを持って労働環境を改善する」ことを約束しました。

労働環境改善のチームを作りゴールを設定し、期日を決めて達成しています。現在は完全週休2日の確立に取り組んでいます。また、労働環境改善の一つとして障害者雇用もあります。これは障害者を雇用することが目的ではなく、働き方の多様性を受容するために取り組んでいます。

なぜ労働環境の改善に取り組むのか、現状が変わらなければ将来が描けない。まずは現状が変わることを感じてもらいたい。経営者が改善するのではなく、みんなで問題を見つけ、解決しようとするのが大事だと思います。解決できないという解決かもしれないが、その中で今は解決できないが解決に向かっていくという合意が取れば、それが一つの解決になると思っています。

（文責：事務局）

## 第2分科会 エネルギーシフトで仕事づくり！

報告者：東北芸術工科大学 建築・環境デザイン学科教授 三浦修一氏



私は東北芸術工科大学で建築・環境デザイン学科におります。元々都市計画に関心があり、その中で都市問題や公害問題に興味を持つようになりました。約25年前に初めて山形に来て、「ここは自然環境が素晴らしい場所だな」との印象を持ちました。しかし、住民は常に車を使う生活をしていて、素晴らしい自然があるのにガソリンを多く使っていることに違和感がありました。それがエネルギーの問題や、地球温暖化の問題に関わる個人的なきっかけでした。

3.11の東日本大震災から、いろんな方がエネルギーに興味をもつようになりました。今は「山形自然エネルギーネットワーク」というグループを作り、「みんなで電気を作ろう、発電所を作ろう」を主旨として東根市に市民共同のソーラーステーションを作りました。また、地域には風や川などの資源があって、それを活かすことで特に農山漁村の活性化につなげようと、「農山漁村再生エネルギープロジェクト」を地元の方々と一緒に取り組んでいます。

### エネルギーはみんなの物

環境と経済に関しては、これまでは経済の余裕が出来たら環境をやろうとする考え方がありました。ですが今は環境と経済は密接につながっているとの認識で、環境問題にお金がかかれています。環境投資といったもので、再生可能エネルギーもその一つです。中には否定する人もいますが、世界中で再生可能エネルギーへの投資がどんどん膨らんでいます。

実際に私たちは、地方や地域にもっと目を向けていかなければならない時代であると確信しています。その一つが自然という資源ですが、日本では自然を資源という見方がほとんどできません。ですが、日本には人間が触れていない自然は、数えるぐらいしかありません。それ以外は全て食料資源であり、エネルギー資源などの自然資源です。

福島原発の問題でエネルギーに対する見方が変わり、それはエネルギーデモクラシーという言葉で言い表すことができます。「一般の人たちにもエネルギーを考えたり使ったりする権利があるはずだ」ということですが、問題は一部の企業や一部の官僚に全てが決められることです。大きいものに全てを任せるのではなく、みんなが参加していくことが大事です。

### 地域のエネルギーは地域の人で

デンマークには5000機の風車が建っており、8割は農家が所有しています。人口550万人と東北の3県分ぐらいですが、小さな国にとって大事なのはエネルギーです。エネルギーと食料がないと国は成り立ちません。ローカルなものや小さなものに価値観が向くときに、「生きていく為に必要なこと」に対し喜びを感じられるかどうか。エネルギーに喜びを感じられるかどうか大事になってきます。

ドイツでは電気の約30%が再生可能エネルギーで作られています。そんな中で太陽光発電は近年伸びてきています。個人が4割、農

家が2割、ほとんどが個人の農家です。自然エネルギーと農家は親和性が高く、エネルギー兼業農家と言われる人たちが増えています。そういった意味では小さな個人、農家が数件集まって、ドイツのエネルギーを作り上げているということです。

日本ではお金がある人が、エネルギーを作っていることになっています。地域のエネルギーを地域で作るときに、地域の人達が参加しないなんてありえないと思います。環境はみんなでも共有する財産であり、空気や海を一企業の利益の為にだけに使うのは間違いだと思います。日本でも市民主導で風車を建てている所もありますが、まだまだ少ない状況です。山形自然エネルギーネットワークでも、何とか山形に市民風車を建てたいと活動しています。

