

# 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

10  
2017  
OCTOBER

山形県中小企業家同友会  
月刊 同友  
やまがた



## 第22期経営指針をつくる会発表会

社員と共に経営指針の実践で企業づくりを推進し  
元気な地域をつくろう

## 4委員会合同例会

未来の子どもと社員の育成のためにインターンシップと  
採用の取り組みを考え合う

2017北海道・東北ブロック支部長・地区会長交流会に参加して

地域社会の主役としての  
自覚と誇りを持つとう！  
（経済を牽引するのは私達だ）

# 社員と共に経営指針の実践で企業づくりを推進し元気な地域をつくろう



9月2日、寒河江市のホテルシンフォニーにて、「第22期経営指針をつくる会」の発表会が行われました。

今期は4名が受講。新しくなった「経営指針成文化と実践の手引き」をもとに、経営理念から10年ビジョン、経営方針、経営計画の作成まで、半年間かけて進めてきました。

また3月の開講後、社員と共に実践するために、社内でキッ

クオフ宣言をする機会をつくり、作成段階からの浸透プログラムに取り組んだことが特徴として挙げられます。

発表会では小川副委員長の挨拶の後、受講生の発表がスタート。「経営者の責任とは」「何のために経営するのか」「社員の幸せとは」の問いかけを繰り返し、半年かけて自分と会社と向き合いながら会社の進むべき方向を見出して作成した経営指針書です。一人ひとりの発表する声にも力が入ります。菊池経営指針委員長から修了証書が授与されると4名の受講生は満面の笑顔に変わりました。

最後に挨拶に立った菅原代表理事は、「私が第12期で経営指針をつくってから10年が経ちました。空回りし、紆余曲折の時期もあった。ただ経営指針づくりをはじめ同友会の活動にかかわってきたことで多くのことを学び、気づくことができた。社員・会社・自分自身と向き合う勇気が必要です。何のためにしているのかを明らかにし、社員と企業づくりに取り組んでいかなければならない。少子高齢化・人口減少の中で、同友会で活動し、地域を元気にするという中核をみんなで担っていこう」と述べました。

修了した4名の皆さんの感想を紹介します。

### 覚悟を決めた経営指針づくり

(有)虎弘印刷所 取締役社長 飯野 純一

今年の3月からスタートし、濃厚な半年間を過ごさせていただきました。

初めは何から手を付けていったら良いのか分からず悩み、第1講に突入しました。当然考えが無いのですから助言者の方々にはいろんなことを言われ、「逃げ出したい。このまま会社を続けていいのか?」と悩みました。悩んだ末に思ったことは、この会社は自分だけの会社ではない。社員がいてその家族がいる。そして、お客様が当社を必要としてくれる。自分だけでは決して会社は回っていない。そう思った時「よし！いい会社にしよう」と思い直し、取り組む覚悟を決めました。

社員に自分の気持ち想いを打ち明け、とにかく一緒にやっいていこうと決め、話し合いました。未熟な私は、社員の心に響かせることが出来ず、それは今でも後悔をしています。

自分に何が足りないのかを自問自答しずっと考え、覚悟が足りないことに気づきました。だから社員にも伝わらない言葉や理念も出てこない。その後、助言者の方々のアドバイスや経営に対する想いを伺っているうちに自分も「こんな経営者になりたい」と思うようになり、再度自問自答の繰り返しの中、やりたいことが少しずつ見え、未熟ながらも目標を決めることが出来ました。

下を向いては何も変わりません。経営に全力を傾け、お客様や社会に感動を提供し事業を支え、強靱な経営体質をつくれるよう励んで参ります。

助言者の方々、遅くまで付き合ってくれた先輩方、人の温かさを感じた半年でした。本当にありがとうございました。感謝の気持ちを込め、当社を必ずいい会社にします。

### 織りなす縁に感謝しながら未来へ

北日本白衣山形(株) 代表取締役 佐藤 博之

約半年間に渡り自分自身と会社と向き合ってきたことは大変意義があったと思います。初回はインパクトがあり、最後まで全うできるのかと心配になりました。そして自分への不甲斐なさや情けなさを強烈に実感した次第です。自分の仕事のことなのに、質問に返答できないというこれまでにない経験。また、それはちょっと違うだろう！という質問等もありましたが、返答できずに撃沈。悔しさに臍を噛むという滅多に経験できないことをさせてもらいました。

その後の月一回のつくる会では、重くのしかかる指摘と質問の重圧に何度も逃げたくなりました。それは情けない自分をこれ以上晒したくないという変なプライドみたいなもの。本当は自分自身との闘いでもあったのです。おかげさまで、これまでのようなお気楽な生き方、態度ではまずい！そんな気になり言動を改めました。指針の作成はもとより、我が人生においても深く考える時間をいただいたという気持ちです。

