

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

3

March
2019

山形県中小企業家同友会

月刊 同友 やまがた



2019年新春交流会 グループ討論



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

社員が働き続けたいと思える企業へ



1月25日、新年の幕開け行事となる「2019年新春交流会」が、ホテルメトロポリタン山形に於いて開かれました。会場には、来賓の方々も含め総勢150名が集い、学びと交流を深め合いました。

記念講演では「『働きたい!』と思われる企業づくりは社員の声を聞くことから始まる～GCH(企業内総幸福)の追求で社員がその気に～」と題して、日鐵鋼業株式会社 代表取締役 能登伸一氏(広島県中小企業家同友会副代表理事)が、自らの経営実践を語りました。

後継者として入社した能登氏は、暗い会社を何とかしたい

と、幹部と話し合いますが出てくるのは会社の不満ばかりだったと振り返ります。同友会入会后、全ての責任は自分にあるということに気づき、続出する不満に悪いと思えば謝り、誤解があれば丁寧な説明を繰り返してきました。

そして、社員や企業にかかわる人との信頼関係の構築を大切に、GCH(企業内総幸福)を「見える化」「聞く」コミュニケーション」「誇りが持てる会社づくり」を柱として追求していくことで社員の姿勢が変わり、会社が変わってきたと言います。誇りが持てる企業づくりにむけては、新卒採用や障がい者雇用を実践しました。また、3S活動や管理システムに挑戦する中で、社員の自主性が発揮され、「日鐵内総幸福」の向上につながっています。

最後に、能登氏は「同友会で言っていることと会社でやっていることは同じ。日鐵内総幸福と全社一丸の体制、創意工夫による顧客満足の向上で地域社会に貢献できるように社員と一緒に励んでいきたい」と語りました。

引き続き行われたグループ討論では、「社員が働き続けたいと思える企業とは？」をテーマに話し合わせ、離職の原因を考え、定着に結びつける取り組みを考え合いました。

懇親会では、大久保実行委員長の挨拶の後、新春を祝って「大曾根餅つき保存会」のご協力で餅つきが行われ、大きな掛け声が会場に響きわたりました。

2019年
新春交流会
記念講演

『働きたい!』と思われる企業づくりは社員の声を聞くことから始まる ～GCH(企業内総幸福)の追求で社員がその気に～

講師: 日鐵鋼業株式会社 代表取締役 能登 伸一氏 (広島同友会副代表理事)



新年あけましておめでとうございます。こうやって壇上でお話をしていますが、同友会入会当時は会社も自分もひどい状態でした。本日は、先輩方に尻を叩かれながら、同友会が奨めることを自分なりに実践した結果を報告したいと思います。

会社は広島県2番目の都市である福山市にあり、事業は鋼材等を切断して納品する、いわゆる材料屋です。経営理念は「我が社は鉄鋼金属分野において、物作りの一翼を担い全社一丸となって地域の皆様から信頼され、愛されることを目指

します。そして社員一人ひとりの幸福と夢を実現させるとともに地域社会の発展に寄与することを誓います」です。「物作りの一翼を担う」というのは材料屋にとどまらず、お客様からのどんな要望に対しても応えることを意味しています。そして「信頼され、愛される」というのは、自分がそうなりたいのと同じように、会社も愛されたい、信頼されたいと思い、掲げています。

暗い会社を変えたい

父が創業したころの日鐵鋼業はまだ社員も2～3名で、高校生の私は社員さんと「おっちゃん」「伸ちゃん」と呼び合う仲でした。それが大学を卒業後に入社すると、雰囲気暗い会社になっており、社員同士の協力も会話も全くありません。昼休憩にお客様が来ても無視、大事な注文書は机の上に



置きっぱなし、現場はみんなくわえたばこ、チャイムもなければ制服もない。そんな状況でした。その後私は同友会に入り、福山支部にだけは嫌々参加していましたが、その中でうらやましいと思える会社が見つかりました。そこで意を決して、専務就任時に自社の主要メンバー二人を食事会に誘い「暗い会社を何とかしたい。正直な意見を話してほしい」と頼みました。二人はビールをちびりちびりと飲むだけで何も話してくれません。「ここで出た話はおやしには秘密にしておくから、僕だけには本当のところを教えてほしい」と言うと、まさにテーブルを叩かんばかりの勢いで色々な話をされました。今でも忘れられない話が三つあります。一つ目は、その社員のお母さんが亡くなり休んだときのことで、うちは日給月給制で、出勤日数当たりの給料で計算していました。経理をしていた母は、休んだ分給料を引いており、「俺は我慢するけど、ほかのみんなの時はこんな時くらい有給にしてくれ」と言われました。二つ目は、新しい切断機械を導入した時、制御がうまくいかないのを見た親父が二人を強い言葉で責めたのが今でも忘れられないと言われました。三つ目は、社員が取引先で「今の給料の二倍出すからうちに来ないか」と言われたそうです。「その時は二人で相談し日鐵鋼業に残ったが、今は移っておけばよかったと後悔している」と言われました。この三つが今でも忘れられません。悔しいやら腹が立つやらで夜も眠れない日々もありました。しかし同友会で学ぶうちに、あんな風に言うのも無理はない、悪いのはむしろ会社だったのではないかと気づきました。