### 若者が興味をもつ面白さ

僕の立場からすると、学生たちを企業に送り届ける役割も負っています。そんな中、数年前から企業のビジョンが大事だと思ふようになりました。トップに立つ方が、その人の持っているビジョンを本音で語れるかどうかだと思います。そうしないと大企業といえどもやっていけないと感じています。

物をどうやって使い、物をどうやって売るか、そこに面白いと思うことがないと若い人たちは興味を持ちません。その物や仕事に人がどう関わっているか、人に対してどんな貢献ができるかだと思います。

つまり若者も心の豊かさを求める価値観がどんどん広がってきて、昔のように給料を出せば幸せだという時代ではありません。なんか面白そうだと思わないと学生は企業に行きません。それはビジョンだったり共感できることだったり重要だと思います。

岡山県の西栗倉村は人口1500人の村です。グローバリズムに対するローカルを追及したときに、地域にある資源に目を向けました。徹底的に追及していった結果、森が一番大事だということにたどり着きました。これは村の経営方針になっています。この村は95%が森林で、100年の村づくりをするためには100年の森づくりが一体であるという長期的な視点をもった考え方です。

こういうものを掲げることに面白さを見出し、若い人たちが引かれて行くわけです。ビジョンとか理念はきれいごとではなく、「本当にそこに生き続けるためには何が必要なのか？」という本音の議論が含まれていると思います。

もちろん雇用は必要です。その村ではローカルベンチャーというものを一生涯に組み込んでいます。材料を売る村から、商品にして売る村にしなければならぬと、まさに1次産業の抱えている課題だともいえます。

### 大企業の歯車でなく、地域の歯車に

岐阜県にある石徹白(いとしろ)という村は、人口270人で100世帯。そこに移住した平野さんは、川の水で小水力発電をしています。その発電所を作るにあたり、全世帯が出資し新しい農業協同組合を作りました。発電所を作り電気を売り、それを原資に地域が一丸となるために、新たな事業を立ち上げようと取り組んでいます。他所からの移住者であっても、何かできる喜びを感じながら生きること。地域の歯車になりながら、小さな夢であってもそれを実現していくという生き方。そんなところに喜びを見出している時代になりつつあるのかなと思います。

(文責:事務局)

## 第3分科会 IT活用を上手になりましょう！中小企業向けIT活用促進事例

報告者：一般社団法人千葉IT経営センター 代表理事 野村真実氏

本日、IT戦略企画書を用意しました。これはベンダーの方と一緒に作成して頂きたい。左側は悩みや解決したいこと、課題、顧客・財務・商品・サービスなど事業環境、予算と投資時期を書く欄です。内部環境から外部環境を見て埋めていきます。右側は夢やビジョン、これから向かう先のありたい姿を書く欄があります。夢という大きなところから考え、現状と未来を結合してロードマップを描きシートを作成していきます。

### 攻めのIT投資

日本のIT活用はコスト削減のためがトップです。攻めのIT投資が足りません。事業変化が激しい時代にはITによる製品・サービス開発を強化する未来への投資の方がいいと思います。日本では売上の2%をIT投資しているが米国は4%です。私は2%のIT投資計画を始めています。またIT投資には補助金を活用した方がいいと思います。

冷凍設備のメンテナンス会社は冷凍機器に不具合があるとお客様から依頼がきます。特に夏場は仕事が殺到します。たくさんある協力会社に電話で仕事を依頼しますが、作業中で通じない、通じてても何時間かかるかわからないという状況でした。それを受託オークションにしました。一斉に地図情報を付けてメールを送り、近場にいる方から行けるかどうかの連絡が来るシステムです。三分の二が補助金で大きな投資ができました。

駐車場・駐輪場の管理会社では設備の老朽化により新たなシステムを導入するものうまくいきませんでした。そこでITに詳しい社員を採用してベンダーと一緒に新たなシステムを開発し経済産業大臣賞を獲りました。今では当たり前となったウェブカメラによる監視と遠隔地にいての利用者対応や売上利用データ・地図情報等を管理するシステムです。現場で起きている事が分かり分析できます。見える化が大事です。ここには近隣の競合数や価格が分かる情報もあるので自社の売上増減の要因を分析し、対策も打てます。