今、こうして無事に終了できましたことに対して、まずは

皆様への感謝であります。心が折れそうになった時に、修了生の皆様から何度も助けいただきました。初対面であるにも関わらず、こんなに親身になって助言して下さるなんて、他ではまず有り得ない体験ではないかと思えます。何度かキレそうになったこともありましたが、それもプログラムのうちかもしれない、などと疑心暗鬼に駆られ、その手には乗らないと自分に言い聞かせたりもしていました。同期の仲間とは貴重な時間を共有でき、一生の友と呼べるまさに戦友と成り得た思いです。

## これからが本当のスタート

(有)尚堂 常務取締役 角田浩二郎

経営指針を受講して、この半年間は多くの事を考え悩み苦しめ、そして大切なものを気づかされたそんな日々でした。自分を見つめ、会社や社員のこと、そして家族のことを思い、今何が足りないのか必要なのか、なぜ経営をしているのか、誰のための会社なのか、簡単には答えが見いだせず、自問自答していました。

キックオフ宣言で、社員に向けて経営指針を受講した経緯や自分が思う会社の将来のあるべき姿を話し、また社員から貴重な意見をもらい、お互いを深め合うことができました。これをきっかけに、受講した内容や自分の考えを、社長や社員に伝えやすくなり、助言や意識共有ができました。今まで仕事を早くこなすために、自分の意見だけを伝え、社長や社員の意見に耳を傾けてこなかった、みんな一人ひとり「サイン」を送っていたのに自分が見ようとしていなかったことに気づきました。まず私がすべきことは一人ひとりの顔を見つめ、聞くことでした。自分の意識を変えなければ何も変わらないことに気づきました。月一回の社内全体会議でも聞き手になり信頼して任せることに重点をおくと、社員の活発な意見がでて、トップダウン体制ではなく、社員の自発的な体制

「誰も助けてくれないよ」修了生の方から何度か言われた言葉です。身に沁みました。社業を継いで形式的には代表取締役ですが、何もできていなかったことの懺悔と、社員達への申し訳ない思いでいっぱいでしたが、こうして皆と思いを共有できる理念を作り上げることができた達成感は格別です。今後は社員と共に「織り成す縁」に感謝しながら未来へ向かって日々の取り組みをしていく所存です。本当にありがとうございました。

に会社が変わることができました。社内の意識共有、お客様に喜んでもらえる商品製作の体制になりました。

最近、お客様から「尚堂さん変わったよね、雰囲気、良くなったね」と言われるようになりました、本当にありがたい言葉です。

私はまだまだ未熟ですが、日々精進し「人として、経営者として、親として」この街を愛し、仲間と共に成長し続けていきたいと強く思う自分がいます。皆様、ありがとうございます。これからが本当のスタートです。これからも末永くご指導ご鞭撻のほどよろしくお願いたします。



## 社員を幸せにしたい

共栄印刷(株) 代表取締役 涌井 洋一

「社員の幸せって言うけど、あなた社員と何が幸せか話したことあるの？」経営理念を初めて発表した時にいただいた質問。寝不足と緊張感、次々と投げかけられる質問に答えることに精一杯で、この時点では、この問いの重みに気づけずにはいた。

「経営指針をつくる会」第1講を終えた翌日、会社の朝礼での出来事。指針の会を受講することは事前に社員に伝えていたので、初回を終えた感想を話そうと思って、いつもの調子で話を始めた。こんなことを言われたと、冒頭の問いを口にしたら、はっとして、言葉が詰まった。

先輩方にはお見通しだった。「社員の幸せ」なんて、考えたこともなかった。どういう思いで、今まで社員は働いてくれたのか。オレは今まで何をしていたのだ。軽々しく幸せなんて口にした自分が恥ずかしくなり、社員に対し申し訳ない気持ちでいっぱいになった。しばし涙が止まらなかった。

至らなかったことを率直に詫びて、朝礼を終えた。

社員は、驚いたろう。「なんかヘンなのに社長がハマった」そう思われたかもしれない。朝礼で社長が泣くなんて前代未聞。でもあの涙を流した時、自分の腹が決まった気がする。二度とこんなことがあっちゃいけない。必ず社員を幸せにするんだ。そのために何をしたらいい？指針の会にがんばって食らいついていけば、絶対何か見えてくるに違いない。そんな思いで、毎回出席させていただきました。

再発表でも足りず追試を言い渡される出来の悪さ。にもかかわらず、規定回数を超えてなお真摯に向き合い続けてくださる、菊池委員長、担当の小川副委員長をはじめとする先輩方、打つ手は無限にあると教えてくれた奥山先生、影で支えてくれた事務局の皆様、そして苦楽を共にした飯野さん、博之さん、角田さんには、感謝の言葉しかありません。本当にありがとうございました。絶対にいい会社にします。

