

# 月刊 同友 やまがた

## 山形県中小企業家同友会 女性部会10周年記念の会

### 同友会の三つの目的

1. 同友会は、ひろく会員の経験と知識を交流して企業の自主的近代化と強靱な経営体質をつくることをめざします。



よい会社 よい経営者 よい経営環境をめざす  
中小企業経営者の全国組織

2018年度スローガン

「人を生かす経営」の総合実践で  
地域と日本経済の発展に貢献しよう

# 半年間の自分を振り返り語り合って目標を設定



10月4日に寒河江市技術交流プラザにおいて新入社員フォローアップ研修を行いました。事務局を含む53名(うち新入社員31名)の参加です。

はじめに体験報告として㈱プロットの八鍬さんから、入社して1年半の仕事を通じてのお話をして頂きました。自分から積極的にコミュニケーションをとったり、意見を言う事で少しずつでも組織を変えていくことが出来るというお話には彼女自身の成長と主体性を感じました。

次に㈱サニックスの佐藤さんから、入社して半年の体験談を報告して頂きました。経営企画室に配属になり、部署の役割が良くわからなかったのがだんだんと見えてきて、自分の役割が理解できたという報告では見違えるほどの成長を感じました。

最後に㈱エム・エス・アイの吉野さんより入社して半年の体験談を報告して頂きました。プログラマーとして日々学んでいるという彼女は「いつか吉野さんにプログラムを組んで欲しい」と言われる存在になりたいと自身の将来像を描いていました。半年前は少し幼さを感じていたのですが見違えるほど成長されていました。

次に講義として4月の新入社員研修と同じくトヨタライン㈱の齋藤和彦社長からお話して頂きました。

ご自身が30年前にはここにいる新入社員のように立派ではなかったというお話から始まり、この半年での新事業の「蕎麦屋開店」のお話をして頂きました。

お客様との上下関係に疑問を抱き、荷主と対等になりたいという想いから荷主の商品を使い新規事業は出来ないものかと考え、さらに地域貢献へと思いをはせ「蕎麦屋開店」に踏み切るお話は新入社員もさることながら同伴の経営者に

とっても大変刺激的な内容でした。

お話の最後では「仕事では相談する人や仲間が必要。今ここに集まっている皆さんはビジネスフレンドと言えるでしょう。それがいつか大きな人脈となる可能性があります。自分を助けてくれたり成長させてくれる人が隣にいるかもしれない。出会いを大切にしていきましょう」と締めくくって下さいました。



グループ討論では「仕事は楽しいですか」をテーマに嬉しかった事、悩んだ事、失敗した事、腑に落ちないことなどを出し合い、仕事以外でも嬉しかった事や悩んでいる事を出し合いました。

「業種は違っても悩みは同じだ」「悩みを話す事ができて良かった」「悩みが解決できそうだ」と討論が進むにつれて硬かった表情が柔らかくなっていきました。

午後からは目標シートを作成しました。知識要件、技術要件、どんな社会人になりたいか、個人的な目標は何かという項目で整理立て、この先半年から2年後までの具体的な目標を立てました。「分類があったので整理できた」「初めて目標ができた」「意外とプライベートの目標が書けない」など様々な意見がありましたが、それぞれ具体的な目標設定ができていました。

最後に一人ひとりから具体的な目標を掲げる決意表明をしてもらい研修を終えました。

研修のはじめに「俺は仕事が好きだから実は研修より仕事をしていたい」と話す男性がいました。研修の最後に「今日は仕事していた方が楽しかった？」ときくと「いえ、同じくらいの年齢の人たちと悩みや課題を話し合い、目標を整理だてて考えられたのは凄くよかった。初めての研修だったけど面白かった、来てよかった」と言ってくれました。

各社、社員教育については様々な取組みをしていますが、同友会には同友会ならではの良さがあります。

今後、参加者が増える事を期待したいと思います。

(社員共育委員長 阿部和人)