札幌に北海道産の素材で作った商品をネット販売する会社があります。そこはモニタリングとマーケットリサーチのデータから顧客分析を行い、どのくらい売れるかの先読みができます。売れ行き予測をした上で一定の経常利益率以上の商品を販売する。またお客様の行動パターンもデータ化し、それをもとに広告します。Aさんのデータから次に案内をするパンフレット5枚入れれば、購入するという確率が自動的に出て、リピート率が高くなっています。

先読みできるかは重要なポイントです。ITをコストにせず、利益を得るためのIT導入を徹底しています。これには理念とフィロソフィーの共有化が必要です。これがないと成功しません。その上で、経営力や組織力や業態力といった力をつける。そして、そこにどんなシステム仕組みが必要かです。大事なのは仕組みづくりを止めないことです。

### IoT

今、補助金を活用するにはIoTというキーワードが必要と言われています。私も試しましたが人感センサーとiPadで簡単

に監視カメラが設置できます。センサーが反応すると写真を撮り、メールを送ってくれます。お客さんがパンフレットを手にすると言明をする仕組みもできています。組み合わせによっていろいろな事ができます。

IoT(インターネットオブスイングス)は物がインターネットを使っているような変化を起こします。製造業の現場では機械がどのくらい稼働しているのかを検知し、次の作業を割り当てる。今までのデータから事故率や障害率を計算し変革するなど、いろいろな分野でIoTのデバイスが増え、高度な組み合わせによって開発されていきます。

皆さんのビジョンや夢にはできないのではと思っていることを書いてください。数年後にはできることも多いと思います。実際にITが変えてきた例ではシェアリングエコノミーがあります。シェアカーに登録して今空いている車を貸す。個人の車も対象になっていて情報が機械から挙がり、今の状況が分かる。物自体がサービスする時代になってきました。製造業では部品からデータが挙がり、省力化・即戦力化が起きています。

### IoTの現在地

検出技術はセンサーの低価格化・高機能化によって普及していると思います。スモールデータ解析も普及していると思います。制御コントロールの部分に関しては普及段階です。これから通信としてIoT向けの新規格が毎月のように出ています。実証段階で何が生き残るかと言われています。それから判断です。解析結果を判断する。AIや自動運転などは研究段階ですが、これから普及段階に入り、会社で使われるようになってきます。それを見越して考えないとアンテナが立ちません。専門書もありますが、近くのベンダーさんとキーワードのやり取りをしながら考えると良いと思います。

短期的に1~3年での生産性向上について考える。自社がどのようにIoTを使うかをキーワードとして考えてください。3年から10年では他社との連携まで考える。今つながる町工場プロジェクトがITコーディネーター協会で取り組んでいます。IoTは自社だけではなく、他社との連携でもつながってきます。大事なのは何のためにという意味で、それは皆さんの夢やビジョンから出てきます。

経験と勘だけでは事業の存続が危うい時代です。本当に何が売れているのか、若いお客さんが多いのか、どんなターゲットなのかをきちんとデータから分析した上で、次の戦略を打たなければなりません。これからIT戦略企画書を作成していきましょう。

(文責:事務局)



# 2月例会のご案内

・どの支部の例会にも参加できます。・月に一度は参加しましょう。

## 山形支部

### 社員と「共有」できるものはありますか？ それは何ですか？

2017.2.20 (月) 18:30～21:00

場所：山形テルサ

山形市双葉町1丁目2-3 ☎023-646-6677

報告者：(有)山形商美社 代表取締役 服部正氏

突然、社長の父が倒れる。当時勤めていた会社からは「このまま勤めていた方がいい」と引き留められたが自分でやった方が『儲かる』と思い、事業を引き継ぐ。社員と一緒に現場で働き、仲もよく、この関係がずっと続くと思っていた。ところが結婚を機に社員が相手の両親から「ちゃんとした会社に勤めろ」と言われ辞めることに。ショックで悶々とする中、同友会で経営指針書を作成。そして経営者になることを決めます。作業員＝社員と思っていた服部社長が、伝わらない・浸透しないという思いを抱えながら社員と話し合い、経営者として少しずつ変化してきた報告です。