## 4委員会合同例会

# 未来の子どもと社員の育成のために インターンシップと採用の取り組みを考え合う

9月11日、山形テルサを会場に経営指針・社員共育・共同求人・地域活性の4委員会合同例会が行われ、24名が参加しました。各委員長が「人を生かす経営」に向けて各委員会の関係性における課題を出し合い、準備を進めてきました。当日は「未来の子どもと社員の育成のためにインターンシップと採用の取り組みを考え合う」をテーマに、山形大学 松坂准教授の講義、(株)サニックス 佐藤社長の事例報告とグループ討論で学び合いました。

当日の講義と実践報告を紹介します。

### 講義 中小企業におけるインターンシップ導入の有効性について

講師：山形大学 准教授 松坂 暢 浩 氏



#### はじめに

中小企業の大きな経営課題として「新規人材の確保・育成」が挙げられます。この課題解決に向けてインターンシップが注目されています。経済産業省は、本業の強化と人材強化につながる「共育型インターンシップ」

を推奨するなど、国を挙げてインターンシップの活用的重要性を周知し、その推進を図るという方向性にあります。山形同友会と山形大学では、いち早く連携し、インターンシップの授業を低学年次対象に開講しています。この取り組みは、文科省の好事例集17選にも選ばれ、また日本インターンシップ学会東日本支部(監修)の書籍にも取り上げられ、全国的に注目されています。

#### 低学年インターンシップの経緯

山形大学では「山形県で就職を考える学生の進路先の幅を広げたい」「県外出身者にも山形県で働く選択枠を持って欲しい」という学生の県内定着をいかに図っていくかという課題がありました。そのため山形同友会に相談すると、同友会にも「大学生に中小企業で働く魅力を知って欲しい」「大学生を採用する上で大学生と接点が欲しい」という課題があることが分かりました。そこで2014年より、インターンシップを通して、早期からの学生と中小企業の相互理解を目的に、低学年向けインターンシップの授業を開講しました。初年度に20名の学生を13社が受け入れて以降、履修する学生は年々増え、今年度は43名の学生が25社の同友会の企業でインターンシップを行っています。ぜひ次年度は受け入れ企業40社、参加学生80名を目指し拡大してい

ければと考えています。

#### インターンシップを受け入れる企業側の視点

昨年受け入れた企業のアンケート結果より、インターンシップ導入による3つの有効性がわかりました。1つは「採用力の強化」(直接的な採用に繋がらなくても定期的な接点を持つことで大学生に対する理解と採用に向けての下地を作る)、2つ目は「自社の認知度や理解度の向上」(自社の魅力を改めて考え、それを発信できるようにする)、3つ目は「人材育成」(社員教育や職場活性化につなげる)です。特に「人材育成」に関しては、インターンシップを社員教育の一環として捉えている傾向がありました。ここは大きなポイントだと思います。また本インターンシップは、企業側の負担感をなくし継続的に行うために期間を3日間と設定し、プレインターンシップの位置づけで1年生を対象に行っています。就職に直結しない部分もありますが、色々なタイプの学生を見てもらえると思っています。

#### まとめとして

大学と地域の企業が連携し、地域を担う大学生を育てることで、自社の社員を育てる共育の視点を持ってほしいです。そして、インターンシップの受け入れを通して、自社の採用力強化や人材育成・組織活性化につなげてもらいたいと考えています。中小企業の魅力＝社長や社員の魅力。つまり「人」の魅力が鍵です。より魅力を発見し伝えるインターンシップをチャンスとして捉え、会社が魅力ある会社になっていただく機会と捉えて欲しいと思います。初年度に履修した公務員志望の学生が、自分の可能性を広げようと岩手県の中小企業に就職が決まりました。学生も変わりましたが、何よりも会社が元気になったと聞くのが嬉しいです。

(文責事務局)



## 事例報告 インターンシップから採用の取り組み

報告者：(株)サニックス 代表取締役 佐藤 啓氏



私は5年前に社長就任し、会社を変えようと決意した時から始まりました。当時、採用は欠員による中途採用、教育方針も職場環境改善の取組みもなく、社員が辞めるという悪循環が続いていました。

そんな会社を人が輝く魅力ある

職場にするため、最初に取り組んだのが経営指針づくりです。経営理念という想いの共有を図りながら、同友会の社員共育・共同求人活動を始めました。事業の継続発展には採用が必要で、会社の成長には学ぶ環境が大切です。経営者と社員が共に学び育つ環境・土壌づくりが社員教育であり、人としての育ち合いが、人を活かす経営に繋がると教えてもらいました。そういう取組みが会社から家庭に波及し、地域に広げることが同友会の活動と思っています。

### 共育ちを実感

インターンシップは学びの環境づくりに有効で、地域の中小企業が学生に向けて会社の魅力を発信するのは重要です。

当社では大学との連携で可能性が広がると思い、3年前から山形大学との低学年インターンシップに参加しました。1年目は農学部男子学生が来ました。「会社のこと、働くこと、中小企業のこと」を伝えること、総合職について学んでもらい将来の職業感がイメージできるプログラムにしました。担当の社員達は資料を作成し、自分達の言葉で仕事の魅力を伝えました。最終日の昼食会では学生も、社員達も非常にいい笑顔で報告して頂き、共育ちということを感じました。

