

# 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

02  
2014  
FEBRUARY

山形県中小企業家同友会  
月刊同友  
やまがた



第1分科会報告者 服部 正氏



第2分科会報告者 小林敏郎氏



第3分科会報告者 小松一芳氏



## 第11回経営研究集会

### 第1分科会【経営指針】

社員と夢の共有が出来る羅針盤作成～経営理念で社員と共に成長する会社経営～

### 第2分科会【社員共育】

私の覚悟 本気で自分が変わる～社員一人ひとりが本当に満足できる企業づくりをめざして～

### 第3分科会【政策】

条例の活用で自社と地域を元気にしよう！～会社は地域に不可欠な要素、協働は成長の原点～

中小企業振興条例元年

魅力を集い、  
共に歩もう!

### 社員と夢の共有が出来る羅針盤作成 ～経営理念で社員と共に成長する会社経営～

報告者：(有)山形商美社 代表取締役 服部 正氏

#### 事業承継

私は現在45歳で当社は山形市内で総合看板の制作設置、店舗内装設計施工を総勢5名で営んでおります。創業者は祖父で、私は四代目になります。

高校卒業後、同業他社で修業し、1994年に両親二人で働いていた当社に入社します。その2週間後に社長であった父が脳梗塞で倒れ、介護が必要な状態となり、準備もなく引き継ぎました。更に母も事故で入院し、両親の介護と仕事で大変な毎日となりました。母は復帰しましたが、介護の影響で営業がおろそかになっていた為、経済的にも厳しく、私は一つでも多く仕事をし、お金を集めるという目先のことに集中していました。

看板設置等は一人では難しい仕事です。私は以前勤めていた会社の後輩が仕事を探しておりましたので、採用し2人体制で仕事に取り組みます。兄のように慕ってくれる彼とは特別意思疎通をはかる努力は必要なく、仕事はそれなりに回り増えていきました。そこで、学生時代からアルバイトに来ていた方も採用しました。その方も意思疎通をはかる努力が必要なく、仕事の後には三人で雑談を遅くまでしたり、休日にも会社に遊びに来る様な状態でした。

仕事が忙しくなると深夜残業が続きます。私は社員と自分の賃金を増やしたいという思いが強く、仕事が増えると残業も増えるという悪いスパイラルに陥り、社員のモチベーションが低下していきます。そんな姿を見ているのは辛く、新しいことを模索しました。

そして、パソコンを購入し、デザイン関連の仕事をする事にしました。山形で看板屋がパソコンを使ってデザインするのは当時まだ少なく、同業他社から仕事の依頼がくるようになりました。デザイン業務の担当だった私は、徐々に現場へ行かなくなり、意思疎通が図れていた社員との間に溝が出来てきます。会社は全てを私一人でコントロールしていたので、仕事の的には熟練していましたが、材料の追加注文やお客様の急な変更に対応ができません。私がパソコンにばかりむかうので戸惑うわけです。それでも人手不足から4人体制にしました。



#### 社員さんからの言葉

ある時、最初に入った社員が結婚を機に退職を申し出てきました。奥さんの両親に「もっとちゃんとした会社に勤めなさい」と言われたのが理由でした。「ちゃんとした会社」とはどういう会社？意思疎通がとれて和気あいの楽しい会社と思っていた私はショックでした。ちゃんとした会社の定義が分からず、私は右腕を失います。

さらに結婚が決まった別の社員が「会社の中身には満足しているが、社会保険に入って欲しい」との相談がありました。当時、仕事を増やし、出費をいかに減らして会社にお金を残すかが重要な状況でしたので「お前ももっと稼げるのか？」とひどいことを言って放置した結果、彼も同業他社に移籍しました。後から入社した社員とは現場と一緒にいく機会が初めから少なく、現場に伝わっていた自分のDNAの様なものが薄れていきます。

2007年に同友会に入会した私はグループ討論で「自分の分身が欲しい」とよく言っていました。社員と家族の幸せのために仕事を増やしてきたのですが、いつの間にか社員は疲れ果て、私は暴走し、仕事をこなすことが楽しくなっていた。結果、何人もの社員が入れ替わりましたが、募集すれば社員の代わりはいるが私の代わりはいないと思っていました。

