

同友

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

やまがた

06
2014
JUNE

山形県中小企業家同友会
月刊 同友
やまがた



第30回 定時総会

そうだ、経営を楽しもう。
だから、本気で向きあおう。

記念講演

「経営者の責任の自覚」から始まった「人を生かす経営」
～科学性・社会性・人間性を追求する大切さ～

そうだ、
経営を楽しもう。
だから、
本気で向きあおう。

第30回 定時総会

そうだ、経営を楽しもう。 だから、本気で向きあおう。



2014年4月22日、ホテルメトロポリタン山形で第30回定時総会を開催し、180名が参加しました。第1部定時総会、第2部記念講演、第3部懇親会が行われました。

来賓として山形県細谷副知事、山形市遠藤商工観光部長、山形商工会議所森部長、山形銀行木村常務、荘内銀行鈴木専務、きらやか銀行東海林常務、山形信用金庫黒沼課長、鶴岡信用金庫佐藤専務が出席され、激励のご挨拶をいただきました。

同友会を100%活用し、成果を出そう

安藤代表理事の開会宣言で始まった第1部総会では、2013年度活動報告、規約改正、2014年度方針、新役員が決定しました。

2013年度の活動報告を松田代表理事が提案し、「労使見解」を基本にすえ、各支部、委員会で企業変革支援プログラムステップ1の活用が進み、経営課題を解決する企業づくりの活動が強化されたこと、2013年9月に開催された東京青全交で山形同友会が「経営指針」の分科会で実践報告を担当したこと、財務事務所や労働局との接点が増え同友会への期待が高まっている点などの特徴をあげました。同友会を100%活用し、自社に活かしていこう。学んで実践し、同友会にフィードバックすると必ず自社に成果がでることを強調しました。

時代に適応し、人を生かし、経営を楽しもう！

2014年度の活動方針では、「そうだ経営を楽しもう。だから本気で向き合おう」のスローガンのもと、3つの重点方針【①時代に適応し、人を生かし、経営を楽しもう。(企業づくり)②あてにされる同友会になろう。(同友会づくり)③産学官金農の連携を強化し、地域を活性化するリーダーになろう。(地域づくり)】が決まり、同友会の3つの目的を総合的に実践し、消費税増税の影響を踏まえつつ、刻々と変化する経営環境に向き合い、社員と共に強じんな企業づくりに邁進することを決定しました。さらに、昨年の必須課題であった会員増強に

力を入れていきます。

本総会において新役員が決まり、安藤代表理事、松田代表理事が退任し、新代表理事に西塔秀幸氏、中村友祐氏、副代表理事に青柳等氏、及川忠幸氏、後藤智樹氏、新たに創設された専務理事に齋藤志直氏が選出されました。

『人を生かす経営』

～科学性、社会性、人間性を追求する大切さ

第2部記念講演では、(株)ヒロハマ 会長 広浜泰久氏(中同協幹事長)が「経営者の責任の自覚」から始まった『人を生かす経営』～科学性、社会性、人間性を追求する大切さ～と題し講演。

かつて労働争議が絶えず、月300件の納期遅れが当たり前の会社でしたが、市場が減少している中で過去最高の売上を達成させるなど、同友会の学びを実践につなげ、社員と共に成長してきた取り組みをお話してい





いただきました。

社員への働きかけや仕組みの運用は同友会理念の「自主・民主・連帯」を活用している点、社会性、人間性、科学性のバランス、経営理念・方針を目標管理へとつなげていく仕組みづくりは実践につながるヒントになりました。すべての経営者の課題である「全社一丸体制」について、社員ひとり1人が志をたて、成長していける環境をつくり、持っている能力を発揮できる環境をつくることだと強調しました。

グループ討論では、「あなたにとって経営を楽しむとは？」のテーマで、何のために経営をしているのか、社員の人生の目的と会社の目的が重なる部分をどう増やしていくのかといった議論を深めました。