### テーマを持って取り組む

2年目は、女子学生2名が来ました。現場を含めて多くの社員と会話する機会をつくらせ、「知ってもらう」をプログラムにしました。忙しい時期で現場の方々が厭がるので

はという懸念もありましたが、彼女達の成果報告書や当社の魅力を撮影した写真から会社全体に共育ちが広がったことが分かりました。

成果報告会では受講前に抱いていた負の中小企業のイメージが「人を大切にしている。一人ひとりが気持よく働く会社」が中小企業の魅力に変わっていました。働くとはという点では「自分が成長し続けること。人のためになる。人との関わりの中で自分の価値観が変わる。地域、社会の一員として認められる」と発表していました。

また、「充実した3日間でした。社会に出て働くということは、社会の一員として生きる上で大切なことと感じた。サニックスの雰囲気・皆さんをとっても好きになりました。応援しています」という感動的なメッセージも頂き、社員と共有しました。

3年目の今年は「一緒に考える」です。学生の視点からみた当社の魅力と我々が思っている魅力のすり合わせです。若手社員中心にチームをつくり「山大生を採用するプロジェクト」を立ち上げました。学生が企業の何を知りたいのか、どんなプレゼンに興味を持つのか、一緒に考えてもらいます。若手社員は期待以上に盛り上がり、自主制作の採用動画をつくり、学生の意見を入れて完成させる予定です。

### 採用のきっかけに

当社は技術系で山形職業能力開発専門校のインターンシップも受け入れています。現場実習だけではなく、朝礼から委員会の活動と、職場環境や雰囲気を感じてもらうプログラムを組んでいます。インターンシップが契機となって、20名の自動車科から今年3名が入社しました。インターンシップは直接的な採用だけではなく、学びの環境づくりとしての共育ちがあり、それが魅力ある会社づくりにつながっていくと感じています。

(文責事務局)

# 2017北海道・東北ブロック支部長・地区会長交流会に参加して



## 置賜支部長 八代昌弘 (株)八代鋳金 代表取締役

9月7、8日の「北海道・東北ブロック支部長地区会長交流会 in 函館」は自分の支部長としての責任を再確認できた交流会でした。

パネルディスカッションの2名の報告は、支部長となり支部の在り方、事務局との関わり方、同友会活動(運動)の中での経営指針・共同求人などの重要な要素を含んだ活動が、自社の経営に生きている。遣れる事は何でも遣る中で問題を見つける事、その問題を「知る、学ぶ、考える、学ぶ、ステップアップ」と認識して行く事の大事さを感じた報告でした。

「会員と地域の期待に応える支部・地区会活動を目指して」という演題で、話の問題点が置賜支部と同じと感じました。会員増強、何のために、例会が自社で活用されているか？支部活動が地

域の役に立っているのかなど、今重要な問題を取り上げる方法、仕組みづくりを大切にしたいと思いました。

グループ討論は「地域における同友会の役割とは何か～会員企業の経営課題と地域の課題を見据えて」のテーマでした。地域活性には、地域の歴史を学び、踏まえて新しい歴史を作ることが重要で、いわゆる産学一体、環境問題、若者流失ストップなど、いろんな問題が山積状態で一つ一つ解決する事が活性の近道と感じました。

2日目の記念講演では、行政とどう関わりどう再生するかがテーマでした。地域の強みを発見し、それをどう発展させるかがカギであり、それをビジョンにする事で官民の協力のもと、新たなビジョンが生まれ再生を果たしている講演でした。とても素晴らしく感じました。

## 山形支部長 阿部秀顕 (株)山形ピッグファーム 代表取締役

今年度、山形支部では幹事や役員の人材育成こそが支部活性化につながり、会員企業の発展に寄与し、同友会会員企業の皆さんに役に立てる支部になるよう方針を立てました。その一環としてこの交流会への参加を積極的に進めました。

この交流会では各支部が抱える問題が提起され、どの支部でも同様の悩みがあることを知ることができました。解決するための良い取組みの事例発表は徹底的にパクリのように提案されました。各地域とも特性はあるものの活性化しているところは役を楽しみ、戦略的に指針作りなどをとおして人材育成をしていました。

経営指針に関しては「あるもの」「ないもの」の間には壁があり様々な意見はあるが、経営指針はどんな企業にも必要であり、同友会はその手助けができる団体でより多くの会員にしっかりした経営指針をもって経営にあたってもらえるよう促していかなければならない。経営指針の重要性は被災地の同友会企業がいち早く立ち上った事を見ただけでも一目瞭然だ。むしろ、震災経験企業の方が経営の軸を確立し、地域連携を強くしている話も出ていた。多くの支部の仲間にも課題に気づいてもらいながら指針を作ってもらいたい。