## 自分の気持ちを伝えよう



(株)フロッツ  
八鍬 佑衣さん

決められた静かな環境へと変わり、最初は戸惑いが大きく、なかなか慣れることができませんでした。それでも周りの人達に少しずつ自分の気持ちを伝えることにすると、皆さんが改善のために働きかけてくださり、社内が徐々にコミュニケーションを取りや

私は人前で話すことがあまり得意ではありません。しかし、これまで仕事を通して苦手なことや分からないことに直面するたびに、自分の成長を感じることができました。それがここでお話ししようと思った理由です。

私は株式会社フロッツでデザイナーとして働いています。私も、どの職業でも存在する学生と社会人の差に直面しました。毎日

が騒がしかった環境から、時間を

すい環境に整っていきました。郷に従うだけでは自分を抑制することになってしまい、成長することができません。自分の気持ちを伝えることで、会社や社会を今より少しでも良くすることができるのではないかと思います。

また、デザインの仕事をする中で、アイデアが思い浮かばない時、相談しようと思ってもどう聞いていいかわからないことがよくあります。しかし、それでも周りの方々に言葉にして伝えると、分からなかったことが見えてきて解決につながるということがよくあります。まずは言葉にすることが大事だと私は感じました。皆さんもまだ仕事の中で慣れないこと、好きになれないことがあると思いますが、投げ出さずに向き合うことで自身の成長の材料にすることができます。私もまだまだ助けてもらうことが多い身ですが、周りの方々の力を借りながら、いい環境を築きながら、頼れる社会人になれるよう頑張りたいと思います。皆さんも一緒に頑張らしましょう。

## 経営企画室の役割を掴んで



(株)サニックス  
佐藤 杏菜さん

私も起点だと気付きました。このゲームを通して私は、自分の業務も、良くも悪くも会社全体に影響すると理解しました。

二つ目はコミュニケーションの大切さです。ある研修で「問題解決には、好ましくないことを部署間で共有し、共同で根本原因を探ることが重要」と聞き、異なる部署も巻き込んでコミュニ

私が配属された経営企画室は去年出来たばかりの部署で、初めは何をしたらいいのか全くわからず、戸惑いから始まった社会人生活でしたが、この6か月間様々なことを経験し、経営企画室の役割もわかってきました。

私が学んだことは主に二つあります。一つ目はつながりの意識です。ある時、個人の行動が良くも悪くも世界に影響するという内容の、SDGsカードゲームのイベ

ントに参加する機会がありました。そこで世界はつながっており、

ケーションを活性化させること、気づきや問題意識を発信していくことが大事なのだ学びました。

これらの学びから、経営企画室に配属されて初めて改善提案制度を導入しました。最初はなかなか改善案が集まらず、むしろ自分が不満を抱え込むようになりました。しばらくして少しずつ提案が集まるようになった時、ある方が意見を投稿してくれました。弊社には社員の自主性を養うために委員会制度があるのですが、経営企画室が一方向的に提案・検討を求めることは委員会の自主性を妨げるものではないか、という指摘でした。また、制度の目的周知が不十分だったことも判明しました。制度を作って満足せず、ギャップを埋める努力、周りを巻き込む努力を継続することの大切さを知りました。

このような経験から、経営企画室の仕事は、問題意識を引き出して仕組みを作り改善につなげること、全部署とコミュニケーションを継続することだと分かってきました。今後は社内コミュニケーションをどんどん活性化させ、周囲に気を配れる人間になり、そして失敗を恐れず挑戦してきたいです。悩んだときは一人で抱え込まず、頼れる上司や先輩に相談するようにしたいと思います。

## 先輩・上司の方々に支えられて



(株)エム・エス・アイ  
吉野 星さん

という不安がストレスになる日々もありましたが、それでもたくさんの先輩方に助けていただきました。一番難しいと感じたのは伝えるということです。自分が考え、想像していることを伝えるということは、相手にも同じように考え、想像してもらうということで、今でも課題の一つです。楽しいこともたくさんあり、お客

この半年間は、自分が何ができるか、自分が苦手な事、またそれにどう向き合うべきかを学んだ濃い時間でした。私はお客様にシステムの使い方を教えたり、お問い合わせに答えたり、人の手による仕事を時間短縮できるシステムを提案もしています。