2002年に父が亡くなり、代表取締役に就任します。格闘の毎日でしたが、社員に現場を任せられるようになりました。同時に社員は隠蔽するようになります。失敗しても、材料をたくさん使っても報告しない等、たくさんありました。「ばれなければいい」言い訳と嘘をつくようになり、報告、連絡、相談が出来ない社風ができ、社員教育の必要性に直面します。



### 経営指針作成

同友会の先輩に相談すると経営指針を勧められ、第13期経営指針作成セミナーを受講しました。受講中、同期の方と経営について深く話をするようになりました。経営について話し合うこと自体が初めての経験でした。

最初に「何のために経営していますか？」と質問されますが、答えられず、悩みました。経営指針は社員と一緒に作成すると聞き、「この理念どうか？」と社員に意見を求めても「何を言っているの？私達に何をさせる気？」という雰囲気です。急にミーティングを始めても自分の中で何も出来上がっていないので、社員には解るはずもない。

理念が出来ずに取り繕うしかない諦めていたある時、残業で社員とカップヌードルを食べていたら、ニューヨークのタイムズスクエアの話になりました。日清がそこに置いていた巨大なカップヌードルの看板の価値、価格の話で盛り上がりました。何のためにそこに広告を掲載するのか？みんなとはじめて看板の存在意義について話し合えました。

何のためにお客様は看板や内装工事をするのかというと、商売繁盛のため。さらなる繁盛で会社やお店を守り、スタッフも守り、そして地域も守っていく。ニューヨークに看板を設置したいというのが目標ではないが、自分達が制作した看板や内装の居酒屋さんが、大繁盛して数店舗になり海外に出店するかもしれないと言う事です。そこから経営理念が決まり、経営指針書を作成することができました。

### 社員と共に(現在進行形)

当社の作成した経営理念には羅針盤のデザインがあります。羅針盤のNはNEW、WはWAY、SはSTAFF、EはEFFORT。「新しい道、方向は社員と共に努力して邁進して行く」という意味が込められています。

経営理念が出来て自分達は何をすべきか分かり合えるようになりました。そこからスタッフが成長し、ミーティングも自主的になりました。ホワイトボードに行き先を書き込む表や掃除当番表を自分達で作成し、行動するようになりました。自分達が成長するとお客様にいろいろなものを提供出来ると感じてくれています。

翌年、経営指針作成セミナーに修了生として参加したことで、ぼんやりしていたものがさらに明確に分かってきました。二年、三年越しで、経営指針が完成されていくんだと思います。社員と共に夢の共有をしていく事が経営理念のおかげで出来るようになってつつあります。お仕事や名刺交換させていただいた方に「マーク」という小冊子を配布しています。これもお客様の夢や思いを商業美術の力で表現するという一環として捉えています。

## 第2分科会【社員共育】

### 私の覚悟 本気で自分が変わる

～社員一人ひとりが本当に満足できる企業づくりをめざして～

報告者：(株)朝日測量設計事務所 代表取締役 小林敏郎氏



#### はじめに

当社は昭和34年に父親が創業し、測量を通じて河川や道路などのインフラ整備を下支えする会社です。平成元年に初代社長が逝去し、母親が2代目を引き継ぎ、その時入社2年目27歳だった私が専務と典型的な同族会社でした。企業理念に「社会のインフラ整備における技術集団として、価値創造を通じて地域の社会・経済・文化の発展に貢献していく」を掲げ、公共施設の整備に伴う建設系のコンサルタントとして、測量やボーリング調査、土木の設計

等々、工事に入る前までの全ての業務を担当しています。

建設関連の測量や設計業務への公共投資のピークが平成8～9年で、そこから減少に転じ、当社の売上高も減少し始めました。公共投資の減少は建設関連業者が選別される時で、技術と経営に優れた企業しか残らないといわれ、高い技術を持った社員を育成、確保し総合的に経営の発展を図るという課題がありました。平成20年に経営コンサルタントから幹部社員の採用を勧められ、大手建設コンサルに勤めていた技術部長をヘッドハンティングしました。しかし、この右腕になるだろう幹部社員が、様々な問題の発端になっていきました。