## 山形支部幹事 高橋 明 (有)グッピー園 代表取締役

自分は山形支部幹事ですが、幹事としてしっかりした活動が出来ているかというところでもなく、この交流会に参加することに対し少々気後れがありました。しかし、参加してみるとそんな思いはすぐに無くなりました。参加された他県の支部の方々も悩みを抱えながらも同友会活動と自社の経営は両輪と捉え、頑張られていることが分かったからです。

パネルディスカッションにて報告を頂いた森社長と藤河社長はお二人とも先代である親から継承する時にかなり大変な思いをされたこと聞き、継承の難しさをわが身のこたのように感じながら聞きました。自社の経営課題と同友会活動における課題は別物と捉えられがちですが双方はリンクしており、お二人も自社と課題に正面から取り組みながらも地区のリーダーとしても活躍されているのが印象的でした。

グループ討論では「同友会活動に疲れていませんか？」との問いかけがあり、様々な議論がありました。各地区においての増強

活動に力を入れるほど自分の会社がおざなりになってしまうという方がいました。しかし、そうではなく会社の問題に正面から向かって解決を目指し発展することが出来たら同友会活動も生きてくるということが分かりました。

TTP(徹底的にパクリ)という言葉も印象的でした。同友会で学んだ良いことは徹底的にマネし取り入れる、そして発展することが地域における自社の一番の役割なのだというまとめに至りました。



# 10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

### 女性だからこそ学べた「仕事」と「家庭」と「経営」 ～今こそ、働き方改革の眼を養おう～

2017.10.27(金) 18:30～21:00

場所：山形テルサ リハーサル室  
山形市双葉町1丁目2-3 ☎023-646-6677

報告者：(株)Hair with Water 代表取締役 赤塚治美氏

実家の美容室が1965年の創業、母から受け継いだ「Hair with Water」2016年に事業を受け継ぎ法人化。まだまだ日本は、山形は、家庭の主体者が女性。ブラック企業といわれた美容業界で、リーダーとして・妻として・母として、奮闘するが、様々な困難が訪れる。同友会の経営指針作成で転機を迎えるが、その後も社員の大量の離職、方針の大方転換が必要に。自身の経営と同友会の活動が、両輪となって成長する様を報告します。今後は「娘として」介護の役割も加わることも予測され、仕事と家庭の両立のために益々、ワークライフバランスを学び、社員がいきいきと働き続けられる会社を目指して行くべきと決意した報告者です。男性経営者にこそ、これが社員の現状でもあるという視点で聞いて頂きたい報告です。お誘い合わせの上、お気軽にご参加いただけますようお願い致します。

## 寒河江支部

### 社員と共に夢を描く ～お肉を通じて幸せを描く～

2017.10.24(火) 19:00～21:00

場所：寒河江市技術交流プラザ 第1研修室  
寒河江市中央工業団地153-1 ☎0237-86-1991

報告者：黒沼畜産(株)・王様の焼肉(株) 代表取締役 黒沼 望氏

2006年に王様の焼肉を起業、翌年2007年に黒沼畜産の代表取締役に就任した黒沼社長。事業継承を目前に控えた時期に王様の焼肉を起業した裏には黒沼社長の想いと気の知れた2人の仲間。3人での共同経営の中で成功事例や苦悩などを赤裸々に報告して頂きます。そして、店舗展開をしていく中で人材育成に力を入れ、社員と共に夢を描き叶える為に行っている事。社員のモチベーションを最大限に引き出す事例など人材育成にお悩みの方々への参考になる例会にしたいと思っております。グループ討論では「なぜ社員を雇わなければいけないのか?」を切り口に「して自事業所を継続して行くためには「経営者は社員やお客様にどんな想いを伝えなければいけないのか?」を共に考えることをねらいとします。

## さくらんぼ支部

2017.10.26(木) 18:30～21:00

場所：まなびあテラス 講座室  
東根市中央南一丁目7-3 ☎0237-53-0223

報告者：(株)エツキ 代表取締役社長 早坂幸起氏

詳細については、案内チラシ・e.doyuをご確認ください。

## 置賜支部

### 事業承継で何を引き継ぎ、何を変えたのか

2017.10.30(月) 18:30～21:00

場所：アクティー米沢  
米沢市西大通1-5-5 ☎0238-21-5655

報告者：(株)サンノー企画印刷 代表取締役社長 小関幸一氏

置賜支部10月例会では、昨年9月に(株)サンノー企画印刷の代表取締役社長に就任した小関幸一氏より報告いただきます。

先代の想いを引き継ぎつつ小関氏はお客様に雰囲気を提供したいとの思いから会社を大規模に改装。印刷業界の市場が縮小する中、従来の紙の印刷だけではなくネットを加えた「印刷+α」で、地域のお客さんの支持を集め業績を伸ばしています。地域密着の「情報価値創造企業」として、Win & Win(共存共栄)の関係を構築できる企業を目指して実践する小関氏の報告をもとに、従来の商品・サービスにどう付加価値を付けていくかを考え合います。