自分が感じたのは、学生時代は運動も勉強も練習がありましたが、社会人になってからは全て本番ということです。失敗できない

様に「業務が簡単になった」「作業時間が短縮され、他のことができようになる」と感謝されると、とても達成感があります。

また社内部活動にも所属し、その中で日頃見ることができない先輩方の一面を知るなど、仕事以外でも充実した半年となりました。半年前は同期がおらず一人での入社で、続けていけるだろうかと不安でしたが、先輩方から無理をしないで良い、たくさん間違えて良いと声をかけていただき、上司の方にも優しく教えて頂きました。そのおかげで今では新しい仲間もでき、無事皆様の前でこうしてお話しすることができています。

今度は来春入社する新社会人の皆さんに私が教えられるように、今よりもっと効率よく業務が進められるように、お客様により良い提案を自分からできるように力をつけたいと思います。そして一番忘れてはいけないのは感謝だと思います。今日までこうして仕事ができるのは先輩や上司の方、お客様、家族のおかげだと思っています。周りの方々への感謝を忘れず、2年目からはスキルアップも目指して頑張りたいと思います。

## 2018年4委員会合同例会報告

# 仕事のあり様が大きく変わる中で労使見解を基本とする価値観を磨こう



9月20日に「10年後の労働環境」をテーマに4委員会合同例会が開催され、パネルディスカッションとグループ討論で学び合いました。座長を担当した田宮印刷(株)阿部和人常務より報告が届きましたのでご紹介します。

パネルディスカッションでは、(株)ディスコ運輸菅原茂秋社長、(株)ソーラーワールド武内賢二社長、(株)サニックス大江藤之部長をパネラーとしてお話を伺いました。

最初にそれぞれの業界についての10年洞察を伺いました。

菅原社長からは運送業の10年洞察として、電機自動車に対する脅威や業界のAI導入がそこまで来ていること。また、国土交通省では2021年をめどに隊列走行をスタートしていくことが発表されており、長距離輸送担当社員の働き方が変化していく可能性があり、その先には自動運転が進むことも視野に入れた事業展開が重要だとお話して頂きました。

このような脅威と捉えがちな将来ですが、「人」でしか出来ないことも数多くあり、チャンスと捉えて新たなビジネスを開発していきたいとおっしゃっていました。

現在の課題は業界で起こっている急激な変化の予兆に対し社員と経営陣で少し認識のズレがあり、まだ合意形成が出来ていないところにあるとのことでした。

次に(株)サニックス大江部長より自動車整備業の10年洞察を伺いました。

インターネット常時接続、自動運転、電動化によって整備が高度化し、それについていけるかどうか、オリンピック後の景気の落ち込み、人口減少、若者の車離れなどを脅威として感じておられました。

しかし、そのような中でも自社のような大型車整備工場はコンプライアンスの遵守による定期点検の増加、競合が少ない事等からこの先も「人」を活かした事業展開が出来ていくとおっしゃっていました。

現在の課題は業務内容や作業効率の見直し、人材育成と技術の向上なのだが人手不足の面もあり、中々進まないと悩んでおられました。

続いて(株)ソーラーワールド武内社長からは、エネルギー

業界の10年洞察を伺いました。

エネルギー政策は今だ国策の様相が強く、電力の固定買取制度が終了し、市場が縮小。それに伴い同業者が撤退を始めている状況。また、SDGs等エネルギーも含めた環境配慮型企業を目指していない企業からは海外投資家が撤退している状況もあるとご報告頂きました。

そんな業界でもチャンスはあり、補助事業にあわせた商品、サービスの構築、仕入先の変更、アフターサービスの強化、環境配慮型企業としてPRし、市場開拓、海外販売と様々な機会をお話くださいました。

現在の課題は商品メニューの新たな取組み、協力業者の構築、チャンスを活かす為の人材確保とおっしゃっていました。

その後、社会的な問題として人材確保、労働力不足、副業・兼業についてお話を伺いました。

この3つのテーマは、グループ討論でも活発な意見交換、事例紹介があり学び多い討論となりました。中でも副業・兼業については既に厚生労働省からガイドラインが出ており、今後の対応として参加者は興味深く討論していました。