### これまで5年間取り組んできた経営改革

公共事業で生き残る為の戦略は、技術と経営に優れた企業になることです。その為に専門性が高い有資格者や技術者を増やす必要がありました。短期間に即戦力となる技術者を育てる時間が無いと判断し、中途採用を行いその社員と我社の技術を融合させ、更なる技術を開発し他社との競争に勝てるよう、企業評価の補強を5年間徹底的にやり、社員数は有資格者を中心に34名にまで増えました。その結果、建設総合コンサルとして恥ずかしくない数々の業登録を行い、県内で上位に入るまでの有資格者数を有する企業となり、企業評価が向上し売上もだいぶ回復しました。

### しかし、今年3月に組織の問題が露呈

2年前から社員共育委員会で学びながら、社員満足の高い企業経営を目指し努力してきました。

しかし昨年の12月頃から、何か社内の雰囲気を変だと感じていました。年度末の忙しさの中で社員が病気で休み、社内に不平不満が充満していったのです。その原因はヘッドハンティングした幹部社員のパワーハラスメントだったにも関わらず、私は生き残るために高いお金を投資し、迎え入れたその幹部社員をクビにするわけにはいかなかったのです。そんな葛藤の日々の中、営業課長が「社長、全部無くしてもいいじゃないですか。もう一度最初からやり直しましょう、頑張りますから」の言葉に勇気づけられ4月にその幹部社員に辞めてもらいました。

ところが7月に入ってもなお、一体感に欠けるような物足りなさを感じたのです。辞めた幹部社員の「社長は社員よりお客様のほうが大事なんだ」と言い残した言葉が未だに社内を一人歩きしているのか？という疑問が消えませんでした。それは私の代弁者である幹部社員の安易な言葉が、まことしやかに社長の考えだと

伝えられてしまうことそのものが、社内に適切な情報を伝えていなかった証拠であり、社員各人への理解が得られる話をしてこなかったことに原因があると思ったのです。

社員がここで働くことに満足を感じる会社になりたい。その為にはお客様の高い要求に常に応えられる技術集団の一員である満足感を感じてもらいたい。それを実行するために社長である私の想いや考えを社員に理解してもらえるように伝えていくのが、課題だと言うやく気付かされたのが7月の末だったのです。

### 豪雨災害プロジェクトを立ち上げる

そんな時に、県内で39年ぶりの記録的な豪雨で4市町村が被害を受けました。山形県から緊急応援要請を受け、現地の調査に入りました。それが日毎に増え、8/2の時点で一般業務を止めないと終わらない状況になり、社員への理解と正しいサービスを提供できる組織体制「災害プロジェクト」を立ち上げ、8/4から全社で取り組みました。

災害プロジェクトは、豪雨災害の測量設計を通して地域の復旧の為に、私たちが出来る実践の場であり、仕事の本質を考える機会です。毎日依頼がくる仕事を割り振りしながら私自身が社員と一緒に現場に出て陣頭指揮をとりました。入社して30年近く経ちますが、実はこんなに現場に行ったのはこれが初めてでした。

### 災害プロジェクトが私をどう変えたか

今までの私は現場に口を挟まず、それが組織を育てることだと勝手に解釈していました。災害プロジェクト2ヶ月半の中で、経営の教科書に書いてある組織論を鵜呑みにし、ものわりのいい社長だと思われたかったのだと気づきました。

現場に行き、目が回る程の仕事をして腹が据わったのか、「俺も現場の一員として一生懸命やっているんだから、少しぐらい物わりの悪い社長だと思われてもいいや」とふっきました。最高経営責任者として自分の正しい姿勢や行動を示さずして、社員にいろいろ要



求するのはおかしいと。だから、ワンマンであっても、私が信じてこうしていきたいということは、私が手本を示してやっていかなければと、社員と一緒に汗を流し実感したことです。

### 新たな問題へ挑戦

ある時、大雨で50m位陥没し道路の跡も残っていない現場での出来事です。現場に着いた瞬間黙々と測量機器を取り出し地形を測る社員達を見て、鳥肌が立ちました。「うちの会社ってこんなに機動力があったんだ」と。この機動力の高さが我社の強みだと、経営者としてわかっていなかった。この強みを仕事の中で活かすことで、お客様の急な要求にも応えることが出来ることを社長の私がようやく気が付きました。