ぜひ、お誘い合わせの上で参加お待ちしております。

## 庄内支部

### 自社の現状を知り、“今”何を思うか!

2017.10.18(水)18:30～21:00

場所：酒田市勤労者福祉センター  
酒田市緑町19-10 ☎0234-26-2644

報告者：酒田米菓(株) 代表取締役社長 佐藤栄司氏

昭和26年創業の酒田米菓。「地元の特産品を守りたい」と庄内のお米からお菓子づくりを始めた創業者の「思い」から、高度経済成長期以降食生活もパンや肉といった欧米化が進みゆく中、この国が誇る「米文化」を次の時代に伝えることを願い、日本で初めての「うす焼きせんべい」を世に出す。創業者の1枚の絵に込められた「夢」は、最上川を背景にした観光工場。佐藤栄司社長の「想い」は、みんなの笑顔。1度、口に出したことは決して曲げない、猪突猛進の自分と語る佐藤社長。それぞれ違う悩みを持つ経営者や社員でも、佐藤栄司社長のお話には、「今」を生き抜く力になると確信します。多くの会員のご参加をお待ちしております。もちろんゲスト参加も大歓迎です。

## 新庄最上支部

### 自分づくりが会社を変える

2017.10.25(水)18:30～21:00

場所：新庄市民プラザ第5・6研修室  
新庄市大手町1-60 ☎0233-22-4200

報告者：ペイント倶楽部 代表 小屋 茂氏

この道一筋で歩んできた小屋氏。しかし、その道のりは山あり谷ありの連続であった。どん底の中で誘われて勉強会で聞いたのが「やればできる」という話だった。「このままではいけない。自分を変えたい」と一念発起し、学びながら自分づくりに邁進。気がつくと、自分も会社も変わっていた。そして今年、ハウスクリーニングという新たな事業に乗り出します。「伸びしろは、学んだ分だけ」という小屋氏が、失敗から何を学んできたのか、そして環境が変化する中での事業づくりについて報告します。

グループ討論では「あなたの会社を取り巻く環境はどう変化していますか?」をテーマに、変化の時代の事業づくりを考え合います。

# 第5回理事会報告

◆日時:2017年9月13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、後藤、越前屋、小川、阿部(和)、小林、玉津、五十嵐、齊加、阿部(敦)、武内、庄司、板垣、八代、田中、佐藤(啓)、事務局 矢作、後藤、芳賀

## ■開会挨拶

西塔代表理事が、「経営労働問題全国交流会」「北海道・東北ブロック支部長・地区会長交流会」「経営指針発表会」に参加して、「労使見解は同友会の基本であるが、経営指針をつくる会・新会員オリエンテーションの場以外では勉強していない。経営指針には労働環境についての部分が薄く、その場限りになっているのではないか。また経営労働問題全国交流会で給与はコストかという問題提起を受けた。コストならば安い方がいい。賞与についても支払わない場合もあると就業規則に定めている企業が多いだろうが、これも人を生かす経営の視点からどうなのか、住宅ローンがある社員はボーナスでの返済額が大きいのではないかという話もあり、いかに経営環境が変わっても経営を維持発展させなければならないという提起だった。北海道での交流会では自主運営をしている支部は活性化している。会議が運営になっていないか、勉強の場になっているかという問いかけもあった。私の反省だが会員を増やそうということができていないので、こういうところから見直していきたい」と述べました。

## ■学習会

●報告者:阿部敦氏

阿部敦氏から寒河江地域や建築業界の現状と、そこにおける自社の強みと課題について報告がありました。

次回報告者 阿部和人氏

## ■報告事項

### 1)第5回経営労働問題全国交流会in京都

経営指針作成者は増えているが実践に繋がっていないことから、社員と一緒に作成していないからではという話があり、成文化の手引きや変革支援プログラムを活用しようとの提起があった。会員の世代交代が進み、運営が中心になり新会員が労使見解を学ぶ機会がほとんどなく、経営指針セミナーでも経営者の責任のみが取り上げられる問題が挙がっていた。大きな同友会でも山形と悩みは変わらない。基本に戻って人を生かす経営を学び、経営指針に活かし、共同求人・社員教育に活かすべきということでした。(西塔代表理事)

### 2)北海道・東北ブロック支部長・地区長交流会

■報告:西塔代表理事  
9/7~8 函館 6名参加

北海道の守代表理事のまとめから「二人の支部長の報告に役職で自分にこんな力があつたのかと、見つめ直すいい機会になり、報告者を受けてよかったという話があった。問題意識をもちながら学んで次を考える。知恵を付けることが自分の力になる。TTP(徹底的にパクリ)、真似するだけでなく徹底的にやり自社に活かそう。自分が新しい役をすることで新しい自分が見つかる。見つからなかったことが見えてくることもある。役は気持ちよく引き受けよう」ということを紹介しました。(西塔代表理事)