グループ討論の終わりには参加者全員から明日から出来る行動を宣言して頂き、例会を終えました。

企業の多様化が進む中で、これまでのように企業規模が大きいことだけでは働く人のニーズを満たすことはできず、働く人にどれだけのチャンスや自己実現の場を与えるかで企業が評価されるようになっていくでしょう。企業経営者も企業規模を拡大させることよりも、企業の個性を磨き魅力を高め、働く個人から選ばれる企業を目指すことが求められるでしょう。

このようにこの先、仕事の有り様は大きく変わるとでしょう。しかし、労使見解を基本とした我々が大切にしている価値観は少しも変える必要はなく、逆にその部分が働き先に選ばれる大きなポイントとなるのではないのでしょうか。時代に合わせてしなやかに対応しながら我々が大切にしている価値観を磨き上げ、社員、お客様、地域から選ばれる企業を目指していかなければと感じました。



# 2019 共同求人活動 活動報告

## 企業の魅力を発信し、ふるさと山形で若者を育てよう!



2019年3月卒業予定の学生を対象とした共同求人活動が、先日開催された秋の合同企業説明会で今年度の活動が終了しました。今年度は23社が参加しました。主に春と秋の合同企業説明会、山形大学での学内合同企業説明会、県内外の大学・短大・専門学校への学校訪問を行いました。

### 春と秋の合同企業説明会

4月26日と10月11日に開催された合同企業説明会では、二回合わせて学生の参加者が39名と昨年度に比べ微増の結果でした。依然として参加学生数に課題があるものの、参加した学生と経営者・採用担当者がじっくり語り合い自社と中小企業の魅力を伝えました。

参加学生からは「大手就活サイトだと中小企業と出会う機会が少なく、良い機会となった」「東京の企業ばかり見てきたが、山形県に1ターンすることも考えるきっかけになった」「中小企業のイメージが変わった」という声が寄せられました。学生は地元の中小企業のことを知る機会が少なく、就職の選択肢に入っていないのが現状です。継続して地元の中小企業の魅力を伝える場が必要です。

### 学内合同企業説明会

今年で2回目の開催となった9月25日の山形大学学内合同企業説明会では、共同求人活動参加企業の中から18社と宮城同友会から2社の合計20社が参加し、山形大学と東北芸術工科大学の学生計23名が参加しました。学内

での開催となると就職担当者から学生へのフォローも手厚く、学生の滞在時間が長く非常に中身の濃い説明会となりました。

参加企業からは「会社見学の申込があった」「内定を出した」と報告があり目に見える成果へつながり、学内での説明会開催の有効性を感じました。来年度以降、開催校の拡大も視野に取り組みを進めていきます。

### 学校訪問

今年度も県内外の大学・短大・専門学校へ積極的に学校訪問を行いました。合同企業説明会には訪問した学校の学生も多く参加するようになり、地道な訪問の成果が見られました。

訪問したいずれの学校でも同友会として訪問すると応接室に招かれ、就職担当者とじっくりと情報交換することができます。売り手市場の中、一社が単独で訪問しても相手にしてもらえない場合もあるといいます。これはインターシップの受入れ協力や他県同友会が構築してきた学校との信頼関係があるからこそです。

今年度で本格的に活動して四年目となる共同求人委員会。地道な活動を通して学校との関係も広がってきました。それに伴い少しずつ参加企業でも採用につながるなど実績を積み重ねてきています。来年度も学校、行政、他団体、他県同友会との連携を図り取り組んでいきます。ぜひ皆様も共同求人活動に参加して一緒に地域に若者を残しましょう。



# 生き活きと暮らし、働き、ここに咲く。その輪を広げよう



10月17日、女性部会「10周年記念の会」が、ホテルメトロポリタン山形に於いて開かれ、55名が参加しました。女性部会では学びと交流を深め、リーダーとしての自覚を高める機会にしようと取り組んできました。当日は山形県男女共同参画専門員鏡明子氏をはじめ多くの方々ゲスト参加。ティーパーティーも組み入れながら山形で暮らし、働き、生きることを考えあいました。