現在広島同友会の代表理事を務められている立石さんは「いこるところに人は集まる」と言っています。「いこる」というのは炭が赤く熱を持っている状態です。「バーベキューで、いこっていない炭の上には何も置かれぬ。会社も同じで、いい人、いい仕事来ないのは自分がいこっていないからだ」と言われました。僕がもう一人同友会で尊敬している元代表理事の方の会社では、自分がやったことが自分に反映される仕組みを作ったところ、生産性が倍増したというのです。「人がその気になればどんな工夫や改善も時間を惜しまず考え、行うものなんだ」と言われました。その話を聞いて、社長の仕事とは社員をその気にさせること、色々な問題を人

のせいにしないことだと気づき、経営指針書にも「原因自論で物事を考える」と入れています。

企業内総幸福と3つの柱

休眠会員だった自分がまじめに同友会に参加するうちに福山支部長になりました。広島同友会の支部長は就任時の総会で所信表明をしますので、何を話そうか悩んでいる時、現在駒澤大学にいらっしやる吉田教授が、ブータンのGNH(国民総幸福、Gross National Happiness)という考えを紹介していました。まさに同友会の出番だとGCH(企業内総幸福、Gross Company Happiness)を所信表明で打ち出し、この大転換期に会社が存続、発展するためにこの考え方が必要だと話しました。私はこの年から日鐵鋼業の経営方針を「日鐵内総幸福の向上」と決めました。まず日鐵鋼業で働く幸せを「やりがい、働きがいがある」「同僚、仲間一体感が育まれる」「一人ひとりの個性がいかに発揮される」「仕事を通じてスキル、知性が向上する」と定義し、この四つの幸せを獲得するために、三つの柱を立てました。

一つ目の柱が会社の見える化です。とにかく会社で起きていることを良いことも悪いこともみんなに知ってもらう。経営指針をツールとして活用しすべてを知らせるようにしました。朝礼の月次報告、経費公開をスタートし、社員にも伝わるように、税理士の方に説明してもらう勉強会も行いました。営業は製造のことを、製造はお客様の事を共有できる仕組みを作りました。経営指針書には社員の個人目標と一緒に好きな言葉も載せ、経営方針発表大会で発表してもらいます。好きな言葉を見ると、その社員の価値観がうかがい知れます。これらの見える化は何のためかという「日鐵鋼業は自分の会社なんだ」と思ってもらうためです。よく知らないこと、よくわからないものを好きになれと言っても無理です。

二つ目の柱は「聞く」コミュニケーションです。上長が下からの声を聞くというコミュニケーションです。今の日鐵鋼業には会議がたくさんあります。かつての月一回の全体ミーティングでは、司会も主役も私でしたが、そこからかなり変えて、今は部門や階層ごとの会議がおおよそ月一回のペースで行われています。個人面談を個人目標の設定時とボーナス支給の10日ほど前に実施し、その時に自分のPRや悩み、家庭の心配事などを聞いています。「社長は知らないけど〇〇さんはこんな風に頑張っていますよ」とほかの社員のことを話してくれる人もいます。

皆様にお勧めしたい取り組みが「開発会議」です。将来こんなことがしたいという意見が出る会議をしたくて始め、最初は「会社で仲のいい4~5人のグループと、おいしいものを食べて酒を飲み、運転代行代も会社持ちにしよう。ここまですれば素晴らしい会になる」と思いました。ところがいざ始めてみると、専務時代を思い出すようなダメ出し会議になり、

「社長は『報告しろ』というけれどもいつも機嫌が悪そうだ」「リーマンショック直後に営業先を紹介してほしいと言われたが、いざ紹介するといとも簡単に突っぱねられ、二度とやってやるかと思った」「会社の決め事を破るのはたいてい社長が専務だ」などと言われました。社員はよく見ています。もうやめようとも思いましたが、その5人だけにおごるわけにもいかず半年かけて一巡しました。これで終わりではやりきれないので、もう少し頑張っていると徐々に雰囲気が変わり、社員の心のドロドロしたものが抜けて、素晴らしい提案が出るようになりました。「スペースを拡大してくれば、加工と同時に片付けもできる」「機械の切断プログラムを製造側でプログラムできるようにすれば、専務や社長は営業に出ていける」など、社員にとっては負担になる提案もありました。初めて8年になりますが、グループを入れ替えながら続けている、楽しみな会議です。この会議には唯一「この会にいない人のことは言わない」というルールがあります。仲よしグループの悪口大会になっては後味も悪く生産性もないからです。この取り組みは「人を生かす経営」の実践だと思っています。同書籍には「正しい労使関係を樹立する責任は、まず経営者の姿勢を正すことが決定的に重要」とあります。社員に指摘されることの中には、僕が悪かったことも多い。そのようなときに謝れない人が案外多いのではないのでしょうか。「俺はお前らを雇ってやっているんだ」と思っているうちは本当の信頼関係はできないと思います。