### 3)中同協共同求人・社員教育合同委員会

9/7~8 東京 3名参加

初日は「真の人を生かす経営の実践」についての対談だった。共同求人は採用活動にとどまらず地域の人を育てる運動だという話があり、議論をした。二日目は、グループ討論で残業についての話が非常に多かった。若者雇用促進法では契約に労働時間、就業規則に賃金を明示しなければならず、Jobway参加企業がそれに対応できているかの確認があり、Jobwayブランドのためにもチェックしていきたいということだった。各県の動向を伺ったが、山形の方向性は間違っていないと感じた。学生を採用、働いたら教育という風に一つの人生として捉え、地域で育てていくという事が確認できた。(玉津理事)

26同友会が参加し、大きく三つの問題が挙がった。一つは組織の問題。千名を超える同友会の委員会に毎月4社や10名程度の参加という話があり委員会組織の構築の課題を抱えていた。もう一つは研修・セミナーに参加委員が少なく大変。新入社員研修、幹部社員研修などの各種社員研修、同友会大学も開催し委員が疲労困憊している。その一方で研修の参加率が減少。全国では直近3年で研修に参加していない会員企業が過半数。知識吸収型の研修は限界がきているのではないかと。また委員会で学びの場をつくっているのか。人を生かす経営、各社の課題、教育についてのなどの議論がなされぬまま現状を構築しているのは問題ということで学びの場を取り入れながら運営していただきたいという提起があった。(阿部理事)

### 4)各委員会・部会よりの報告

各委員会より活動振り返り、今後の予定、課題について報告がありました。

### 5)各支部よりの報告

各支部より入退会、例会振り返り、今後の予定、課題について報告がありました。

■承認事項(入・退会承認) 2名入会 4名退会 9/13現在409名

## ■討議事項

### 議題1:2017年度役員研修会のまとめ

西塔理事が27名の参加であったことを報告し、アンケートから成果を確認。今後の課題としては、講義後半の時間が不足したことと、全支部の支部長が参加したことはよかったが、さらに参加者を増やす取り組みをすることが挙げられました。

### 議題2:第14回経営研究集会について

実行委員長の佐藤理事が準備状況を報告した後、下記の各支部の動員目標と予算案を提案し、承認されました。

山形支部 130名 寒河江支部 20名 さくらんぼ支部 15名  
置賜支部 20名 庄内支部 10名 新庄最上支部 5名

### 議題3:中同協役員研修会の参加について

西塔代表理事より10月26(木)~27日(金)に郡山で開かれる中同協役員研修会の参加呼びかけがありました。

### 議題4:事務局に自動販売機設置の要望について

西塔代表理事が会員の要望で事務局に自販機を設置することを提案し承認されました。

### 議題5:秋田同友会経営研究フォーラムの参加補助について

「男女共生」の企業づくりを学ぶことを主題として開催する秋田の経営フォーラムへ東北の女性部会長へ案内があり、赤塚部会長が参加予定で、交通費のみの補助が承認されました。

## ■その他

### 1)中小企業振興条例制定運動について

・新庄市の条例制定運動を進める上で岡田教授が講師を務める宮城県大崎管内の合同支部例会に新庄最上支部の希望者と地域活性委員会の希望者が参加予定。

・鶴岡市の議員より中小企業振興条例の問い合わせがあり、玉津理事と越前屋副代表理事が説明に行く予定。

### 2)その他

参加行事の報告が時間をオーバーするため、報告書を添付資料やe.doyuで事前資料として登録し、口頭での報告は簡易的にすべきとの提案がありました。

### 3)今後の予定

第45回青年経営者全国交流会	9月14日(木)~15日(金)茨城
中同協・女性部連絡会	9月21日(木)~22日(金)東京
*新入社員フォローアップ研修	9月25日(月)9:00~ 山形ビッグウイング
中同協・第2回幹事会	10月5日(木)東京
2017組織強化・増強・拡大全国交流会	10月5日(木)~6日(金)東京
中同協・役員研修会	10月26(木)~27日(金)福島

### 4)第6回理事会日程

●日時:10月11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(越前屋副代表理事)

## 新会員紹介

### ◎石山 高広氏

(南光陽ビッグファーム)  
取締役専務  
養豚業  
さくらんぼ支部

### ◎伊藤 兵一氏

(株)フィデア総合研究所  
代表取締役社長  
各種調査研究・  
コンサルティング業務  
山形支部

## 役職変更

- (株)サンノエ企画印刷 専務取締役  
⇒代表取締役社長 小関幸一氏(置賜支部)
- (株)山形アスワン 営業部長  
⇒取締役部長 大内 太氏(山形支部)

同友やまがた10月号(2017年10月1日発行/通巻295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

2017年度第4号 2017.10.2発行  
山形県中小企業家同友会  
山形市南館3-26-26スタジオアワン102号  
TEL: 023-645-5500  
HP: <http://yamagata.doyu.jp/>

## 【社員共育委員会】

### 「若手の離職について考える」

社員共育委員会では毎月第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。  
先々月はF部長から、「若手の離職」について問題提起をして頂きました。

.....

