

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

2

February
2021

山形県中小企業家同友会

月刊 同友 やまがた



2021年新春交流会

(左から) 室長: (株)スズキ通商 代表取締役 鈴木敬尚氏、座長: (有)鏡置店 代表取締役 鏡 芳昭氏



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

2020年度スローガン

10年ビジョンを描き、
地域と企業の持続性を追求しよう

同友会で共に学び、新しい価値を生み出していこう！



1月21日、2021年新春交流会がオンラインで開かれ、会員・ゲストの方を合わせて約120名が参加し、コロナ後に訪れる「DX(デジタルトランスフォーメーション)」について講演とグループ討論で学び合いました。当初はハイブリット形式での開催を予定していましたが、新型コロナウイルス感染者が県内でも増加したことから9日前に全面オンラインに切り替え準備を進めてきました。

冒頭、挨拶に立った川合代表理事は「新型コロナウイルス感染症の影響は計り知れません。日頃より経営者は企業の発展を願い、イノベーションを求めています。同業種にはないが、他業種には当たり前の考えなどがあり、それはイノベーションと同じ価値です。異業種の経営者が集まる同友会はその宝庫です。仲間が議論する場は気づきという学びの場で、経営者を孤独から救うオアシスと考えています。大いに同友会を活用(インプット)し、実践(アウトプット)し、アフターコロナの同友会を共につくっていきましょう」と述べました。

記念講演では、特定非営利活動法人ロボットビジネス支援機構RobiZyプロジェクトプロモーションオフィサー村上出氏が、「中小企業のDX化の取組みとは～ウィズコロナの時代だからこそ多様な働き方で前向き経営を～」を題して講演しました。

はじめに村上氏は「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して顧客や社会のニーズをもとに製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」という経済産業省のDXの定義を提示し、「企業は既存のビジネスから脱却して、新しいデジタル技術を活用することによって、新たな価値を生み出していく」と語り、「移動や運搬が目的なら車を所有するのではなく利用するビジネスモデルで空車とのマッチングするのにITを活用したシェアカー」「業務をすることが目的ならば通勤せずにテ

レワークやリモートワークという多様な働き方で自分らしい生活を実現」といった例をもとに付加価値を伴う変容であることを説明しました。

その上で、社会インフラなどの変更が進められ、これらに対応するために各社の事業運営にはIT活用が不可欠となっているとし、中小企業の活用事例を紹介。DXは都市でも地方でも豊かな人間らしい暮らしを実現するための一つの手段であることを示しました。そして、「自社がめざすことを明確にし、社員一丸で取り組むことが大切です。データをうまく活用することによって業務がしやすくなり、従業員一人ひとりの取り組みが明確になり、小さな成功体験が次々生まれてワクワクする職場になっていきます。地域産業と連携することによりオンリーワンのビジネスに成長できるという視点で取り組んでいただきたい」と述べました。

まとめでは鏡座長が、「人間の価値を上げるツールがデジタル。グループ討論で出された地域との連携、コミュニケーション、人材育成といったことを円滑に仕組みとして運用するためのデジタル化と感じました。コロナ禍で変化を余儀なくされている中で、どう変化するのか。どういう風に変容するのか。それには原点に立ち返って、誰のためにどうありたいか。どう必要とされるか。改めて再定義する時期ではないか。変化の時期には新しいビジネス、価値が生まれる。同友会で一緒に学び、新しい価値を生み出していきましょう」と提起しました。

最後に長谷川実行委員長が「我々は地域の中で必要な会社として存在しています。しっかりとやれることをやり、存続していかなければなりません。人と人とのつながりは欠くことができません。DXを上手に活用し、人と人とのつながりを結んでいくことがワクワクする会社づくりにつながっていくと思います。来年はリアルに集って新年の思いを語り合う場となることを願っています」と挨拶し、締めくくりました。



問題提起②

募集から採用の取り組みで未来をつくる

問題提起者：(株)大久保硝子店 代表取締役副社長 大久保徳朗氏



株式会社大久保硝子店は建築物における硝子の工事や卸売をしている会社で、創立101周年目、設立から第70期を迎えています。事業内容としては、建築資材の卸売が2割、小売店向けに工事付き