●討論テーマ 社員と共有できるものは何ですか？

## 寒河江支部

### 祖父からの事業承継 ～変化するということ～

2017.2.23(木)19:00～

場所：寒河江市技術交流プラザ 2F

寒河江市中央工業団地153-1 ☎0237-86-1991

報告者：(有)寒河江衛生管理センター 代表取締役 設楽剛史氏

入社より10年、代表となって2年4ヶ月、現在31歳となる設楽社長。以前勤めていた会社を悩みながらも辞め、祖父が経営する清掃業に足を踏み入れます。設楽社長は日々の葛藤や、今まで直面したことのない「経営」という難題に対し、ぶつかりながらも絶えず考え変化してきました。その中で、隔世という形で事業承継するためには何を必要があったのか？自身が承継する中で何が良かったのか？また、どう動き、これから何を成したいのか？を語ります。苦悩しながらも「経営者の責任」を全うしようと公私に亘り奮闘努力する設楽社長の姿勢から、今後事業承継を考えている方々への問題提起となる例会にしたいと思います。グループ討論では「事業承継の覚悟」を通じて「経営者の責任」とは何か？を共に考えることをねらいとします。

## さくらんぼ支部

### 最初が肝心。最後も肝心。 ～菊地労務士から見た採用と退職～

2017.2.28 (火) 18:30～21:00

場所：さくらんぼtantokulセンター 栄養指導室

東根市 中央1丁目5番1号 ☎0237-43-1155

報告者：社会保険労務士法人ルート企画 代表社員 菊地仁士氏

安心して働ける会社ほど社員にとって良い会社はありません。またトラブルなく信頼をおける社員が多ければ多いほど社長にとって良いことはありません。前回は、「労(ム)使見解」という労務士としての独自の目線で、労働に係る経営者と労働者の中立の立場で話をしました。今回は、人材難・人手不足の昨今、どういった求人・採用活動が有効なのかを自社の経験や出会った会社の事例、労務士としての提案を交えながら話をします。また、今後トラブルに発展しかねない定年・退職にまつわる法律の観点からの注意点について、社長側に立った労務士の目線で話をします。お誘い合わせの上、ぜひご参加ください。

## 置賜支部

### 羊肉の可能性を広げ新たなお客様づくり

2017.2.27 (月) 18:30開会

場所：アクティー米沢

米沢市西大通1-5-5 ☎0238-21-5655

報告者：(有)羊肉のなみかた 専務取締役 行方千代子氏

「なみかた羊肉店」は地域のみんなが知っているお店です。日本で二番目にネット販売を構築し、人気の「義経焼」のネット販売を始めます。以来順調にお客様が広がっていきました。ある時、お客様より「ペット用の羊肉が欲しい」との要望が…。いろいろ調べてみると羊肉に効能があることが分かります。そこで学びながらペット用に新たな商品づくりを行い、現在ペット用だけでも120アイテムがあります。専門店ならではの強みを生かして、お客様の要望に応える行方さんの実践報告をもとに、新たな市場づくりを考え合います。

●討論テーマ「市場づくりを考え合う」

お客様の声を聞いていますか？それをどう活かしていますか？

## 庄内支部

### 地域・社員と共に歩む企業！ ～経営者・社員・地域～

2017.2.24 (金) 18:30～

場所：鶴岡市総合保健福祉センター「にこ♥ふる」

鶴岡市泉町5-30 ☎0235-25-2731

報告者：(有)菅原運送 代表取締役 菅原 司氏

「地域をつないで、お客様に喜びと明日の活力をお届けします。」をかがけ、県内・首都圏を中心に運送業を営む菅原社長。創業当時から現在に至るまで、社員・お客様・取引先・地域の方々など数えきれないほどの人々とのつながりを大事にし、業を続けておられます。特に男性社員の育児休暇・介護休暇など、社員の幸せと地域との関わりを大切に歩む、菅原社長の報告です。

同友会で指針を作り、それによって会社がどう変わってきたか。また、「社員と共に歩む企業」の視点で深い学びが得られると思います。

是非、ゲストさんお誘いあわせのうえ、是非ご参加ください。

## 新庄最上支部

### 会員オリエンテーション ～同友会を知る例会～

2017.2.21(火)18:30～

場所：新庄信用金庫文化ホール レキシントン

新庄市本町2-9 ☎0233-22-4222

報告者：田宮印刷(株) 常務取締役営業部門統轄 阿部和人氏

今回の例会は、「新会員オリエンテーション」の位置づけで行います。同友会を更に知るチャンスです。同友会は会員のみならず「入会してよかった」「同友会に入って会社がよくなった」といわれる活動をめざしています。会社発展に役立つためには、同友会をより深く理解していただきたいと考えています。体験報告では、田宮印刷(株) 常務取締役営業部門統轄 阿部和人氏(山形支部)に、「同友会」を自社にどう活用してきたか、どんな成果がでてきているのかをお話していただきます。新会員の方は同友会で何を学ぶか・どう活かすかを知り、ベテランの会員の方は更に深めるきっかけになっていただければと思います。また、ゲスト参加も大歓迎、お知り合いの経営者をお誘いあわせのうえ是非ご参加ください。