最後の柱は誇りが持てる会社づくりです。これは社員に還元するということと、日鐵鋼業に勤めていることに誇りが持てる仕組みを作っていくということです。まずは決算賞与です。売上げの一定部分を1/3ずつ会社、税金、社員に分配するという風にしており、おかげさまでここ3、4年決算賞与を出せています。労働環境改善として、これまでの計画消化有給休暇を指定休日にしました。また、誕生日の社員には商品券をプレゼントしています。ある時、開発会議で「商品券の代わりに嫁に花束でも送ってくれないか」という意見に応えたところ、子供にケーキをとか、旦那に焼酎をなどの要望も出ました。社員のお母さんに花束を贈ったときはそのお母さんから半泣きの電話が来て、「息子さんが贈りたいと言ったのですよ」と伝えると大変喜んでいました。

不可能が可能に

同友会に入り、誇りが持てる会社づくりを進める中で、不可能が可能になったことがいくつかありますが、その一つが新卒採用です。日鐵鋼業は若者から見ればいわゆる3Kの職場で、新卒採用は諦めていました。しかし福山支部で以前支部長をされていた女性経営者から「新卒採用をやったら会社は変わるよ」と会うたびに言われ、そこまで言われたら仕方がないと共同求人に参加しました。ブースに一人も学生が来

ないということもありましたが、委員会で色々なアドバイスを受け、ブースの出し方も工夫し、10年前、やっと20歳の女性社員が新卒で入社してくれました。非常に明るい子で、30歳になった今でも元気に活躍してくれています。先日結婚の報告を受けましたが、これからも日鐵鋼業で働きたいと言ってくれました。今年は高校生が新卒で入ってくれることになりました。当時広島同友会は高校生採用にはあまり力を入れておらず、それではいけないと高校と接触するうちに企業訪問の企画が立ち上がりました。それがきっかけで日鐵鋼業を志望する子が来てくれたのです。

もう一つ不可能が可能になった事例が障がい者雇用です。きっかけは支援学校の先生が会員企業バスツアーをするという支部の企画でした。当初、うちのような重く硬い資材を扱う会社では、支援学校の子にできることはないと思いつつと断っていました。しかし支部長になり、日鐵内総幸福向上を掲げている以上、そういった要望にもこたえなければと思い、職場実習くらいならばと受けることにしました。その時に来てくれたのがH君です。実習の時に頑張ると黙々と取り組んでいたのが採用したのですが、入社してみると集中力が全くありません。同友会事務局に相談し、彼のための時間割を作り、色々な仕事をやらしてもらいましたが、一年くらいたった時に「あちこちで別の仕事をやらされてやりがいが無い。溶接の仕事に転職する」と言いやめてしまいました。彼には手を焼きましたが、大きな功績も残してくれました。彼は全く人見知りしません。ある会社主催のソフトボール大会の前は、昼休憩になると「この人を誘うとあの人は来ないだろう」というのも関係なく、全員をキャッチボールに誘うのです。そうすると、一緒にいるのを見たこともないようなペアがキャッチボールをしていることもありました。以前は1チーム組むのがやっとでしたが、彼が入ってからは2チームになり、その片方がある大会で優勝しました。その時胴上げされた僕に、彼が「社長！ 全社一丸ですなえ」と言ったのを覚えています。

その後輩にあたるK君が今会社で頑張っています。彼はH君とは対照的に自分に自信を持ってないタイプでした。ある時期から体調を崩し、心の病だと診断され一か月休職しました。復帰後も早退等が続き、僕は社員の意見が気になり食事に行きました。グループリーダーが「もうあいつには辞めてもらう」と言うことも覚悟していましたが、「休んでいるとどんどん来にくくなる。朝礼のラジオ体操だけ、10時の休憩まででもいい。まず会社に来てもらおう」と言ってくれました。今ではK君もだいぶ調子が戻り、他の会社を見学するときなどは特に張り切っています。

僕は職場実習を通じて本当にいい子だと思ったから採用しただけで、彼らが障がい者だという認識はほとんどありません。社内の偏見もなくなり、職場もすごく明るくなりました。