で販売する小売7割、不動産賃貸事業、2019年よりガーデン事業、ガラスの吹き替え交換事業というBtoC事業を行っております。本社を山形市香澄町に、営業所を山形市千石に構えています。現在の社員数は14名、平均年齢は37.8歳です。私の信念としては出る杭は打たれる、出すぎた杭は打てない、絶対にやりきる、負けず嫌いです。

働く価値観

私は大学2年生の時に初めて居酒屋でアルバイトを行い、その時に人生で初めて働くという価値観を経験しました。内容はホールの接客から厨房での料理まで、長い時は1日10時間以上働いていました。終電ぎりぎりまで片付けや洗い物などを行い、今考えればすごい激務だったと思います。しかしながらアルバイト先のメンバーに恵まれて『辛いけれど仲間がいるから楽しい、幸せ。またバイトに行こう、みんなに会える』という価値観で仕事をしていました。

その後、東京で2年半、仙台で1年半、計4年間、旧トステム(現在：株式会社リクシル)で社会人生活を送りました。営業として入社し、数字、数字、数字で売上に拘れという社風の中、売上を上げることに専念しておりました。先輩社員と一緒にプロジェクトに取り組み、夜中まで仕事をすることも多々ありました。週末は先輩社員やメンバーと一緒に朝まで飲みに行き、月曜日になれば、同じ事務所で顔を合わせて、また頑張ろうと忙しくも楽しい新入社員の時期を過ごしました。社会人となっても『楽しい、幸せ』という働く価値観は大きく変わりませんでした。

同友会への入会

2012年4月大久保硝子店に入社しました。当時の社員数は12名、平均年齢は50歳、売上が10年連続ダウンで建築業が厳しい時期の入社でした。会社に帰ってきてまず思ったことは、「山形はつまらない」ということでした。大学から上京し、友達もみんな県外に出ており、知り合いもいない、社内にも仲間がいない、面白くないと、つまらなさの原因をすべて人のせいにし、なんでこんな会社に帰したのかと父と喧嘩したこともありました。

負けず嫌いの性格ですので、自分が会社を変えるしかないと思い、改革という名の暴挙に乗り出しました。私が戻ってくる前までは社長が指揮していた会社から、全部私が指揮するという形で会社の在りようを全否定しました。会社を立て直す、会社を成長させるには売上を上げるしかない、卸売一本の会社からの脱却を図っておりました。そんな中で転職が訪れます。

2013年4月に将来一緒に会社を盛り上げていきたいと心底思えるような新入社員が入社しました。一緒に現場に行き、マンツーマンで販売方法を指導し、こうなりたいたいと未来像を語っていたところ、2014年1月末に「退職したい」と言われました。その際に「給料が安いんです。暮らしていけないんです。奴隷じゃないです。この会社に未来像はないです」と言われました。

当時、経営者の仕事は一番売上を上げることだと思っていました。2億7千万円だった売上は、3億6千万円に成長し、売上も利益も上がっていく中で、何で辞めるのか？と辞めていく社員の言うことがよく理解できませんでした。「経営者は未来のことを考えなければいけないのか？」「社員の人生を考えなければいけないのか？」と自問自答を繰り返す日々を送っていました。

2015年、飲み会の席で経営指針書のことを知り、自社にも経営指針書を取り入れたいと同友会に入会。翌年の「第21期経営指針をつくる会」を受講しました。例会でグループ討論に参加しても、言っていることがよく分からず、自分の中で腑に落ちず、悶々としておりました。

経営指針をつくる会に参加しても、先輩達が何を言っているか分からず、自主・民主・連帯の精神といった同友会の標準語すら理解できていない部分で、「経営者として

第17回経営研究集会

の姿勢は持っているのか？」と言われてしまう始末でした。やる気はあるし、売上も上げていると考えて自責できない自分と向き合い、悔し涙を流しながら経営指針書を作成し、自社の事業領域を『心のゆとりのある暮らしのサポート事業』と決めました。10年ビジョンに『メイドイン山形のものづくりの一端を担い、地域社会を支える』と据え、販売業から製造業へのシフトチェンジを行っていくことを決意しました。