# 第9回理事会報告

◆日時:2017年1月11日(水)午後3時~午後5時 ◆会場:山形県産業創造支援センター ◆議長:越前屋副代表理事  
◆出席者(敬称略):西塔、菅原、後藤、越前屋、齋藤(志)、阿部(和)、伊藤、阿部(敦)、若木、佐藤(知)、工藤、武内、柴田、齊加、斎藤(源)、事務局 矢作、高橋

## ■開会挨拶(西塔代表理事)

西塔代表理事が「新しい年を迎え、4月の総会に向けて準備に入ります。今日は役員選考の議題もあります。同友会の役員の方の良さを感じていただきたい」と冊子「同友会がよくわかる」38ページから40ページを紹介しました。そして「同友会役員を受け身でやるのではなく、うまみを知っていただきたい」と語りました。

## ■公益財団法人産業雇用安定センターの業務説明

鈴木所長より公益財団法人産業雇用安定センターの業務説明がありました。

## ■報告事項

### 1) 中同協インド・スリランカ視察(12/10~12/16)

経済団体と懇談し、4社の企業を訪問した。間もなく人口では中国を抜くというインドは大気汚染がひどい状況だった。企業は日本の生産方式をとり、清潔な企業環境が整い始め、自動車産業を主体とした流れの中でインフラの整備等で一気に開けてきており、5年後の変貌を確信した。日本企業との接点を持ちたがっており、まだまだ技術を求めている。ただ税金の絡みがややこしく進出には相当の勉強が必要。スリランカは温暖で税金もフリーゾーンで充実しており、親日的で日本人とのビジネスを求めており、いろんな意味でスリランカにはチャンスがあると思った。これからの勢いを感じ、日本がそこにどういう立ち位置にいるかで大きく変わってくる。中国より影響が大きくなっていくと思う。(菅原代表理事)

### 2) 東北ブロック事務局研修・交流会(12/16)後藤、石山、矢作が参加。

東京同友会専任理事の松林氏よりの同友会の歴史と労使見解が生まれるまでの基調報告、岩手の木村さんと青森の畑中さんの事務局としての実践報告、そして「事務局としてのやりがい・働きがい~継承・発展~」をテーマにグループ討論が行われた。企業づくりのみではなく、地域づくりへの期待が高まっており、それと同時に事務局の役割も大きくなっている。中期ビジョン達成のための事務局体制づくり、成長できる事務局づくり、同友会事務局で働きたい方が安心して働ける事務局づくりを課題として帰ってきた。(矢作事務局長)

### 3) 2016年度12月月次決算報告(矢作事務局長)

## ■承認事項(入・退会承認) 1名入会 4名退会 1月11日現在417名

## ■討議事項

### 議題1:第13回経営研究集会のまとめ

斎藤理事が「新しい仕事づくり」をテーマに開催し、マーケットが厳しく、技術革新により企業環境が大きく変わっている中で、どう次の一步を踏み出すのかを考える機会にしたいと開催し、参加者数は目標達成の230名になったことを報告し、協力のお礼を述べました。そして、まとめ案と収支報告が承認されました。

### 議題2:新春交流会について

佐藤理事が1月17日にグループ討論スキルアップ勉強会、19日に実行委員会を行うという準備の予定と現在63名の参加申込状況で、庄内支部でも会員さん、ゲストの方の声掛けを行っていることを報告し、目標達成していない支部の方、理事の方には、ぜひ参加呼びかけをお願いしたいと協力の依頼がありました。

### 議題3:第3次中期ビジョンについて

後藤副代表理事がこれまで5年のビジョンを作成してきたが、今回はオリンピックをはじめ不安定な情勢から今回は3年のビジョンを作成することになったことを説明。企業像の科学性では「健全に成長できる企業」、人間性では「労使見解に基づいている」ことを基本とした課題解決の方針を提案し、承認されました。今後、課題解決への方針に従って各委員会・各部会・各支部より実行計画を出していただき、まとめ上げていくことを確認しました。