た。これからも多様な人を受け入れられる会社になりたいと思っています。そう思わせてくれたのはH君とK君です。

自主的な改善活動

これらの取り組みの結果として確かに言えることは、色々な提案が社員から出るようになり、自分自身で自分の仕事を工夫するようになったということです。

うちでは3S(整理・整頓・清掃)活動をやっています。日鐵内総幸福向上を掲げる2年前にもやったことがありますが頓挫しました。再び始めたきっかけは、同友会役員としてモデル企業に任命されたことです。過去の反省を踏まえて、この活動を通じてどうなりたいのかというのを幹部社員と相談しながら進めました。まず、私ではなく工場長が実行委員長を勤め、各グループからリーダーを選出しました。最初は週に一回の会議からスタートし、「儲かる3S」を念頭に置きました。今は月に二回の3S会議を例外なく行っています。進めた結果として、山のようにになっていた鋼材を整理することで通路ができました。また、鋼材の管理システムも代表的な改善例です。鉄板を色々な形に切断するといびつな残材が多く出ます。かつてはそれを管理しておらず、数量もわかりませんでした。そこでみんなで協力して在庫管理の仕組みを作り、現場でも事務所でどこに何があるのかがわかるようになりました。おかげで小さい製品の注文が来た時に小さな残材を利用して生産できるようになりました。残材も減り、利益が向上し、探す時間も削減できました。これを機に社員も3S活動に手ごたえを感じたようで、自主的な活動が活性化しました。そして3Sの全国大会では最優秀賞をいただきました。もっときれいな会社もありましたが、昔の状態からの変化ぶりが審査員の心に感動を与えたようです。そのあとわが社を見学していただいた方の誉め言葉は決まって「みんなやっとなね」です。こういった活動はどうしても何人が無関心な人がいるものですが、日鐵鋼業ではみんなが取り組んでいます。

ほかの取り組みとしてはタイムスタディーです。一番儲かっていない部署の作業を一時間録画して、みんなで「あれを取りに行くのにこんなに長い距離を動くのなら、場所を変えた方がいいね」などと話し合います。私や工場長が「ここに置け」と頭ごなしに言うより、こういう場がある方が言われた方も納得できます。

あとはペーパーレス化です。受注時の手間がかかる書類仕事を1回の入力に簡略化しました。備品の在庫管理も進め、結果として在庫量は2010年から2018年で32%減、売り上げは88%増です。3Sの取り組みが大きな要因だと思います。最初はうまくいかず、社員も遅くまで入力業務に追われました。それも何とかやり切れたのは、みんなが社長や会社のためではない、自分のためだと思っていたからではないかと思っています。それが、僕の考える社員の自主性です。

3年ほど前に大阪で行われた中同協全国総会にてIPS細胞で知られる山中教授がiPS細胞を発見できた大きな要因として挙げたのがS(Success)=V(Vision)&HW(Hard Work)でした。同友会に置き換えるとVは経営理念や経営指針ではないでしょうか。成功のためには理念や指針だけではなく、ハードワークがないと変わらないんだということではないかと思いました。どんな取り組みも社員のやらされではなく、自分がやるぞという意思が必要ではないかと思っています。

これからの日鐵鋼業

昨年6月から始まった第48期経営スローガンは「僕らの日鐵ワンランクアップ!」です。QMS(品質マネジメントシステム)の構築と運用が始まりました。また、現場に持ち込む作業指示書もタブレットにすることですぐ情報が反映されるようにしました。2年後の50周年に向けて新工場設立も計画しており、落成時には色々な人を招いて何かしたいと考えています。

わが社の経営指針書には「三つの要素」の図解があります。「日鐵内総幸福」を向上させ、「全社一丸の体制」をつくり、その結果社員の「創意工夫による顧客満足」につながる。その結果お客様から頼りにされ、それがまた「日鐵内総幸福」につながっていく。この循環で地域社会に貢献していくという考えです。この間、プータンのことを知るきっかけになった吉田教授が福山支部の新年交流会にお越しいただき「日鐵鋼業のGCHは素晴らしい。このCにはCompany(会社)、Community(地域)、Customer(顧客)の意味もあり、まさに『三方よし』の取り組み。自信を持ってやってください」と言っていました。

同友会に入って28年たちました。当時は会社に行くことが嫌でした。社員を敵対視していました。同友会が大嫌いでオリエンテーションも途中で逃げ帰りました。人と交流するのが苦手でした。しかし、素直さだけには自信がありました。同友会で良いと言われたものは実践しました。それがよかったのではないかと思います。これから、日鐵鋼業内総幸福向上を目指す中で社員の働く上での幸せを常に考え、自主性を引き出していきたいと思っています。



企業の魅力を発信し、ふるさと山形で若者を育て定着させよう!