災害プロジェクトは終わりましたが、その時の仕事のやり方を続けています。その成果は急激に表れ、決算では前年度を約30%上回ることが出来ました。測量現場への

人員の配置計画も機動力を活かした重点的な仕事のやり方に改善し、これが社内の標準となっています。

しかし、プロジェクトを通じて活気に満ちた組織活動が行われるようになりましたが、組織の本質的な問題が解決したわけではありません。ただ、半年前と違うのは、秋田と仙台の幹部社員が、毎日本社に来てくれ、その信頼関係の構築が出来たこと。何よりも私自身が行動を変えて社員と向き合うことが重要だと心底分かったということで、一人ひとりと話をしながら進めていく事ができるようになったと思います。

この報告の話を頂いた時にすぐにお引き受けしました。それはこの発表の場を目標にして、自分自身を追い込んで組織の改善に集中するのに使わせて頂いたというのが正直なところではあります。

この機会を頂いたことに深く感謝申し上げます。

## 第3分科会【政策】

# 条例の活用で自社と地域を元気にしよう！ ～会社は地域に不可欠な要素、協働は成長の原点～

報告者：飯豊町商工観光課 課長 小松一芳氏

### 飯豊町と地域の企業

代々私の家は農家でしたが、昭和の農地解放で田畑を失い、父は会社務めをしておりました。私が中学のときに父親が病気で、収入を失い大変厳しかった時期がありましたが、会社に勤めていたことで退職金をいただいたり遺族年金の恩恵を受けてきたので、地元の企業の皆様が頑張って地域経済を成り立たせ、それぞれの家庭を支えていただいていることがとてもありがたく、少しでも恩返しが出来ればという思いでおります。

飯豊町は昭和48年から住民参加のまちづくりを進め、住民120名に参加していただき「手づくりのまちいいで120人委員会」の計画を作りました。そこから教育文化施設、観光物産館・温泉・農家レストラン等の第3セクターが運営する施設の整備、どぶろく特区では全国初の民間参入となりました。その他、「いいで型環境共生モデル住宅」はNPO法人を作り、暮らしの中で様々な自然エネルギーの取り組みをしております。雪を雪室に保存して食物の保管に取り組む、いいで雪室研究所も民間と私共



で建設しました。その他いろいろありますが、全て町民の皆様にご理解を頂きながら、地産地消そして環境を考えたまちづくりをしようと取り組んでいます。

### 中小企業振興条例の作られた背景

具体的な地域経済としては、米・アスパラ・米沢牛の産地で、基幹産業は農業です。ですが人口8千人弱の町ながら製造業の出荷額は200～300億円程あり、約3200名の社

員雇用の場を有し、行政からいわせていただければ全労働人口を町内の企業で雇用できる、大変恵まれた地域であるといえました。

昭和30年頃にさかのぼりますと、その当時、米さえ作れば暮らしは何とかなるという社会でした。しかし生計を補完する「出稼ぎ」が常につきまといました。そこで、その出稼ぎ問題を解決するために、昭和36年に企業誘致をしました。ですが、昨年7月にその第一号の会社が、工場を閉鎖すると言ってきました。存続を懇願しましたが叶わず、今年の3月末に百数十名の方が職を失う現実に出ました。

本町は農工一体のまちづくりを、昭和48年の町総合計画策定とともに取り組んできました。企業の方の考えや困り事を聞きながら、一緒に仕事をしていくのが必要だったと思います。しかし、時代の中で自治体のスリム化により、なかなか手が回らなかったという反省を、私共も自らもしました。この危機を目の当たりにし、企業に耳を傾けることが改めて必要になる、あるいは地域づくりの中に企業にもパートナーシップの一翼として参加して頂き、意見を聞きながら課題を整理する場を作ることが必要でした。

### それぞれの役割とは

その条例の骨子ですが、飯豊町では改めて町民や企業とでまちづくりを考えたいとし、「町の責務として企業の役割を明らかにし、企業の健全な発展、地域経済への活性化に寄与していきたい」を、条例の目的に定めました。これは企業の皆さんに、経営基盤の強化等をより一層努めてほしい。そして社会的な自覚をもって、雇用や地域経済の為に協力してほしいと協力目標を定めました。また、住民の皆様にも、企業の振興は地域住民にとっても大切なことなので、協力や発展のための理解をしてほしいという内容です。