毎年経営指針書報告会を開き、例会や委員会に参加する中で気づきをひたすらに社内で実践しています。成功もあれば失敗もありますが、それでも諦めずにまた実践することを繰り返し、現在では、売上が5億3千万円となり、営業利益も上がりました。

気づきを進化に変えて

弊社ではマイナビ、リクナビなどの就活サイトは一切使わず、同友会で行っている合同企業説明会、インターンシップ、学内企業説明会、3つの事業で採用活動をしております。2012年から新卒採用を始めましたが、入っては辞めていくため定着することがなく、2015年からの3年間に至っては、新入社員の離職率が100%と辛い状況にありました。当時を省みると、人材育成の仕組みも受け入れる会社の姿勢もない、人が足りなくなったので駒が入ってきたという感じがありました。社内でも新社員が入っても辞めていくことが常態化し、育てるより自分でした方が早いと負のスパイラルに陥っておりました。新しい方が入ってきても組織が全く成長しないという社風も、同友会に関わらせていただくようになって劇的に変わりました。

ある時、同友会で「大久保硝子店で行っている採用活動は、採用活動ではない。誰でもいいから来てくださいますの募集活動と一緒に。だから採用しても定着しない。待っているだけの募集ではなく、採りに行く採用をしたらいい。入社したくて入社する人間を採用しよう」とアドバイスをいただきました。今まで採用活動だと思って取り組んできたことが、採用活動ではなかったのだとその時気づきました。

抜本的な改革を行い、経営指針書の中にも採用活動方針を盛り込みました。会社方針を『普通の人が普通に働ける会社づくり』とし、自社を外部にアピールしよう、大学卒を三年以内に採用しよう、全社員が採用担当者として採用活動しようとする全社員を巻き込みました。普通の人という定義をしたのは、硝子については素人が入社する

という原点に立ち返り、知識のない人でも働ける会社づくりを行うためです。

合同企業説明会には2017年から参加しました。初めて参加した際には、何の準備もせずに参加し、本気で採用に取り組んでいる他社と自社の差を恥ずかしく感じました。負けず嫌いですので、恥ずかしくても毎年参加して、そこから何かを学んで進化させていこうと決意しました。2018年1回目の説明会には会社概要を作成。2回目は10分で伝えるべきところを伝えられるよう社内で事前にリハーサルをして臨みました。2019年にはIT導入補助金などを活用し自社HPの採用ページをリニューアルしました。今年度2020年はオンラインで開催することとなり、動画を作りました。デジタルだけでは面白くないと、Zoomの中で紙芝居をしている私がいるという構成で、デジタルとアナログを融合させて採用活動を行いました。

インターンシップへの取り組み

2017年からインターンシップにも参加しました。軽い気持ちで参加しましたが、良い成果を社内に生むことが出来ました。山形大学のインターンシップは大学1年生が対象のため、自社が掲げる普通の人が普通に働ける会社づくりにはもってこいでした。インターンシップを通して学生と触れ合える時間が増えたことによって、社員が学生の考え方に触れ、理解する良いきっかけにもなりました。

初年度は3人でチームを結成し、2名の学生を迎えました。プログラムとスケジュールだけを決めて行いました。自社事業を社外に発信することがいかに難しいか、また、硝子について当たり前と捉えていることが標準ではないという気づきがありました。成果報告の場で、他社のインターンシップを見る機会があり、ここでも雲泥の差があると痛感し、いいものをどんどん取り入れ、もっと磨かなければと感じました。

2年目には、半年間かけて社員全員で工場訪問や学習会を行い、硝子について学び直した上で、硝子の不思議というテーマを設け実践的に硝子に触れ合う構成にしました。この年から中小企業の役割についても説明し、学生が山形に留まるような説明も行いました。この年にインターンシップに参加した女子学生が、今年4月に弊社に入社しました。