### 議題4:第33回定時総会について

開催要項と実行委員体制が下記の通り決まりました。

#### 1) 開催要項

- 日時:4月26日(水)13:00~ ●会場:パレスグランデール
- 記念講演講師:岡山トヨタ自動車 代表取締役社長 梶谷俊介氏  
(中同協社員教育委員長・岡山同友会代表理事)

#### 2) 実行委員体制 (敬称略)

実行委員長:小川大輔  
副実行委員長:笹林陽子、庄司信彦、野口雅弘

実行委員:(山形支部)荒憲二、佐藤淳、島田慶資、高橋明、高谷洋介  
(寒河江)角田浩二郎  
(さくらんぼ)齊加義三、長瀬洋一  
(置賜)石川晴久、志田清志  
(庄内)板垣一紀 (新庄最上)涌井洋一、田中雅樹  
(常任理事)後藤智樹、越前屋忍

## 議題5:議案書の作成にあたって

西塔代表理事より提案があり、議案書作成のスケジュールと代表役員案が承認されました。また、2016年度活動のまとめ、2017年度活動方針(案)については、次回理事会で検討していくことになりました。

## 議題6:各委員会より

### 1) 組織委員会

菅原代表理事が組織委員会の報告として「退会理由の分析を行い、知人関係にあった方が退会するのは我々が同友会の魅力を伝えきれず、取り組み不足だった。各会員さんの参加しやすい状況を掴み、情報を共有していくこと。経営課題を共有しながら解決の糸口を見出すことが同友会の真骨頂の部分ではないかということで、方向性として来るのを待つオリエンテーションから訪問しても受けていただくことに取り組んでいくことを決めた。またワンゲスト運動で入会者を増やしていきたい」と述べ、新春交流会へゲスト参加の呼び掛け依頼がありました。

### 2) 経営指針委員会

第22経営指針をつくる会 3/11開講~9/2発表会

## 議題7:事務局退職金規定について

西塔代表理事が中退金加入による退職金規定を提案し承認されました。

## 議題8:他団体などからの申し入れについて

- ・一般社団法人山形県情報産業協会のセミナーに後援することが決まりました。
- ・山形財務事務所からの講師派遣の依頼については、今期の開催は時間的に無理ということで来期に検討することになりました。
- ・やまがた自然エネルギー学校 村上敦氏 特別講演会に案内の協力をする事になりました。

## ■その他

### 1) 今後の行事予定

中同協・第3回幹事会	1月13日(金)~14日(土) 東京
経営指針を知る会	1月16日(月)13:00 産業創造支援センター
就職担当者との懇談会	1月23日(月)13:30 山形テルサ
経営指針・社員共育合同例会	2月7日(火)18:00 山形ビッグウイング
エネルギーまちづくり紫波町ツアー	2月13日(月)~14日(火) 岩手
第47回中小企業全国問題研究集会	2月16日(木)~17日(金) 鹿児島
春の合同企業説明会	3月23日(木)13:00 山形テルサ
合同入社式・新入社員研修	4月6日(木)9:00 山形ビッグウイング

### 2) 第10回理事会日程

- 日時:2月8日(水)午後3時~午後5時
- 会場:山形県産業創造支援センター

## ■開会挨拶(後藤副代表理事)

# 新会員紹介

◎松田 紀夫氏  
(株)シーアンドワイ  
代表取締役  
(山形支部)

## 会員名変更

- (株)コスモテレコム 代表取締役 加藤 章氏  
⇒代表取締役 今野 圭氏(山形支部)
- (有)東根給食センター 代表取締役 及川忠幸氏  
⇒代表取締役 及川幸一氏(さくらんぼ支部)

同友やまがた2月号(2017年2月1日発行/通巻287号)

From Editor



“知り合い、学び合い、援け合い”  
山形県中小企業家同友会

〒990-2461 山形市南館三丁目26-26 スタジオ・アヴァン 102号  
TEL(023)645-5500 FAX(023)645-5583  
URL:http://yamagata.doyu.jp/ E-mail:info@yamagata-doyu.jp