2月5日、山形テルサを会場に「就職懇談会」が開かれ、県内外の大学・短大・専門学校の就職担当者12校14名と同友会の会員と採用担当者24名の計38名が参加しました。

開会にあたり佐藤委員長は「今年で3年目の開催で参加学校・参加企業共に増加しており年々盛り上がってきている。最近では採用と定着という部分に関心が高まってきていると感じている。今日は学校側の現状や課題、若者の動向を共有し、企業側も各社での様々な取り組みを学校側の皆さんに知ってもらおうそんな場になればと思います」と述べました。

講演では、山形大学准教授 松坂暢浩氏が「若者の採用と定着のポイント」と題して、学生の傾向と大学の取り組みを交えて講演しました。

はじめに、山形大学の学生を対象にした調査より、就活中は同級生・先輩・母親など身近な人に相談する傾向があり、この会社は安心して働ける会社であると学生自身が説明できるような情報提供が大事であると説明しました。

内定先を決めた理由として、①仕事(やりたい仕事ができる)②ワークキャリア(入社後のキャリアがイメージできる)③職場環境(職場の雰囲気がいい)④賃金・福利厚生(給与、福利厚生)の4点を挙げ、「特に職場環境が重要で、インターンシップ・会社見学など最初の接点で学生のイメージが変わるため、対応が大事になってくる」と語りました。

そして、若者の定着のポイントとして、まずは常に見守る、成長の未来を見せるなど会社が安心できる場であると感じさせ、その後鍛えるという段階的な支援が必要であると説明。鍛える際にも、自主性を重視し、失敗しても“×”をつけないことがポイントであると指摘しました。

最後に「同友会とインターンシップ等で連携したことにより関係が強くなり、採用についてもお願いしやすくなった。求人票だけだと学生には強く勧められない。しかし、つながりある会社であればあの会社ならこういう人がいる、こういう会社だからと紹介できる」と語り、学校と地元企業の連携の重要性を提起しました。



続いて、(株)エム・エス・アイ 経営企画室室長 前盛直人氏と2年目社員の高崎和志氏より実践報告がありました。

前盛氏からは、採用と定着の取り組みについて報告があり、採用では、求める人材の見える化・定量化、会社の弱みを伝える、会社の未来・社員たちの未来が見える化し、伝えるなどを心掛け、15年連続内定辞退者ゼロを達成していると報告しました。定着の鍵は社員教育にあると考えて、数多くの社内研修を行っています。職場環境の整備にも力を入れ、社内部活動・社内イベントなどを通し、部門間・男女間を越えてコミュニケーションを図る仕組み・環境を作っています。さらに、社員誕生会、誕生日休暇など福利厚生の充実にも取り組んでいます。こうした社員ファーストの福利厚生と働き方で社員の満足度を高めることが定着につながり、社員の幸せ、お客様の満足度向上、会社の業績向上につながっていくと説明しました。



高崎氏からは、学生時代の就職活動と同社に入社してからの経験について報告がありました。



就職活動では山形県内の会社、安定している会社、働きやすい環境、営業職であることを優先事項として活動。この優先事項に合致し、人事担当の前盛氏の熱意が同社に入社する決め手となりました。入社後、労働環境などについてギャップはなかったものの、「知らない人に自分の話を聞いてもらう活動がこんなに辛いものだったのかと痛感した」と仕事(営業職)でのギャップを実感。現在も不安を抱きながらではあるが「自分の営業スタイルを確立し、会社に貢献していきたい」と今後の抱負を語りました。

その後、グループ討論と名刺交換会が行われ、学校と企業の立場から若者に選ばれる企業の魅力について意見交換しました。

参加した学校からは「地元企業との意見交換する場が重要だと感じた。学校と地元企業が連携することが地域の発展につながる」「それぞれの企業に特色があるので、そこをきちんと伝える方法を考えたい」、企業側からは「新卒をしっかりと育て上げ立派な社会人にすることが経営者の役割だと感じた」といった感想が寄せられ、今後も学校と企業が連携を深め企業の魅力を発信していくことの重要性を確認しました。

山形支部

独自性の見つけ方、活かし方

2019.3.19(火) 18:30~21:00

場所: 山形テルサ リハーサル室

山形市双葉町1-2-3 ☎023-646-6677

報告者: 小野川温泉 鈴の宿 登府屋旅館 代表取締役 遠藤直人氏

温泉街にある旅館の中でも、際立ってお客が多いのが、こちらの「鈴の宿 登府屋旅館」さん。県内はもちろんだが、全国からお客がお見えになるのは、「鈴の宿 登府屋旅館」さんが確立させた「際立った独自性」にある。自身の体験からいち早く「バリアフリーに対応」させたり自身の好きな「落語」を経営に取り入れ、オンリーワン旅館として注目度が高く、真似できない「独自性の見つけ方・活かし方」についてご報告いただきます。オンリーワン企業をめざしている方必見です。