2019年の夏、再び3名の学生を受入れました。この年は社会性も取り入れようと、硝子で解決できる社会問題

の中からヒートショックや防災を切り口にSDGsについて考えました。

採用活動の結果、2017年合同企業説明会でPRした人数は7人、個別説明会の参加者は0人、同友会以外の採用方法で採用した方が2名です。2018年は合同企業説明会で15人、個別説明会に来た方は1人です。面接に来た人は1人でしたが、初めて大学生を採用することが出来ました。2019年度は合同企業説明会23人、個別説明会に6人、面接に4人が参加し、1人内定を出しました。今年度はオンラインで累計約150人にアピールをしています、その中でオンラインも含めて18名が個別説明会に来てくださいました。面接に来た人数は13人、内定を出した人数は3人です。今年初めて内定辞退者が出て、また一つの気づきを得られました。個別説明会に来た殆どの学生が、面接を受けに来てくださっており、これまでの取組が奏功していると思います。HPを進化させたことによって、縁もゆかりもない金沢大学の学生から面接を受けたいと電話がかかってきたこともありました。時代に合わせた取組みも必要と感じています。

共育ちできる会社を目指して

教育に関しても、これまでの見て覚えるという価値感を改め、互いに教え合い、共に成長する共育ちが行われる仕組みづくりを進めてきました。2017年から6カ月間の研修期間を設けました。入社前に教育方針を説明するカリキュラムを配布し、説明をする中で、自社の理念や歴史、仕事内容について理解していただいています。2018年からは既存社員全員で新入社員に教えるという仕組みづくりも行っております。今年はコロナ禍を逆手に取り社員が新入社員に触れ合う時間を多くとることが出来ました。入社した新入社員が不安にならないように、君たちを待っていたというウェルカムな雰囲気作りにも取り組んでいます。

また、20年ぶりに就業規則の見直しも行いました。赴任手当や時間外労働、有休休暇取得についてのルール変更に始まり、10年先が見える賃金展開キャリアパスの設定も行いました。『なんでできないんだ』という考え方を改め、『教えていないからできない』という考え方の下、社員教育の一環としてスケジュール管理や会話等について、副社長塾を開催しています。会社行事も組織区分以外でチームを結成し、若手社員が中心になって企画運営することで、仕事上一番大事な『準備』を学ぶ時間として機能させながら、『喜んでもらいたい精神』を培う場として

も活用しています。

2019年に初めて芸工大からものづくり担当ということで1名を採用、その年BtoCの新規事業でグロースガーデンという庭造り事業を始めました。女性社員1名とCADソフトに100万円程を投資し、経営指針書で計画していたことを実行できました。もともと彼女にCADのスキルがあったのではなく、就業時間内に時間を取ったり、通信教育をしたりという中で、一年で使えるようになりました。彼女自身の頑張りが殆どではありませんが、会社としても彼女が活躍できるように共に学ぶ時間を取っております。昨年の売上は400万円位でしたが、少しずつ成長しております。

採用の取り組み、そして未来へ

最後にまとめになりますが、アットホームな会社、ビジョンがある会社、経営者が若い会社、平均年齢が若い会社という形を軸に新卒者に分かりやすいような外部発信を心掛けております。社員の定着については、人事評価の改定を行い、より目標をもって仕事が出来るようにしたいと思っています。2018年以降、新卒者の離職率は0%になりました。これは私一人だけの力ではなく、いい会社にしようという気持ちが社員に伝わり、社員と一緒に仕組づくりをし、新入社員を育てようとしてくれた結果と感じています。

入社前の働く価値観『辛いけど仲間がいるから楽しい、幸せ』は今、『同じビジョン、目標に向かって歩き出せる仲間が社内に増えてきたことが、楽しい、幸せ』と感じています。指針を受けた時、『メイドイン山形のものづくりの一端を担い、地域社会に貢献したい』というビジョンを掲げました。経営指針書の中に採用活動方針も盛り込み、来年入社してくる学生を含めると、ものづくりに触れてきた社員が3名になります。販売会社だった弊社が、ようやく商品開発に手を出せるというところまで出来ました。2023年までには新たな商品を販売出来るように、社内の皆で商品づくりに取り組んでいきたいと思っています。全ての学びは同友会と共にあると感謝申し上げます。