冒頭、赤塚治美女性部会長が10年間の歩みを振り返りながら「美しい視点で学びを重ねてみんなで頑張っていきたい」と開会挨拶を述べました。

記念講演では、山形市商工観光部雇用創出課企業支援グループ主査・大場俊幸氏が、「生き活きと暮らし、働き、ここに咲く。その輪を広げよう」をテーマに講演しました。

大場氏は、東京の大学を卒業後、「山形が好き」「祖父母との時間を大切にしたい」という思いから山形に戻り、地域を元気にしたいと市役所に入庁。東日本大震災の時に福島から避難してきた方々の対応にあたる中で、行政という組織では応えられない問題があることを知り、目の前にいる人を助けたいと個人として仲間と活動した体験を契機に、プライベートでも街づくりに積極的にかかわるようになった経緯を紹介しました。そして、異業種交流会やトークイベントの主査や「やまがたイグメン共和国」のメンバーとしての活動をとおして、山形を元気にしたいという思いを持った人がたくさんおり、そのような人がつながりやすい社会をつくるのが豊かさであり、プライベートでの活動が仕事にも生きていと報告しました。

その上で、情報社会によって2つの大きい変化が出てきたとし「一つは組織と個人の関係で個人が力を持ち、発信力による個人の影響力が社会やマーケットの中で発揮されるよう

になったため、そういった関係の変化に対応していかなければならないこと。もう一つは価値観が変化していることで、いろいろな情報を得ている若い人達や自分と違う価値観の根底にあるものを実感し理解できるようになること。その変化の中で生き活きと暮らすには、『多様性』がポイントになっていくと思う。社会の変化を理解した上で現実を受け止めて、その多様性を尊重していくことで、それぞれが活躍できるような社会になっていくのではないかと語りました。



引き続き行われたグループ討論では、「あなたの会社はみんなが生き活きしていますか」をテーマに話し合われ、社員の前に経営者自らがどうなのかといった問いかけもあり、熱い討論となりました。

座長のまとめで笹林陽子座長は、「仕事とプライベートを分けて考えていないか」と問いかけ、それぞれのライフステージを主体性を持って生きることが大切で、「会社」「誰か」ではなく、自分が起点になる主体者になること、そういう集団の企業づくりが地域をつくっていくことを提起しました。

閉会の挨拶に立った庄司薫副部会長は、「私が入会したのは女性部が発足した年です。お菓子づくりと家事と子育てだけの生活で家と職場を往復していた私を受け入れてくれました。それまでは『女のくせに』『女を捨てる』という中で進んできましたが、同友会に入って自分らしく生きれば良いと教えて頂きました。自己紹介すら出来なかった私が、今この場で話をしているということは女性部とともに自分が成長してきたのかなと思っています。これからも一緒に学びながら会社と地域を明るくしていきましょう」と述べ、締めくくりました。

# 企業訪問

## 新卒採用で 会社と地域が変わる

(株)タマツ (庄内支部)



鶴岡市をはじめとする庄内地域で福祉用具の開発・販売・レンタル事業を展開している、(株)タマツ(玉津弘之代表取締役・庄内支部会員)では、9年前から新卒採用に取り組んでいます。今回は玉津氏より「採用と教育」について同社の取り組みをお聞きました。



### 新卒採用のきっかけ

同社では、長く社員の採用は中途採用のみでしたが、会社の理念と合わず教える仕組みもなく、玉津氏も社員のことをよく見ていなかったため、採用しては辞めていくの繰り返しでした。そこから同友会で経営指針を作成し会社のブレない思いを確立し、玉津氏自身も社員一人一人のことを見るように変わり、「一人一人が働きやすい会社」を作りたいと、社員の実情に合わせた就業規則の改定など労働環境の整備を進めていきました。

そして、ある会社説明会で「為に生きる」という会社理念に反応した学生がいて、ここから会社の理念に沿った採用をしていこうと新卒採用に切り替えます。

### 新卒採用による化学反応

そこから毎年新卒採用に取り組む今では会社の半数を新卒採用者が占めています。最初は教える仕組みがありませんでしたが、同友会で新卒採用に取り組んでいる会社を参考にして少しずつ教育体制を整えます。社内でも新卒採用に切り替えたことにより変化があり、新卒者は