寒河江支部

詳細は別途ご連絡いたします。

さくらんぼ支部

地域おこしの事例報告とワールドカフェ ～地元企業が連携して地域を活性化するには～

2019.3.14(木) 18:30~21:00

場所: コワーキングスペースC&Cひがしね

東根市さくらんぼ駅前1-1-1 さくらんぼタント館2階 ☎0237-53-6996

報告者: NPO法人Azuma-re 代表理事 小川和義氏

少子高齢化に伴う市場の縮小、消滅可能性都市など、マイナスイメージが付きまとう地方。その解決策として鳴り物入りで登場した「地方創生」。ふたを開ければ、地方創生交付金という給をもらうための、「金太郎飴」のような地方版総合戦略の出来上がり。これでいいのか地方創生！

そんな中、「どっこい生きてる中小企業！」いまこそ、民間主導、行政支援のモデルケースを作る時です！

事例報告の後、ざっくばらんなワークショップをワールドカフェスタイルで行います。ファシリテーターを務めるのは、Le Monde en Direct代表の白井健道(元JICA中西部アフリカ地域事務所長)氏。

輝かしい未来をともに築く一歩を「中小企業家同友会」と共に！ぜひお誘いあわせの上ご参加ください。

置賜支部

働き方改革に向けての意識改革

2019.3.19(火) 18:30~21:00

場所: 伝国の杜 小会議室

米沢市丸の内1-2-1 ☎0238-26-8001

講師: 平吹社会保険労務士事務所 代表 平吹修氏
社会保険労務士法人ルート企画 代表社員 菊地仁士氏

置賜支部3月例会では、置賜支部会員の平吹修氏とさくらんぼ支部会員の菊地仁士氏の二人の社会保険労務士を迎え、「待ったなしの有休対応」「本業の中心で、副業をさげぶ」と題して2部構成で講義いただきます。

働き方改革の一環で、4月より年次有給休暇の5日以上の取得が義務化されます。また、国が推進し始めたことにより、副業・兼業をする社員が多くなっていくことが予想されます。そもそも働き方改革とは何なのか？有休取得しないとどうなるの？副業・兼業にはどんな決まりがあるのか？など案外知らないことが多くあるはず。今回はお二方より企業側の対応について具体的な事例を交えてご説明いただきます。

この機会に学び、経営者自身の意識改革、そして自社の労働環境整備のきっかけにしていきませんか？これからの時代に向け必見の内容です。ぜひお誘いあわせの上ご参加ください。

庄内支部

2019.3.18(月) 18:30~21:00

場所: 酒田市総合文化センター 310会議室

酒田市中央西町2-59 ☎0234-24-2991

報告者: (株)ブルー 代表取締役 齋藤健太郎氏

詳細は別途ご連絡いたします。

新庄最上支部

2019.3.19(火) 18:30~21:00

場所: ゆめりあ 会議室

新庄市多門町1-2 ☎0233-28-8888

報告者: ハンズバリュー(株) 代表取締役 島田慶資氏

詳細は別途ご連絡いたします。

第10回理事会報告

◆日時:2019年2月13日(水)午後3時~午後5時 ◆会場:山形同友会事務局 ◆議長:齋藤専務理事
◆出席者:(敬称略)西塔、菅原、齋藤(志)、小川、佐藤(啓)、赤塚、阿部(秀)、武内、八代、板垣、志田、大久保、笹林、長谷川、事務局 矢作、後藤、芳賀

■開会挨拶

西塔代表理事が「家族や会社、同友会にとって皆様は大事な方々です。健康に気をつけて経営・同友会活動にあたっていただきたい。増強については一進一退だが、方向としては増に向かっており、さらに強めて中同協50周年の5万名、山形500名に向けて頑張っていける会議としたい」と挨拶をしました。

■報告事項

1)中同協・経営労働委員会報告

小川理事より経営労働問題全国交流会in岩手の概要、中同協総会骨子案、中小企業問題全国研究集会in長崎、中同協第51回定時総会の議案の検討が行われた後、働き方改革関連法案に関する学習会となり、「労使見解」と働き方改革関連法案が必ずしも方向性が一致しておらず、法案対策セミナーが全国各地で開催されている。もう一度「労使見解」の中身を考えた上で法案に合致した形で取り入れていくべきだという総論であった。二日目は、外国人労働者についての学習会、企業変革支援プログラムの改定・活用・普及についての協議が行われたと報告がありました。

2)共同求人・社員共育委員会合同会議報告

矢作事務局長から、山形大学と山形同友会の低学年インターシップの取り組みについて、山形大学松坂准教授、佐藤啓共同求人委員長、阿部和人社員共育委員長の3名が報告し、詳しくは後日の中小企業家しんぶんに掲載予定と報告がありました。

3)2019新春交流会報告

大久保理事より参加人数が報告され、目標達成に向けた取り組みについてのお礼がありました。また、まとめと収支報告については2月27日の第4回実行委員会を経て、次回理事会に提案すると報告がありました。