経営指針の重要性を再確認し、理念が末端の社員まで落とし込んでいる広浜会長の実践報告から、目標管理の必要性を学びました。

第3部懇親会で、実行委員会を代表し、後藤実行委員長が謝辞を述べました。

「今回“経営を楽しむ”がキーワードでしたが、苦勞ばかりという方も多かったのではないのでしょうか。私自身も10年前までは借金返済が目的で、その後2年間は何のために頑張っているのかわからない状態でした。そんな時に出会ったのが同友会であり経営指針をつくる会で、今があるのも経営指針書のおかげ」と強調。

「経営指針書の重要性や経営を楽しむ意義について、何らかの気づきがあればうれしい。今日見つかなくても今後の経営や同友会運動において、こういうことだったのかと気づきのきっかけになれば幸い」と、経営の醍醐味を知ってもらうことに繋がってほしいとの思いを語っていただきました。

2014年度 役員

(敬称略)

会内役職	氏名	企業名
相談役	川合勝芳	(株) 曙 印 刷
●理事		
代表理事	西塔秀幸	社会保険労務士法人 西塔事務所
代表理事	中村友祐	サンシステム開発(株)
副代表理事	青柳等	やまがたシティエフエム(株)
副代表理事	及川忠幸	(有)東根給食センター
副代表理事	後藤智樹	寒河江物流(株)
専務理事	齋藤志直	しなお経営事務所
2015年新春交流会実行委員長	阿部秀顕	(株)山形ビッグファーム
山形支部長	伊藤尚彦	(有)ライフバンク保険やまがた
共同求人委員	佐藤一夫	(株)エム・エス・アイ
組織委員長	安藤昌則	(株)アドクリーン
寒河江支部長	佐藤弘康	(株)さとう電熱
寒河江副支部長	若木義寛	若木社会保険労務士事務所
さくらんぼ支部長	水沢正志	(株)アイ・タックル
地域活性委員	奥山正樹	(有)グローバル物流
置賜支部長	長澤武	(株)長澤建設
置賜副支部長	佐藤松雄	テン・ソフトウェア(株)
女性部副会長	庄司薫	(株)菓子工房COCOイズミヤ
庄内支部長	佐藤知志	(有)大山ボデー
共同求人委員長	玉津弘之	(株)タマツ
経営指針委員長	菅原茂秋	(株)テイスコ運輸
社員共有委員長	阿部和人	田宮印刷(株)
社員共有副委員長	小林敏郎	(株)朝日測量設計事務所
地域活性委員長	越前屋忍	(有)アド・プランニング越前屋
女性部会長	白鳥明美	(有)東住宅産業
食・農部会長	佐藤卓弥	さとう農園(株)
第31回定時総会実行委員長	伊藤誠	城北電気工事(株)
第12回経営研究集会実行委員長	大場賢二	大場印刷(株)
事務局長	伊藤由紀子	山形県中小企業家同友会
●会計監査		
会計監査	奥山享	(有)奥山経営センター
会計監査	松田佐吉	(株)財務サポート

「経営者の責任の自覚」から始まった「人を生かす経営」 ～科学性・社会性・人間性を追求する大切さ～

講師：株式会社ヒロハマ 代表取締役会長 広 浜 泰 久 氏(中同協幹事長)



自己紹介

わが社は、塗料やシンナー、お醤油、食用油など、液体を入れる業務用缶のキャップや口金など、缶の部品を製造しています。日本の缶市場が、毎年1.5%縮小している中、わが社はシェアを伸ばし、昨年度も過去最高の売上でした。創業から50年間業界ナンバー2でしたが、同友会で勉強し、平成14年に逆転し、今は全国で6割のシェアを持っています。

平成2年、私は千葉同友会に入会しました。最初に参加した例会から、たくさんの学びと気づきを頂き、ずっと真面目に参加し、支部役員になりました。支部役員になると専門委員会に入る決まりがあり、労働委員会に入りました。初めて出席した委員会が次期の役員を決める会で副委員長になりました。すると自動的に県の理事になり、翌年に常任理事、その翌年に代表理事になりました。平成19年から中同協の幹事長を引き受けました。