できないことが当たり前ということを社員一人一人が認め合い、お互いに教え合う社風ができてきました。また、毎年採用することにより4月にはまた新卒が入社します。社員は先輩になる時に一番育ち、新卒が新卒を育てる共育の会社になってきています。

「若い人の成長を見るのは楽しい。毎年どう磨いていこうか考えるのが楽しみ」と語る玉津氏。今では社員側からも新卒を育てたいと申し出があるそうです。「若い人にはとにかくチャンスを与えて、出来ない人には教える。会社が親として若い人を育てる。社員が成長すればそこに住む地域が良くなる」と玉津氏は語ります。

### 地域で若者を残し育てる取り組みを

同友会共同求人委員会の初代委員長でもある玉津氏。「同友会の共同求人委員会は単に共同で学生を採用するだけの活動ではなく、若者を地域に残し育てるという考えを共有できる場である。そういう企業が増えれば帰ってくる若者も増えていく。合同企業説明会は若者に同友会で学んできたことを発信する絶好の場で、同友会の良いところはお互いの会社をよく知っており、学生に合った企業にいくように勧め合える取り組みを行っている。ぜひ、新卒採用の理解を深め、一緒に地域で若者を残し育てる取り組みを広げていきましょう」と、同友会の共同求人活動の魅力を述べました。



# 第6回理事会報告

◆日時:2018年10月10日(水)午後3時~午後5時 ◆会場:山形ビッグウイング ◆議長:後藤副代表理事  
◆出席者:(敬称略)川合、西塔、菅原、後藤、齋藤(志)、越前屋、小川、阿部(和)、赤塚、齊加、阿部(秀)、武内、松岡、與田、庄司、事務局 矢作、後藤、芳賀

## ■開会挨拶

西塔代表理事が、2018組織強化・会員増強全国交流会での純増全国一の長崎同友会佐世保支部の報告から「代表理事、仲間づくり委員長、支部長が熱意をもって本気で動くときみんなも動く」と紹介し、「自分も反省して熱意を込めていきたい。山形同友会を引っ張っていく役員として自分たちが立てた目標を達成する場になればと思う。これからは訪問活動などで目標達成のために頑張りましょう」と述べました。

## ■学習会

●報告者:小川大輔氏

新車販売を中心としたEV車、ディーラー等の業界動向について報告があり、その後質疑応答が行われました。

## ■報告事項

- 1)人を生かす経営全国交流会の報告 9/13~14 宮崎 5名参加  
小川理事がそれぞれの視点で経営指針、社員教育、共同求人、障害者問題についてのリレー報告があったこと、所感として「宮崎同友会のVISION30は非常に見やすく、次の目標や現状を理解することができる冊子で、山形でも参考にしてほしい」「共に育つI」の小冊子が完成し労使見解同様にバイブルとして活用すべきと思った」「自社の課題を抽出するために企業変革支援プログラムを利用すること」「障害者委員会がないのは全国で数県だけで、山形でも委員会立ち上げを考えていく必要があるのではないか」と報告しました。
- 2)中同協・役員研修会の報告 9/20~21 徳島 1名参加  
後藤副代表理事が、「気づきが多く、会長、相談役、幹事長の報告から会社内外での同友会運動の体現者であると尊敬の念を新たにすると同時に同友会運動のすごさを再認識し、自信を持つことができた」と語り、小さなことから実践していると報告しました。
- 3)中同協・第2回幹事会の報告 10/2 東京 2名参加  
菅原代表理事が、相次ぐ災害に対して各地事務局、企業のBCP対応の甘さとルールづくりについての問題提起があったこと、5万名達成に向けて中山幹事長より、人を生かす経営の総合実践ができてきているかという問題提起があり、企業づくり地域づくりを一体として取り組んでいるか、例会テーマを明確にし、グループ討論で真の経営課題を導き出しているか、また関係性が希薄になってはいないかという話が出され、山形も検討していかなければならないと報告しました。
- 4)山形県若者定着奨学金返還支援事業  
松岡理事が、9月18日付で山形県若者定着奨学金返還支援事業に申し込み、23社で登録することが決まり、10月11日に佐藤委員長と県庁担当者を訪問し、プレスリリースを行う予定であることを報告しました。
- 5)各支部・委員会・部会よりの報告  
月次報告書を基に報告がありました。
- 6)2018年度9月月次決算報告  
矢作事務局長より月次決算報告がありました。