4)2018年度1月月次決算報告(矢作事務局長)

■承認事項(入・退会承認) 入会3名 退会3名 2/13現在404名

■討議事項

議題1:2019年度組織目標達成に向けて

菅原代表理事より退会率が低下しており活動の活性化を見ることができ、入会についても問い合わせがあり、諸活動で認知度が向上していると思われ、更なる紹介により今後進んでいきたいと現状について報告し、「入会対象者のフォロー」「ひとり1名のゲスト参加の呼びかけ」「3/12の青年部総決起集会への参加呼びかけ」の取り組みが提案され、確認しました。

議題2:議案書の作成にあたって

西塔代表理事が2018年度活動のまとめ(案)、2019年度活動方針

(案)を提案し、検討が行われ、2019年度スローガンは「備えよう、次のステージへ~ポスト2020年~」に決まりました。今後各委員会・部会のまとめと方針案などを追記した上で、次回理事会で再度検討することになりました。また、規約改正(案)と役員公募については承認されました。

議題3:役員選考委員選出の件

役員選考委員には、後藤智樹、布施将英、穂積勇人、菊地仁士、高橋一弘、五十嵐裕、涌井洋一の7名が選出されました。

議題4:第15回定時総会について

長谷川副実行委員長より事業計画案、実行委員体制、予算案について提案され、挙がった意見を再度実行委員会で検討することになりました。

議題5:事務局引っ越しに関する費用の件

西塔代表理事が引っ越し費用についての説明を行い、備品などを購入することを提案し、承認されました。

議題6:きらやかコンサルティング&パートナーズからの依頼

西塔代表理事がきらやかコンサルティング&パートナーズから「応援日報」サービスの告知依頼があったところについて説明し、リーフレットをe.doyuに掲載することになりました。

■その他

1)共同求人委員会への依頼や活動について佐藤理事と矢作事務局長より説明がありました。

2)今後の予定

第49回中小企業問題全国研究集会	2月21日(木)~22日(金)長崎
中同協青年部連絡会	2月22日(金)長崎
中同協女性部連絡会	3月5日(火)大阪
中同協第4回幹事会	3月12日(火)東京
中同協青年部連絡会東北ブロック	3月12日(火)13:00~ ホテルメトロポリタン山形
青年部設立総決起集会	3月12日(火)15:00~ ホテルメトロポリタン山形
合同企業説明会	3月26日(火)13:00~ 山形テルサ
合同入社式・新入社員研修	4月3日(水)9:00~ ホテルシンフォニーアネックス

3)第11回理事会の日程について

●日時:3月13日(水) 午後3時~午後5時

●会場:会場:山形同友会事務局

■閉会挨拶

菅原代表理事が「同友会の支部、委員会、部会の活動が活発化し、会勢も順調に伸びを見せはじめ、着実な取り組みが花開いているのではないかと思いますので、皆様からのご紹介いただきながら有終の美を迎えたい」との挨拶がありました。

新会員紹介

おにざわ たかし
◆ 鬼澤 隆史氏
(株)ハウスガードおにざわ 代表取締役
住宅等の塗り替え工事・リフォーム工事
山形支部

こばやし りょうた
◆ 小林 亮太氏
ジョウセン(株) 代表取締役
飲食業・クラウドファンディング
山形支部

ささき こういち
◆ 佐々木 晃一氏
(有)佐々木硝子店
建築資材卸売
置賜支部

社名・役職変更 ●読売センター米沢 代表 ⇒ (株)阿部新聞店 代表取締役 阿部 憲太郎氏(置賜支部)

会員変更 ●(株)オブティ山形 取締役 伊藤尚彦氏 ⇒ 部長 堀 孝浩氏(山形支部)

同友やまがた3月号 (2019年3月1日発行/通巻312号)

“知り合い、学び合い、援け合い”
山形県中小企業家同友会

〒990-2161 山形県山形市大字漆山字大段1865-5 TISビルディング201
TEL (023) 615-8302 FAX (023) 615-8304
URL:http://yamagata.doyu.jp/ E-mail:info@yamagata-doyu.jp

【経営指針委員会】

経営指針委員会は『経営指針をつくる会』修了生の希望者と受講後3年未満の修了生で組織しております。これまでは経営指針をつくる会のプログラムや運営に偏った運営となっておりましたが今期のスローガンでもある『強くてしなやかな企業体質を目指す』を基に毎月第3金曜17時より開催しております。

第24期経営指針をつくる会の日程が決まりましたので報告します。今期から開始時期を同友会の年度スケジュール(4月~3月)に合わせることにしました。まずは同友会らしい経営指針についてのセミナー『経営指針を知る会』を3月20日開催します。講義『同友会らしい経営指針とは』で(株)カーサービス山形小川氏、実践体験報告として(株)南陽総建石川氏から報告をいただきます。続いて自社の数値の現状を理解する為『財務セミナー』を開催します。(株)オネテック斎藤氏より『財務について』の講義をいただき3期分の決算書を使い同友会のシートへの理解を深めながら書き換えます。