同友会に入ると一生懸命学びますが、実践に繋がらないという話を聞きます。私は貪欲なので真面目にメモをしっかりと取りました。しかし、それだけでは実践に繋がらないので、メモの重要な部分に印をし、自社の課題としてはどういふことがあるかを書き出し、スケジュール帳に、この課題について勉強する、社員に投げかけるといった形で埋め込み、実践してきました。

労働問題と労使見解

私が入社した当時の問題は労働組合との関係でした。昭和55年の第二次オイルショックの頃、非常に景気が悪化し、人員整理をすることになりパートさんを雇い止めにしました。大阪工場ではストライキが起きました。それは正式な手続きを踏まない違法な山猫ストで、本来でしたらその首謀者を解雇できるのですが、一切おとがめなしにしました。ところが半年後、おかしな事を起こしたので、解雇しました。するとその方は一人でも入れる労働組合に駆け込み、解雇

無効を訴え、大阪工場は7年間に渡り、赤旗が20本立ったままでした。

その首謀者は真面目に品質管理の仕事をしていましたが、仕事にやりがいを感じていなかったと思います。我々も反省し、就業規則を作り直しました。人事管理制度もきちんとしようとして取り組み始めた頃、私は同友会に入会しました。初めて「中小企業における労使見解」を見た時、もっと早く出会っていればこんな事件を起こさなかったと思いました。最初に「経営者の責任」を書いてあります。社員さん、パートさんそれぞれに人生があります。雇い止めがあれば、人生設計が違ってきます。社員の人生設計に対して経営者は責任があると感じました。その他にもやりがい等、甘やかしてはいない真の人間尊重の経営の在り方が書いてあり、そういう経営をめざしてきました。

この本を読むにはコツがあります。一つは社員一人ひとりの顔、辞めた社員の顔も思い浮かべながら読む。そこにはドラマがあり、そういうことを考えながら読む。もう一つはフレーズ毎に自社の取り組みを語れなければなりません。分かっていることとやっていることは違います。どこまで実践を語ることが出来るかです。

人を生かす経営

会社では「人を生かす」ことのために、三つの環境づくりを課題にしています。一つは社員一人ひとりが志を立てる環境をつくることです。やらされ感ではどこまで行ってもだめです。二つ目は志を立てたら成長していく環境をつくることです。三つめは成長して高まった能力を発揮できる環境づくりです。具体的には、仕組みづくりと、その運用・日々の働きかけです。

仕組みづくりの中心は職能資格制度です。職種別になっていて、製造であれば一級から九級まであります。三級はこういうことが出来なければいけないと書いています。三級にもABCDEがあり、三級のAで何歳であれば基本給がいくらと連動しています。さらに、人事考課表の評価項目、教育カリキュラムとも連動しています。要するに、やらなければいけない仕事、出来なければいけない仕事と給与と評価と教育が連動する仕組みになっています。見える形にすることで、社員は「こういう風になりたい」と頑張ります。

それと面接制度です。自己申告表に今の仕事に向いているか、仕事の目標とそのことに取り組んでどうだったのか、

将来的にどういう仕事につきたいかを書いてもらい、本人と直属の上司、工場長と我々と面接をします。そういったことを参考にローテーションを組み、各部署を経験し、35歳位に一番向いている部署に所属するようにしています。

他にも毎月、業績発表を行い、会社の状況を説明し、努力しなければならないことを話します。それから就業規則の他に「ヒロハマおける行動の原則」を用意しています。社長がいちいち注意しなくても周りが注意してくれるので全体のレベルが上がります。

仕組みがあるから全て上手くいくわけではなく、運用や日々の働きかけが重要です。運用や日々の働きかけには同友会の自主・民主・連帯の精神を活用しています。

自主・民主・連帯の実践

自主というのは自助努力。会社では独立自尊の考え方を、反対言葉を使って伝えています。反対言葉の一つは「どうせ俺なんか」という自己卑下です。これは絶対ダメ。もう一つが他者依存で、上手くいかないのは周りのせい、これも駄目です。