そして、責務を負った町は何をするかを掲げたのが基本方針です。人材育成・技術開発・経営改善に手伝えることはないか、あるいは事業継続の為に支援施策を考えること。成長分野への参入促進を行い、町外事業者・大学・研究機関等との連携から更なる発展等々を含めて方針を出しました。それから、本来であれば条例の中に補助金を出すことを謳いたくはありませんでしたが、具体的に見えるものをご指導をいただき、1企業最大1億円の補助金を出すことを決めました。飯豊町も小さな自治体でありますので大変ですが、若者の将来に対する不安を軽減する為に、企業にとっても大変だと思いますが、是非正規雇用してほしいという思いも込めて制定しました。

### 庭先からブランド

現在の取り組み状況としましては、①審議会の設置(体制づくりを行っている。)②補助金の募集と審査会の開催(2次募集審査中)③企業訪問と情報交換の充実④他の事業との連携(地域雇用創造推進協議会と連携したセミナー開催等)⑤会議の開催等に取り組んでいます。特に④の連携という部分では、飯豊町は柿の産地ではありませんが、農家の庭先に柿の木が一本以上植えてあります。それを食べずに捨てている状況に目を向けた若者が、何か出来ないかと「素朴で、うめえ いいで柿」と名付けた柿のお菓子やジャム、酢や酒が出来ました。みんなのアイデアが実現し、それを発端にいろいろな動きがあるところです。

今後も審議会や町民関係者を含めて議論をしながら、取り組む必要があるものが多々あります。それぞれの地域や会社は、持てるものと持てないものがあります。それを皆さんで出し合う、心を出し合うことが必要であって、それを出来るのが中小企業の皆様なのではないかなと思います。

### 高い志で一つに

ある大会社の社長に話を伺いましたら、「もう国内で仕事は出来ない、海外に行くしかない」と言われました。日本は、地域はそうではなかったはずだとの思いが私にはあります。今の時代であっても、連携と協働から豊かな地域の創造ができると信じています。理念とまちづくりの方針から、それぞれが高い志で地域をリードしていける目標をみんなで作りしたいと思いますし、今やっている事業やこれからやらなければならない事を、関係者の皆様と目標に合ったしっかりとした施策を展開し、それを共有する為にベクトルを一つに、この条例の中で実践していきたいと思います。

本日は私も勉強させていただき、改めて目標を定めることが大切だと思いました。自治体も目標はありますが、毎日復唱まではしていません。とても必要だと感じましたし、それらを実践している企業の皆様頑張っているから、地域が発展していくのだろうと感じました。



# 第9回理事会報告

◆日時:2014年1月8日(水)16:00~17:30 ◆会場:同友会事務局 ◆議長:青柳副代表理事  
◆出席:青柳、阿部(秀)、安藤、後藤、佐藤(一)、佐藤(弘)、島貴、庄司、中村、松田、若木、事務局:伊藤、矢作、高橋 出席数:12名

議長を青柳副代表理事が務め、松田代表理事の新年の挨拶で始まり、「よい1年を過ごせるように忌憚のない意見を出していただき、それがよい同友会づくりに繋がることを信じて理事会を開会いたしました」と述べました。

## ■報告事項

- 1)第11回経営研究集会まとめ、収支報告(庄司理事)  
成功への御礼を述べ、特徴と教訓、次回への課題、収支を報告しました。
- 2)2014年新春交流会の件(佐藤理事)  
タイムスケジュールと役割分担について報告。山大より、連携授業の学生さんによる「桂島観光プロジェクト」のPRタイムの申し入れを了承した。
- 3)山形財務事務所の申し入れ(伊藤事務局長)  
「経営者個人保証に関するガイドライン説明会」に松田代表理事、齋藤理事の出席を確認。
- 4)2013年12月 月次決算報告(伊藤事務局長)  
前回から検討課題となっている6か月以上の未納者への対応については、規約改正をすることを確認。