■承認事項(入・退会承認) 入会3名 退会1名 10/10現在404名

## ■討議事項

### 議題1:役員研修会第3講について

参加申込状況、タイムスケジュール、役割分担を確認し、グループ討論テーマについて検討し、テーマは「増強の意義を理解していますか。主体者として増強に取り組んでいますか」に決まりました。

### 議題2:2018年度下半期の活動に向けて

西塔代表が資料を基に2018年度の山形同友会活動方針の進捗状況を説明し、障害者雇用を考える場づくりなど、7つの重点事項に取り組んで

いくことが承認されました。

## 議題3:第15回経営研究集会について

松岡理事からタイムスケジュールと役割分担、下記の参加目標と集約日について説明があり、目標達成のための協力依頼がありました。

支部名	会員数	目標数	会員・社員	ゲスト	前回実績数
山形	186	120	108	12	112
寒河江	56	20	18	2	17
さくらんぼ	37	15	13	2	11
置賜	53	20	18	2	18
庄内	52	15	13	2	10
新庄最上	19	5	4	1	10
ゲスト(金融等)		25		25	37
合計	403	220	174	46	215

- ・第1次集約日:10月31日(水) 30%達成
- ・第2次集約日:11月13日(火) 70%達成
- ・最終集約日:11月19日(月) 100%達成

## 議題4:組織委員会より

菅原代表理事が、増強目標達成に向けての取り組み、シニアクラブ(仮称)、青年部設立に向けての準備状況、委員会合同例会の総括を話し合ったことを報告しました。

## ■その他

1)今後の予定

新入社員フォローアップ研修	10月4日(木)寒河江技術交流プラザ
幹部社員研修 第2講	10月9日(火)山形ビッグウイング
合同企業説明会	10月11日(木)山形テルサ
女性部10周年記念の会	10月17日(水)ホテルメトロポリタン山形
求人に関する学習会	10月19日(金)ヤマコーホール
憲章・条例学習会	10月26日(金)13:00山形県産業創造支援センター
役員研修会 第3講	10月30日(火)14:00山形テルサ
中同協・共同求人担当事務局研修	10月30日(火)東京同友会事務局会議室
エネルギーシフト学習会	11月7日(水)9:00
北海道東北ブロック事務局長会議	11月9日(金)~10日(土)岩手
中同協・政策委員会・憲章条例推進本部合同会議	11月15日(木)~16日(金)東京
第15回経営研究集会	11月27日(火)13:30ホテルメトロポリタン山形
第46回青年経営者全国交流会	11月29日(木)~30日(金)沖縄
全国事務局長会議	12月13日(木)~14日(金)大阪
東北ブロック事務局研修会	12月17日(月)

2)第7回理事会日程

- 日時:11月14日(水)午後3時~午後5時
- 会場:山形ビッグウイング

## ■閉会挨拶

川合相談役理事が、「同友会キッサニアの報告から中小企業の立場での社会貢献として、教育プログラムを学校と連携して作れないかと思った。同友会企業が地域づくりに入り、小さい子どもに地元企業への愛着を持ってもらう活動が大事ではないか。また、会員同士のかかわりをコミュニティ的に推し進める。4~5人のミニ例会の場を作り、率先して課題や体験を出し合うというのは、誰でも、いつでもできる活動ではないかと感じ、実践したいと考えた場だった」と述べました。