「頼んでもやってくれない」というのが、よくある話です。しかし、パートさんから社員に昇格した方は、どこがどう具合が悪いのか、どれだけの不良が出るのかデータを取って、技術の方に説明します。それでもやってくれないと、またデータを持って行きます。そこまでやると技術の方も動きます。このように「いい仕事をする環境は自らがつくること」を大事にしています。

民主は相互尊重です。成果を出すだけではなく、人の協力を得ながらどう進めていくのか、よく考えていかなければなりません。「報・連・相」が上手くいかないのは相互尊重のマインドがないからです。この人を本当に大切と思えば、報告も連絡も相談もします。仕事は自分だけでは完結しないと思って、お互い大切にしていこうというのが相互尊重です。

まず自分が頑張る「自主」、そして周りを尊重する「民主」があって、お互いが一番力を発揮するという「連帯」に入っていきます。入社して3年位経過すると、担当している仕事



は、ほぼ完璧にできますが、これからどういうレベルの高い仕事に取り組むのかが一切示されていないかあったりするケースもあります。これでは力を発揮できません。上司がしっかり考えて、高まった能力をいつも一番いい形で発揮できる状態にすることが大切です。

経営指針の必要性・重要性

私の支部では「道徳的な言葉でごまかすな」と言われていました。経営を維持発展させる会社ということで自己資本比率が問われました。30%あれば銀行は黙ってお金を貸すということを経験し、みんな真面目に取り組みました。効率よく利益を出す科学性・社会貢献の社会性・人間尊重の人間性をバランスよくレベルアップし、一人ひとりが力を発揮する全社一丸経営を実現していくには経営指針が一番です。

私が千葉同友会の代表理事をしていた時、経営指針セミナーを立ち上げました。最初に問われるのは、何のために経営をしているのかです。受講生ではありませんでしたが、私も考えました。ところが、何のための経営かが出てきません。悩んでいる時、先輩経営者が「人間は何かやって人が喜んでくれると嬉しい。人が喜んでくれることをやるけれども自分一人ではたいしたことはできない。だから会社という組織でいろいろな力を借りて最も効率的な分業の仕組でやろうとする。それが会社をやっている意味ではないか」と話してくれました。これが未だにベストアンサーだと思っています。

わが社と関わることでお客さんが喜んでくれた。それと、目を輝かせて働いている社員の姿を見るのも嬉しい。それで経営理念の一番目は「缶パーツとその関連技術を通じて、缶の社会貢献を全面的に支援しよう」にしました。二番目は「一人ひとりの持つすべての能力を、共にベストの形で花開かせよう」、三番目、四番目は科学性の部分で、最後は全体を統括したものです。そこから変わってきました。

お客さんから「缶に中身を入れてキャップすると、上手く流れない」という話があると、経営指針作成前は「調べた結果、寸法も何も問題がないので、あるとすればそちらの問題です」というフィードバックでした。経営理念が「缶の社会貢献を全面的に支援する」なので、今はサービス・技術の支援メンバーが飛んで行き、上手く流れるように手直しをする。さらにもっとよく流れるようにと改良や開発につなげています。そうすると、お客さんは「やはりヒロハマさんでなくては…」となります。

経営方針から計画まで

経営理念から経営基本方針を作成しますが、ずっと取り組んでいる課題があります。良いもの(品質)を早く、安定供

給する。それから品揃えです。お客さんに合ったものを開発して品揃えする。そして技術サービスの充実と提案営業です。この六つのカテゴリの中で他社に負けない差別化を図ることに取り組んできました。

毎年、課題を設定し、レベルアップしてきました。一番の成果は安定供給です。缶メーカーは発注を受けて生産に入りますが、部品がないと大変なことになります。当時、わが社は納期遅れが月300件位ありました。改革を進め、二年前から納期遅れは年間を通してゼロです。