## ■承認事項(入・退会承認) 1名入会 3名退会 1/8現在 407名

## ■討議事項

### 議題1:山形大学インターンシップの件

松田代表理事より、日程・受け入れ企業数などの募集要項等の説明があり、募集チラシは、政策委員会で検討する。

### 議題2:専務理事職設置による規約改正について

松田代表理事より提案があり、規約改正することが決定。改正(案)は下記のとおり。

役員 第12条の第4項 専務理事=山形同友会の活動が円滑に運営されることを目的で、正副代表理事を補佐し、会務及び事務局に関する全般を統括します。

なお、専務理事の役割と権限についても明確にした。

### 議題3:2014年度議案書起草にむけて

松田代表理事より、2013年度の到達状況と課題等の説明があり、2014年度重点方針(原案)を常任理事会で作成し、2月理事会で発表することになった。

2014年度事業計画について、全県3大行事の他に、6月に山形で開催される北海道東北ブロック支部長地区会長交流会を役員研修会の位置づけで取り組むことを決定。各委員会主催の研修会も決定。

2015年版会員名簿の作成について、今後作成有無を含めて、発行時期、広告等をこの1年で検討することが決定。

### 議題4:2014年度役員選出について

安藤代表理事より、前回理事会で承認された2014年度常任理事会体制と役割分担の提案があり承認された。1/8現在の支部長候補、各専門委員会の委員長予定者、全県行事等の実行委員長候補の報告があった。【決定事項】

①役員選考委員の選出:常任理事1名、各支部より1名を選出し、6名で構成することを決定。

②役員選考委員会の日程:2月25日(火)13:30~ 同友会事務局に

て開催することが決定。

③役員公募期間:2月13日(木)~24日(月)

### 議題5:第30回定時総会の開催要項について

後藤実行委員長より、第1回実行委員会(1/28)を開催し開催要項(案)を作成する報告があった。各支部から選出された実行委員を確認した。

### 議題6:会員増強について

中村副代表理事より、1月~3月で各支部を訪問し、増強の喜びを広げていくと提案。

目標460名達成に向けての取り組みは、「強」の取り組みに力をいれ、各支部でDVDを活用し、辞めない同友会にしていくことを確認。

### 議題7:きらやか銀行提携商品「マルプロ」について

青柳副代表理事より、申し込み、実行数の報告があり、特に理事の方の申し込み依頼があった。3月末目標200件達成について、政策委員会で議論することになった。

## ■その他

1)中同協第3回(新春)幹事会の参加について (参加予定:安藤代表理事、事務局伊藤)

2)第44回中小企業問題全国研究集会(2/13~14 広島)の取り組みについて

目標:5名 (現在:安藤氏、齋藤氏、西塔氏の3名参加予定)

3)2015年採用「Jobway」参加企業募集について \*現在4社登録(目標15社) <http://www.jobway.jp/>

「Jobway」は全国の中小企業の求人情報(正規採用)を検索できる、国内唯一のサイトです。

\*登録料 14,000円(初めての登録)

登録料 12,000円(2回目以降の登録)

4)事務局就業規則改正の進捗状況を報告。2月理事会で提案。

5)食・農部会より、2月18~19日、こと京都さん(京都同友会)の企業訪問の参加依頼。

6)次回理事会

・日時:2月12日(水)16:00~18:00

・会場:同友会事務局

・議題:・2014年定時総会にむけて ・議案書草案 他

## ■閉会挨拶 安藤代表理事

山形同友会の会員企業が全国的に注目され、全国でも最高会勢となり同友会が注目されています。残念ながら山形が若干減らし、期首会勢を戻していないことが課題です。中村副代表理事にもがんばってもらっていますが、明日からの中同協幹事会でも増強を約束しなければなりません。必ず期首会勢を回復し、目標460名めざして、理事の皆さんよりしくお願いいたします。

同友会も会社経営も同じで、数字を伴うことが大切です。言うことは言っても数字を達成してこそ会社であり、同友会も同じです。今回も課題になった会費未収も厳しくしていかなければなりません。会費、増強の件をお願いし閉会します。

## 新会員紹介

### ◎小野木 重弥氏

株大商金山牧場  
代表取締役社長  
業種 食肉製造業  
庄内支部

## 支部・会員名・企業名・役職変更

- (株)CSC(山形支部) 代表取締役 齋藤志直氏⇒しなお経営事務所 代表 に変更
- 西塔社会保険労務士事務所(山形支部) 所長 西塔秀幸氏⇒社会保険労務士法人 西塔事務所 代表社員 に変更
- 中村急便(山形支部) 中村 大氏⇒中村急便(株) 専務取締役 に変更
- (株)中央ビル管理(山形支部) 取締役総務部長 前田浩一氏⇒専務取締役 に変更
- ツルカンシステム(株)(庄内支部) 相談役 吉宮紀夫氏⇒代表取締役 吉宮哲史 に変更