「若手社員2名(27歳、29歳)が辞める事になった」

「1人が同業の家業継ぎたい、一人が独立したいという理由で退職」

辞めるときに「新規事業を任されたが助けが無く孤独だった」「35歳にならないと役職が付かない」という声があった。

と報告があり、再発防止にはどう取り組むべきか問題提起がありました。

討論では

根本原因は「コミュニケーション不足」「キャリアプラン、将来設定への不安」などが挙げられました。

各メンバーからは「離職の原因を検証し、幹部と共有して次への糧とする」「社員は不満を言う機会がない」「直属上司がいても人間的に話せない時もある」「社長がいつも見ているという社風を作る必要があるのではないか」など討論となりました。

後に組織運営の仕組みづくりの話題となり「評価制度、賃金テーブルは社員に周知されているか」「規定の作成、改訂は社員と共有・検討しているか」「評価者の能力向上も重要」「仕組み化を図るには組織の成熟度を上げる必要があるのではないか」という討論となりました。

F部長からは「離職を受け入れ、幹部で原因を共有してもっと良い会社にしていきたい」とありました。

前回は若手の離職問題でした。

中小企業での離職は組織運営に大きな影響を与えます。しかし、離職の問題から逃れる事はできません。離職を受け入れ、原因を探り、幹部社員と共有し、話し合い、指導を重ね、社員教育を推進し、離職率を下げる努力をし続けなければならないと学びました。

.....

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？



#### 【次回社員共育委員会】

■日 時：10月18日(水) 17:30～

■会 場：山形同友会事務局(山形市南館3-26-26-102 電話023-645-5500)

※同友会事務局に電話1本でOK!ゲスト参加お待ちしております。

## 【女性部会】

この9月に、女性部部会長が、秋田「男女共生部会主催経営研究フォーラム」「中同協女性部連絡会議」に参加してきました。今回は、“同友会の”「男女共同参画」についてお話ししたいと思います。男女共同参画基本法は、H8年の「男女共同参画推進連携会議」の発足に始まり、H11年公布・制定されました。基本法では、男女共同参画社会を実現するため、基本理念を定め、国・地方公共団体・国民、それぞれの責務を明らかにしています。ちなみに、5つの基本理念とは●男女の人権の尊重●国際的協調●社会における制度又は慣行についての配慮●家庭生活における活動と他の活動の両立●政策等の立案及び決定への共同参画、です。是非、詳しく調べてみてください。

なぜ、女性だけが守られるのか？女性に有利な制度じゃない？って、思っていないですか？「男女共同参画」を進めることは、まだまだ国際的にみて低い、日本のジェンダーギャップ指数を上げることで、女性の能力を発揮し活用する事、男性の働きすぎ・責任の持ちすぎを防ぎ、男性にとってもバランスの良い社会生活の実現に役立つのです。これは、男女が、長く健康に働き続けることでもあるのです。

あなたの職場の女性が、保育所にお迎えに行くので残った男性社員(独身女性)が急な残業、保育所から介護施設から電話が行くのはお母さんのケータイ、というシーンは当たり前ですね……。例えば「パパ、今日は、大切なお客様へフォローが発生したの、お迎えを代わってくれる？」「部長、今日は急な保育園のお迎えが出たのですみませんが、在宅勤務に変更します」など、こんな働き方が実現したら……

6月の、女全交の基調講演、昭和女子大学総長の坂東眞理子氏は、女性リーダー育成には「女性が覚悟を持って一肌脱ぐ」「女性の得意な思考である“連携するリーダー”部下の能力を引き出す”支えるリーダー”を発揮しよう」の意識改革が必要、会社は、その場の提供と抜擢の責任がある。と提言していました。

ある指数では「脳の思考の特徴で、女性の方が時間当たり労働生産性が高い」との結果も報告されています。これは、5時で会社を出なければならない、顧客の心に生活者の視点で寄り添うことが得意、消費者の目線でニーズがわかる、などの特徴があるからだそうです。この指数が事実なら、活用しない手はありません。

まずは、職場の女性社員の背中をおす、場を与える、家庭の奥様の仕事を知ってみる・応援する、から始めませんか？(もちろん女性も、旦那様の仕事を知ってねぎらうことも大切ですね・・・笑)

共同の参画で、一緒に楽しんで、一緒に力を合わせて、同友会で学ぶ企業だからこそ、身についている「人を生かす経営」の道を進みましょう！

今回は、ちょっと崇高な話題になりましたが(笑)実は、一番身近な大切な話題。女性部で、是非、語り合きましょう！