科学性ですが数字でものを言う癖をつけることです。お客さんから言われて大至急と工場に伝えても、2時間後か、明日なのか分かりません。「今日12時まで」というような言い方をすれば明確ですが、なかなか出来ないもの。納期遅れも「どのくらい」と聞くと「めちゃくちゃ多い」でした。これを300件から100件と数値目標にすると、アクションになっていきます。

それから損益計算書・貸借対照表・キャッシュフローの数字とその分析数字の意味、なおかつその数字を改善するために取るアクションも分かっている。更には一人ひとりの社員に課題を噛み砕いて数字と結び付けて話すことができなければなりません。

毎年経営指針作成時の最初に現状分析をします。市場環境の分析です。缶業界の市場がどうなっているか、その中で自分の位置をまず押さえます。次にわが社の持ち味で、差別化できていることを書きます。毎年、この部分が増えなければ、進歩していないことになります。三つ目がお客様の望んでいることで、先程の六項目をもとに理想を書いていきます。四つ目はわが社の弱点で、カテゴリごとに足りない部分を書きます。そこまで分析すると、経営基本方針が簡単に出来ます。それに基づいて数値的目標も設定します。

問題はその後で、最初は私だけで計画に落とし込みましたが、どのセクションも進みません。それぞれが自分達で計画を作成する必要を感じ、今は経営基本方針に基づいて、二つの営業所と工場の事業所ごとに年間の事業計画と毎月の利益計画を立てます。次に事業所の計画を基に各課でどんな課題に取り組むのか、いつ、誰が担当するか、予算もつけて業務計画を作成します。課によっては全員が年間52週ごとに課題を設定し、報告します。週単位でPDCAを回すわけで、52週計画実施報告書もPDCAを書くフォームになっています。

この経営指針にはポイントがあると思います。一つ目は、社員さんとの信頼関係です。経営指針を見た時、「もっと働かせるつもりで作成したのか」という社員の反応だったという話もよく聞きます。会社をよくするためだけでなく、社員のために経営指針を作成するものでもあるという相互理解が必要です。

二つ目は、ドロドロしたことも含め、全ての課題を経営指針に盛り込むことです。そういう風にしないと、やっていることと言っていることが違ってきてしまいます。

三つめは、一人ひとりがPDCAを回すところまでいって、はじめて完成します。中同協の特別調査でも経営指針を成文化して明らかに業績が違うのは、毎月確認しながら次はどうしてかをやっている会社です。それと最終的には一人ひとりです。自分達が作った計画だから達成したい、達成感も違います。そうして、はじめて全社一丸経営になります。

経営を楽しむには

今期の山形同友会のテーマは「経営を楽しむとは」です。人間は人が喜んでくれることをするのが嬉しい。人が喜んでくれることを毎日やっている経営をしていれば嬉しいはずです。しかし、そう思えない部分はどこにあるのか。真摯にどこに向かっているのか。お客さんのために、社員のために、一切の後ろめたさもなく取り組んでいると言えるかです。

それと本物になるまで諦めないこと。経営指針にはなりたいた姿を書くので、どうしても綺麗ごとになる。綺麗ごとに見えてもずっと言い続け、ずっとやり続けていくと、必ず本物になります。同友会で確認しながら潜在意識に落とし込むまでやり続けることです。

皆さんが今やっている経営の中で一切の機会損失はないのかをもう一度見つめ直して欲しいと思います。会社はどのような方向に行かなければならないのか。明確な方向が見えているのか。その方向に行くための課題は全てピックアップされているのか。ピックアップされた課題の役割分担ができていないか。自分達が計画し、それに向かって進んでいるとしても日々の流れの中ではどこかの誰かが必ず止めています。それは機会損失です。

機会損失は見方を変えれば宝の山です。その宝の山の中に私達がいることを楽しみにやっていきたいと思っています。経営指針に基づいた経営は、機会損失のない経営の力になります。
(文責:事務局)