## From Editor

★時は平等に正確にすすみ、富士山の写真が多かった1月のカレンダーも、2月の新しい絵に変わりました。山形同友会では2月から第19期経営指針をつくる会が始まります。事前に「経営指針を知る会」が開催され、「中小企業における労使関係の見解-中同協(略称「労使見解」)の学習をしました。★1975年に発表されてから38年がたち、経営者のバイブルとして活用されています。改めて読み解くと同友会がめざす『人間尊重の経営』の原点であり、憲法と労基法と合致していることがわかります。経営者の責任の項にある「何よりも実際の仕事を遂行する労働者の生活を保障するとともに」とは、憲法25条では「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と、労基法第1条では

「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」とうたわれています。★なお、すごい点は、中同協が1969年創立以来、中小企業の労使問題について見解案が起草され、約6年間、幹事会、全国総会、全研での討議と修正を積み重ね、各地同友会の活動の中で確かめられ、制定されたことです。だからこそ普遍的で今でもその力が発揮されるのでしょう。★37年前の「労使見解」でいわれた「中小企業を取り巻く情勢や環境はますます厳しさを加え…」は、今なお続き、電気料金の値上げ、資材高騰などに続き、4月から消費税8%のアップなど予断を許さない経営環境が待ち受けています。社員の力を借りて、経営の舵取りをしていきましょう。(由)



### 置賜支部

気がつけばアルバイトから30年  
次代へ信用第一のバトンを引き継ぐ時

2014.2.21 (金) 18:30～

場所：伝国の杜

米沢市丸の内1-2-1 ☎0238-26-8000

報告者：カトウ美創 代表 加藤賢氏

「ちょっとの間、手伝ってくれ」という誘いに応じて塗装の道へ。仕事が少ない冬場に行ったペンションのアルバイトがきっかけに塗り替え工事を請け負うようになった加藤氏は、商売に芽生え独立。頼まれた方々を従業員として雇用し、山形や庄内からも広範囲に仕事を受注します。しかし、徐々に仕事が減り、デフレに突入。さらに取引先の倒産。蓄えてきた資金が減っていく中で、事業の縮小を判断します。堅実な仕事を続け、自分の代でおしまいと思っていた時、息子が継ぐことを決意。このままではいけない、誠実な行動と仕事で長年培った「信用第一」を引き継いでもらうためにはどうすべきか？数々の荒波を経験した加藤氏の体験報告をもとに、お客様の「信用」を獲得するために何をすべきかを考え合います。



### 庄内支部

同友会活動を自社の経営に活かす  
～学びを実践していく具体的方法～

2014.2.18 (火) 18:30～

場所：鶴岡市中央公民館

鶴岡市みどり町22-36 ☎0235-25-1050

報告者：(株)アイディア 代表取締役 北風秀明氏

今年度の庄内支部スローガンは、「今こそ学び実践の時、新しいチャレンジをしよう」です。同友会で学んだことを自社に持ち帰り、どのように活かしていくかは同友会活動をしていく上で大きな課題です。北風社長が2006年に入会し、2008年に経営指針セミナーを受講、2009年から4期にわたり庄内支部長を務めた経験をもとに、学んだことを自社で取り組みその成功例や失敗例に、実践することの難しさ大切さを学びます。今回、北風支部長かなり気合が入っており、聞く価値200%です。是非ご参加ください。



### 寒河江支部

「労働法を守ることは社員との信頼関係を作る第一歩」のための労働法勉強会  
～労働基準法における労働時間と新労働契約法のあらまし～

2014.2.25 (火) 19:00～

場所：寒河江市技術交流プラザ

寒河江市中央工業団地153-1 ☎0237-86-1991

報告者：若木社会保険労務士事務所 所長 若木義寛氏

新労働契約法が、2012年8月10日から施行されました。19条「有期労働契約の更新等」は公布の日から施行された段階では18条)。ただし、第20条(期間の定めがあることにより不合理な労働条件の禁止並びに第18条(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)の規定は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(2013年4月1日)から施行されました。