## 新会員紹介

### ◆ 山川 まどか氏

(同)ミツバチガーデンカフェ 代表  
飲食・菓子製造販売  
山形支部

### ◆ 阿部 憲太郎氏

読売センター米沢 代表  
新聞販売業  
置賜支部

### ◆ 星川 まり子氏

セブンズエレクトロ(株) 取締役  
各種配電・制御盤等製造  
置賜支部

同友やまがた11月号 (2018年11月1日発行/通巻308号)



“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



山形県中小企業家同友会

# 委員会だより

2018年度第7号 2018.11.1発行  
山形県中小企業家同友会  
山形市南館3-26-26スタジオアール102号  
TEL : 023-645-5500  
HP : <http://yamagata.doyu.jp/>

## 【社員共育委員会】

### 「労働環境改善と雇用」について

社員共育委員会は毎月第3水曜日に委員会を事務局にて開催しています。

その中で「学習会」という時間をとり、決められた報告者が問題提起をし、討論しています。

先月はY社長より「労働環境改善と雇用」について問題提起があり討論しました。

.....

#### 【労働環境改善】

これまでの社内規定では、仕事先（現場）への移動時間の賃金について、出張手当としてエリアにより 0~3000 円/日を支給し、移動のための時間外手当とは原則重複しない仕組みとしていたが社員から不満の声があった。

この度、介護業界の例を基に改善を実施しました。

google mapにて移動時間を計算し、時間外労働となる移動時間を事前に残業申請してもらう方式に変更しました。

申請は 30 分単位とし、当日生じたズレ(渋滞、帰社後の事務作業)については社長判断や稟議で検討する事として公正性の高い制度になった。

課題としては申請が 30 分単位であることや残業削減が以前より増えより大きなリスクとなったこと。

討論では「大きな改革の重要な一歩目」「移動時間を踏まえた見積もりが可能となり利益確保につながるのでは」「営業エリア再考の機会」「残業削減を進めるならば、残業のカウントは1分単位を目指していく方がよい」などの意見がありました。

#### 【雇用について】

9月に取引先の自社担当の営業社員(59歳女性)を中途採用し、唯一の営業社員として勤務してもらっている。

土日祝休み、曜日によっては 15 時退社の短時間正社員として契約しているが、怪我で1ヶ月以上、体調不良で一週間ほど休んだこともある。

体調不良の理由も詳しくは教えてくれない状況。

裏面へ続く→

第4回社員共育委員会で彼女の成果が上がらないことを報告した際にアドバイスいただいた情報管理型の日報に切り替えたが、それも書き方がうまくわからないようで内容がちぐはぐ。

毎朝のミーティングもうまくいかない状況が続いている。

今後彼女をどうしていけば良いのか迷っている。

委員からは、「日報は確かにちぐはぐだが一生懸命なのが伝わってくる。モチベーションの問題ではなさそうなので営業で成果が出なかったら配置転換しかないのではないか」

「営業ではなく庶務のような、社内での困りごとを任せる部署を任せてはどうか」

「配置転換するにしても『今後も成績不良の場合は…』『体調がすぐれないようなので…』としっかり期間をおいた前置きが必要」

「営業スキルで会社に貢献できるから、というより営業しかやったことがないから、という『自分の食い扶持さえ何とかなれば』な理由での営業志望だったのではないか。そうになるとモチベーション管理がとても難しい」

「配置転換、退職勧告、定年の60歳まで我慢、の選択肢しかないのではないか」

「Y社長の『雇用した責任』への真剣さゆえの悩みとを感じる」

「無期雇用とのことだが、有期雇用の場合ならば契約更新の際の条件変更で依願退職へも持ち込めた」

等の意見がありました。問題提起者からは「社員とのあつれきもあり、定年までこのまま我慢というのは難しい。同友会でも最近重要視されている『働く人に合わせた働き方』に流されすぎたのかもしれない」との所感があり、委員長からは「ぜひ半年後にまた報告をいただきたい」とのまとめがありました。

経営者には社員の雇用を守るという責任があります。

労使見解でいう経営者の責任は「人のせいにせずに全責任を持つ」という事でしょう。

半年後のご報告が楽しみです。

.....

こんな学習会をしています。

自社の経営課題をお持ちになってゲスト参加してみませんか？