6月支部例会のご案内

- ・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

「社長、先がないからやめます」社員の一言から始まった奮闘
～経営指針と社員共育活動で会社が変わった～

2014.6.17 (火) 18:30～

場所：山形テルサ 1階 大会議室
山形市双葉町1-2-3 ☎023-646-6677

報告者：(有)笹木製作所 代表取締役 笹木浩二氏

山形に戻り鋳物用中子製造を始め、仕事をしながら技術を蓄積してきました。しかし、メーカーの製造部門の海外移転が進み、お客様である鋳物屋さんが減少。同時に売上がダウンする中、現場リーダーの社員が退職。さらに次のリーダーも「社長、この仕事の先がないからやめます」と退職。「育ったかなと思うと辞める」の繰り返しに悩んでいた時、同友会に入会。社員共育委員会で学びながら、ブレない経営をめざして経営指針書を作成。一人ひとりが経営理念と毎日の仕事のつながりが理解できるように取り組んできました。そして、幹部社員研修、社員例会に社員と一緒に参加し、共に学び合うことを重ねてきました。「最近、社員の成長を実感している」と語る笹木社長の報告です。

庄内支部

素人が社長になって

2014.6.18 (水) 18:30～

場所：鶴岡市総合保険福祉センター「にこ♡ふる」
鶴岡市泉町5-30 ☎0235-25-2731

報告者：(株)工藤 代表取締役社長 工藤規行氏

元々実家に帰る予定もなかった次男坊が家業を継ぐことになり、何もわからないまま手探り状態で奮闘します。お客様、地域、先代社長や社員との関係の中で一喜一憂しながらも、同友会と出会い自分の中でそして会社が、何を目指し何が変わってきたのかを報告して頂きます。

置賜支部

利益感度の高め方

すべての思考と行動を利益に直結させる着眼点と方法

2014.6.19 (木) 18:30～

場所：伝国の社
米沢市丸の内1-2-1 ☎0238-26-8000

講師：(有)奥山経営センター 代表取締役 奥山 享氏 (税理士)

2014年度置賜支部スローガンは「日々変化する環境に対応できる強い会社をめざそう」です。

6月例会では、奥山享税理士を講師に迎え、「利益」に焦点をあて、強い会社をめざす財務体質健全化のロジックと利益計画の創り方を学び合います。「売上が伸びたが利益が？」という方、必見です。お誘い合わせの上、ご参加ください。

*グループ討論テーマは「あなたの売りは何ですか?お客様に伝わっていますか?」です。参考のため、HP、会社パンフレットのある方はご持参ください。

さくらんぼ支部

運ばせない運送業 創業社長の挑戦

2014.6.23 (月) 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：(株)ティスコ運輸 代表取締役 菅原茂秋氏

以前勤めていた会社で担当していた運送部門から独立することになり、2000年に創業。5年経ったとき、「本当に地域に必要な会社になっているのか?」と疑問を持ち、社員や地域の満足向上の必要性を痛感します。

そして業界の常識にとらわれず、大手との差別化を図るために、独自の手法を展開。真の顧客満足を追求し、本業の拡大とともに、「隣接異業種」へと進出し、理念型経営を追求しています。「自社の雇用を守り、地域を守る企業に発展していく」というビジョンを、社員と共に取り組んでいる菅原社長の報告に学びます。

寒河江支部

経営に向き合えるようになってみて ～同友会と経営指針づくりで学んだこと～

2014.6.25 (水) 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：(有)若葉建築 代表取締役 阿部 敦氏

職人として日常業務をこなしていましたが、いずれは後継していく気持ちもありました。しかし、経営者として生きていくにはどうしたらいいかと分らず、悶々としていたとき、意を決し同友会に入会。そして、第18期経営指針作りに挑戦しました。

経営指針書ができるまでの約半年間、何のために働くのか、自社の存在意義を見つめ直し、「よし、やるぞ」といった経営者の覚悟、姿勢が少しずつ芽生え、経営指針書ができ、代表取締役に就任しました。「地域の人の住環境を良くするお手伝い」を企業の社会的使命として掲げました。