具体的にどこがどう変わり、どう対応すべきか、その内容と経営者として抑えておくポイントを丁寧に話していただきます。質問時間を設け、ここでしか聞かれない内容にもお答えしていただきます。



### さくらんぼ支部

東日本大震災で売上がゼロに！  
ドン底での覚悟、そして新たな挑戦へ

2014.2.26 (水) 18:30～

場所：さくらんぼタントクルセンター

東根市中央1-5-1 ☎0237-43-1155

報告者：(有)山形E旅 代表取締役 金田史生氏

創業時、弟が社長をし、トップが二人いる状態で社内は険悪ムード。業績も上がらず課題山積だったときに入会し、会社を良くするには「経営指針を作るしかない」と決意を固め、2010年には経営指針セミナーを受講し、本気で改革に取り組みます。これからというときに、東日本大震災が起き、たった1日で全てキャンセルとなり、半年間の売り上げがゼロに。廃業か継続かの岐路に立ち、継続を判断し危機を何とか乗り越えます。しかし、利益の出ない業界で、「店舗も新しく、いくら働いても楽にはなりません」と社員の声。3年前より厳しいというなかで、付加価値を高め、差別化をすすめ、どういう方向に進もうとしているのか、「進むべき道を決めたら実践あるのみ」と語る金田社長の実践報告に学びます。

★グループ討論テーマ：明日、あなたの会社の〇〇がなくなったらどうしますか。

### 山形支部浅野研究会

企業変革支援プログラム step1の活用による現状認識と課題の明確化  
～実践による成果と課題～

2014.2.17 (月) 18:30～

場所：山形テルサ 研修室

山形市双葉町1-2-3 ☎023-646-6677

講師：田宮印刷(株) 常務取締役営業部門統轄 阿部和人氏

3回目となります浅野研究会は、社員共育委員長でもある阿部常務から「企業変革支援プログラムstep1」【Ⅰ】～【Ⅲ】についてのポイントを、「活用の実例」を交えて講義いただきます。特に【Ⅲ】「人を生かす経営の実践」の分野に重きを置き、「コミュニケーションとは?」「社員の自主性とは?」の本質を「労使見解」をふまえて深め、「目標・目的達成のため」には何をすれば良いかを気づく時間にし、学び合い自社に活かすべく語り合います!グループ討論では語り足りないという方のために!終了後の懇親会も予定しています、奮ってご参加下さい!!  
\*『企業変革支援プログラムstep1』をお持ちの方はご参加ください。  
お持ちでない方には、会場にて1,000円で販売致します。



山形支部

### 山形支部堀研究会

華やかな世界を支えるものは?

2014.2.26 (水) 18:30～ 参加費：5,000円

場所：山形五十番飯店

山形市香澄町1-8-8 ☎023-623-0050

講師：株式会社オーネインターナショナル 代表取締役 齋藤良治氏

世の中に疑問を感じた20代、そんな想いを胸に「山形の光り輝くネオン街に新しい火を灯したい」と起業した齋藤社長。人に出会い、人に支えられ、人の魅力の商品とする齋藤社長は「人とのつながりが大切」と語ります。今回は起業当時から現在までを振り返りながら、日々の葛藤そして若いスタッフ達への関わりの中で、いかにしておもてなしの心と、モチベーションを持たせ継続させたのか。また、山形エリアで業界をリードする企業の、今後の課題を報告していただきます。  
華やかな夜の世界の、裏話を限界まで披露していただきます。

### 山形支部金田研究会

グループ討論を楽しもう! (初級編)

2014.2.27 (木) 18:30～

場所：遊学館 2階 第5研修室

山形市緑町1-2-36 ☎023-625-6411

2月の金田研究会では、同友会の特長である「グループ討論を楽しもう(初級編)」をテーマとして、気軽に話し合えるカフェスタイルのようなディスカッションを行います。話し合うテーマは、各グループにお任せ。あなたの会社の経営課題や仕事の悩みなどを語り合います。終了後には、会場を移動して懇親会を予定しております。入会しているだけではもったいない!もっと楽しもう!もっと議論しよう!もっと活用しよう!そして会社に生かしましょう。最近なかなか参加できない方や、同友会を活かされてないなど感じる方に特におすすめです、お問い合わせの上、是非ご参加ください。