いよいよ本講ですが修了生の学びの場になるように外部講師と同友会内での実践者を招き開催しますので一人でも多くの修了生からご参加を願います。

第一講は、5月25、26日に寒河江のホテルシンフォニーにて開講します。講師は山形大学大学院理工学研究科小野浩幸教授に『経営理念の意味や構成要素を理解する』をポイントに講義をいただきます。小野先生はきらやかマネージメントスクールの塾長も務めており、非常にわかりやすくドラッカーの視点から説明していただけます。また(株)東北消防設備の松田氏からも『労使見解』をベースに講義をいただきます。修了生の学びの場としても良い機会ですのご参加お待ちしております。

第2講は、6月22日TISビルにて理念、ビジョン、方針作成のための自社分析を行います。ビジョンを明確にするためにも実例を交え(株)寒河江物流の後藤氏、(株)ソーラーワールドの武内氏、(株)サニックスの佐藤氏の3人で『業界の将来(10年後)』をテーマにパネルディスカッション形式で(株)菊池技建の菊池氏が仕切ります。

第3講は、7月27日TISビルにて経営方針の作成と検討、財務を交えた経営方針から計画を検討します。講師は奥山経営センターの奥山氏を迎え行います。

第4講は、8月31日TISビルにて経営理念からビジョン、ビジョンから方針、方針から計画までの検討と組織について学びます。講師は(株)田宮印刷の阿部氏より講義をいただきます。

第5講は、10月5日TISビルで経営理念の追求、労使見解を深めるをテーマとし(株)ディスク運輸の菅原氏より講義をいただきます。同友会のバイブル『労使見解』の理解を深め21世紀型企業について考え、発表会に向けた仕上を行っていきます。

第6講は、11月9、10日(場所未定)ホテルにて発表会。修了式と懇親会を開催します。これまで苦勞して自社や社員さんと向き合い必死になって作ってきた経営指針を発表します。あくまで経営指針をつくる会の過程を修了したのであって、これからの3年間が修了に向けた学びですので作って終わりではなく実践して初めて良い会社、良い経営者、よい労働環境をつくろうに結びつきます。沢山の方からの『第24期経営指針をつくる会』へのご参加をお待ちしています。

2月の委員会内での学習会は、中小企業の株主構成について話し合いました。この場でしか聞けない身内話や、相続して取得した株式の話等、非常に経験しないとわからない話が飛び交い改めて同友会の委員会内学習会の価値を感じました。事業継承による相続や後継者不足による廃業やM&Aなど中小企業経営者にはたくさんの問題や解決しなくてはならないことが多々あることを認識しました。

【女性部会】

2月25日(月)に今年度最後となる第5回女性部例会が開催され、男性経営者や、SNSを見て当日飛び入りのゲストさんも含め14名がご参加されました！

今回の会場は山形市蔵王半郷の「庭園喫茶 錦」。厳選されたコーヒーとお店の大人気看板メニュー「パンケーキ」をいただきながら、この店舗を運営されている、新会員の山川まどか氏(合同会社ミツバチガーデンカフェ 代表、山形支部)から経営報告をいただきました。

家族で「ミツバチガーデンカフェ」をオープンし、認知度向上に伴いスタッフも雇用。続いて、ハート型模様をつけた錦鯉を含むたくさんの錦鯉を鑑賞できる「庭園喫茶 錦」もオープン。二店舗を切り盛りする中で勉強と経営に尽力されています。

例会はフランクな雰囲気で開催。スタッフさんへの姿勢、ご自宅の庭園への思いや家族への感謝の思い、SNSの活用などについて、山川氏が率直に報告。参加者からは質問が相次ぎ、続いての討論も大盛り上がり。

まさにご本人が目指されている「明日への活力が得られるくつろぎの隠れ家的カフェ」での例会となりました。



2018年度の女性部会は、新しい出会いがたくさんありました！

10月に開催された、10周年記念行事での沢山のゲスト参加の方はもちろん、通常の例会には社員さんの参加が増えました！普段の営業ではなかなか話せない、仕事についての熱い話ができる则と大好評です。

同友会会員企業の社長さんが、“活躍して欲しい女性社員”“幹部社員候補”の女性を抜擢して、勉強の場に送り出してくださるのですね！女性は心を開く天才！泣いたり笑ったり本音で語る、深い実践報告がウリです！

来年度も引き続き、魅力的な例会企画で、働く女性を取り巻く様々な課題を語り合い、いい仕事づくり、会社づくりのために、学びあいましょう。女性社員を雇用する男性経営者も、是非ご参加ください！