経営者になり、同友会の活動をとおり、自分自身がどう変わったかを報告します。

第2回理事会報告

◆日時:2014年5月14日(水)16:00~18:30 ◆会場:同友会事務局

◆出席:西塔、中村、青柳、阿部(秀)、佐藤(一)、安藤、佐藤(弘)、若木、水沢、奥山、庄司、阿部(和)、小林、越前屋、白鳥、伊藤(誠)、大場、川合相談役 ◆事務局:伊藤、矢作、高橋(21名)

青柳副代表理事が議長をつとめ、下記の議事をすすめた。

■開会挨拶 (西塔代表理事)

■山形労働局からの申し入れ

山形労働局 職業安定課 課長補佐 齋藤好浩氏より、①新学卒者就職支援の依頼があり、「若者応援企業宣言」は、共同求人委員会で担当することを決定。②山形新卒者等就職・採用応援本部 部員の依頼があり、西塔代表理事が登録し、共同求人委員会が担当することを決定。

■確認事項

1) 常任理事会・理事会の目標の確認(西塔代表理事)

①定時総会で決まったことを、理事会が先頭に立ち実行していく。同友会がめざす企業づくり(労使見解・経営指針・社員共育・共同求人)の先頭に立つ。

②同友会理念を体系的に学び、同友会型企業づくりの実践するリーダーになる。

③組織運営を「自主・民主・連帯の精神」を基本とする。

④同友会をより深く理解するために勉強会をしていく。

「人を生かす経営(労使見解)」「同友会運動の発展のために」「会員増強の手引き」など、毎回読み合わせをし、活動を確認しながら行動に活かしていく。

●「同友会がよくわかる」(冊子)のP38「進んで役員になりましょう」、「同友会運動の発展のために」P18の同友会らしい会の運営について説明し、運営問題に終始せず、遠慮なく自社の企業づくり、経営課題を出し合う場にしていくことなどを確認。また同友会では、重要な問題は、意見交換の場を設定し、相手の意見を尊重し納得のいくまで時間をかけて議論していくことを確認した。

2) 山形同友会規約、理事会運営規定、申し合わせ事項の確認

今年度は、現在のものを運用し今後、見直しをしていく。(議題1で提案)

■報告事項

1) 第30回定時総会の報告 (伊藤副実行委員長)

はじめに定時総会が成功裡に終了したことへの御礼を述べ、5/15第5回実行委員会を開催し、6月理事会にまとめ、収支報告書を提案する。

2) 2014年度4月月次決算報告 (伊藤事務局長)

■承認事項(入・退会承認) 2名入会4名退会 5/14現在会員数 405名

■討議事項

議題1: 同友会規約検討の件(西塔代表理事)

1) 目的:現在の同友会活動の到達点を踏まえて、同友会規約、理事会運営規定、申し合わせ事項等を抜本的に見直し、より活動にふさわしい内容にしていく。

2) 同友会規約等検討委員会の設置と委員長・委員の選出について
同友会規約等検討委員会の設置し、次の総会まで見直しをしていくことを決定。委員長に青柳副代表理事を選出し、委員はe.doyuで公募する。

議題2: 組織強化の取り組みの件(安藤理事)

1) 組織委員会の設置が承認され、委員長に安藤理事が就任し、各支部1~2名のメンバーで構成する。

2) 2014年度会員増強の活動方針が提案され、承認された。

3) 2014年度 各支部増強目標数を確認。

毎月山形支部3名、寒河江支部1名、さくらんぼ支部1名、置賜支部1名、庄内支部2名と退会者も考え、全体で12名の増強を図る目標を設定し、それに対して3倍の紹介者を募る取り組みをしていくことを決めました。まずは、理事の方から5名の紹介者を募っていくことを決めた。

議題3: 事務局給与テーブル関連の件(青柳副代表理事)

1) 給与テーブル(案)が提案され、予算どおり執行することとなった。

2) 事務局車両リースの件

2台を月額約3万円でリースすることとなり、自動車保険は、「e.doyu」で会員企業に見積を公募することとなった。

3) 事務局就業規則に則り、幹事会、例会、委員会、全県行事等で夜の会費がある場合は、始業・終業時刻を変更することを確認。

議題4: 北海道東北ブロック支部長・地区会長交流会の件(青柳副代表理事)

1) 開催要項

①開催目的

・北海道東北ブロック7道県同友会の日常活動を支える支部長・地区会長が、魅力ある支部づくりと地域づくりのために互いの悩みや経験を交流し合い、ヒントとエネルギーを持ち帰る。

・山形同友会は、役員研修会の位置づけとして取り組む。

2) 役割分担・タイムスケジュールの詳細は、青柳副代表理事が、ホテル、2日目の訪問先等と打ち合わせをすることを確認した。

3) 予算(案)を確認。

■その他

1) 理事名刺作成にあたり、理事者に作成の希望、顔写真入りの有無を確認することとなった。

2) 「全国総会 In 新潟」の参加目標 20名

全国総会への参加呼びかけがあり、西塔代表理事・阿部理事・奥山理事が出席予定。

3) 各支部総会案内

4) 各委員会の案内

①メンタルヘルス学習会(社員共育) 6/19(木)18:00~21:00

②憲章・条例学習会(地域活性) 7/18(金)14:00~17:00

5) 第3回理事会の開催日程について

●日時:6月11日(水)午後4時~

●会場:同友会事務局

■開会挨拶 (中村代表理事)

新会員 紹介

◎佐藤 淳氏

(株)アルファ・コム 専務取締役
業種 経営コンサルティング、パソコン教室、生損保代理店
山形支部

支部・
会員名・
企業名・
役職変更

- 税理士法人あさひ会計(山形支部) 松田佐吉氏 ⇒ (株)財務サポート 代表取締役に変更
- (株)中央ビル管理(山形支部) 専務取締役 前田浩一氏 ⇒ 代表取締役に変更
- 有出羽サッシ鋼建(山形支部) 店長 鈴木 翔氏 ⇒ 取締役に変更
- (株)住吉屋食品(寒河江支部) 企画営業 住吉克久氏 ⇒ 企画開発部長に変更
- 農事組合法人平良農園(庄内支部) 代表理事 佐藤良平氏 ⇒ (株)平良農園 代表取締役に変更
- (株)野口内装(庄内支部) 代表取締役社長 野口義明氏 ⇒ (株)野口 代表取締役に変更

◎柏倉 城太郎氏

(株)陣屋六兵衛 代表取締役専務
業種 飲食業
寒河江支部

同友やまがた6月号(2014年6月1日発行/通巻255号)

From Editor

★「何のために働くのか」「どんな生き方をしたいか」「あなたが生きていく上で「信頼」「信用」が何故重要なのか」これは、グループ討論テーマである。同友会の例会のグループ討論のテーマと思いきや5年目にはいった連携授業「山形を元気にする企業家に学ぶ」山形大学集中連携授業でのこと。4月に開講し、5月に2回講座があり、会員の方に体験報告してもらった。★山大キャンパスの授業は、当然主役は学生。報告後に2回グループ討論をするが、面白いルールがあり、「この人と合わないだろうな」「苦手」と感じる人とグループを組むことになっている。グループ長も発表者も主に1年生が担当し、その場で決める。当然、テーマも直前に教授から発表されるの

で、ある意味、同友会の例会よりもハードルが高い。★経営者は自分の子どもと同じ世代の学生たちに、赤裸々に生い立ちや人生感を語り、企業家としての使命、中小企業の社会的役割、社員への熱い思いを本気でぶつけてくる。教科書もなく、シナリオもないので受身ではいられない。「自分探しをしている」「中学生の時に裏切られて」「親と価値観があわなくて」「話をするのが苦手」と本音を出し合いながら、回を重ねるごとにしっかり自分の居場所をつくっている。★一方的な知識を習得する講義と違い、この授業は学生たちがいなければならたない。学生たちの多様性といろんな困難に立ち向かって生きてきた経営者の人生感が融合し、綴れていく。(由)



“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