企業訪問

時代の先を見据え、 花の魅力を贈る

(株)花泉

代表取締役 大泉拓也氏(寒河江支部)



大泉氏の父が42年前に創業した(株)花泉。生花販売を中心に冠婚葬祭の飾花やフラスクールなど、花にまつわる事業を展開しています。大泉氏は8年前、2代目として代表取締役に就任。同友会は店長時代に入会し、「第12期経営指針作成セミナー」を受講。現在寒河江支部長を務めています。

以前から、花き業界には国内生産量の減少と輸入量の伸び悩みという課題があり、国内生産が縮小傾向にあったところに、輸出国周辺の経済発展により外国産品の海外需要が増加。輸入品の取り合いになっていました。婚礼や葬儀の小型化などもあり、新事業の開発が課題となっていました。

そんな中発生した新型コロナウイルスの感染拡大は、自社の年間売上の4割を占める3~5月と重なり、学校行事や冠婚葬祭の中止、縮小が相次ぎ大きな損失がありました。

母の日前後には、コロナ禍で価格が暴落し苦境に立たされた地域のばら農家と連携。自社が窓口となりばらのweb直販を行いました。本来花屋で行う水揚げ処理をお客様のセルフサービスとする大胆な手法を取りましたが、売れ行きは好調。ばら本来の魅力を再確認しました。さらに、ギフト向けばら風呂セット「LoveRo」も企画。バレンタインデーや誕生日など、母の日以外にも適した贈り物商品となりました。次年度はさらにPRIに注力する予定です。

また、花のサブサービス「魔法の花瓶」もスタート。100人前後のお客様が利用し、中には毎日来店される方もいらっしゃいます。定額ということで収益性は高くありませんが、来客が増えることでお客様とのつながりが生まれました。また、お店からお客様に商品提案する機会が増えたことで、スタッフのスキルアップにもつながっています。

6~7月はもともと閑散期ですが、上記の課題に重なりコロナ禍での輸出ストップと需要減で売上が大幅下落。し

かしこれを契機に、なかなか計画通りに進行できなかった店舗のリニューアルに着手。冷蔵設備の入れ替えなど、通常時では更新が難しい部分に投資しました。生花の確保が今、難しくなっていく中、新設備導入で生花を新鮮に保つ狙いです。

葬祭については、時代の変化から「生花の需要は減るだろう」と考え、5年前から「花祭壇」事業をスタート。コロナ禍あって、むしろ花祭壇事業は好調です。式の縮小で供花台などが設置されなくても、華やかに見送りたいという吊いの心が花祭壇の需要に表れたものとみています。こういった付加価値重視の戦略を数年前から実践していた成果が表れ、大泉氏は「手をこまねいていたら利益は半減、雇用維持も難しかったかもしれない」と振り返ります。

コロナ禍を経て、花き業界では冠婚葬祭等は大きく減少したものの、個人需要が増加。業界全体の売上は下がっていますが、昨年3月の市場価格と比べ暴落することなく個人消費が支えてくれているように見えます。今までは売上重視で葬祭事業偏重の事業者も多くありましたが、これからは店舗をいかに充実させていくかが課題となります。

大泉氏は仕事量が減少している今を人材育成の好機と考えています、最後には「仕事に追われていない今がチャンス。社内がもっとチームとして動けるよう取り組み、店舗もブラッシュアップしていきたい」と今後の抱負を語りました。



2月例会のご案内

山形支部

同友会の指針をつくったことで会社の未来が明確になった!!
経営理念の浸透とチームビルディングの取組

2021.2.16(火) 18:30~21:00

場所: TISカンファレンスセンター A会議室&Zoom
山形市漆山字大段1865-5 ☎0120-730-389

報告者: (株)セルヴァン 代表取締役 東海林武氏

創業者である父が作った会社は、ワンマン且つ剛腕経営者。スポーツクラブという「人間対応力」を求められる仕事はさすが、社員が定着せず、社員と父親との間で辛い思いをする日々。

そして先代の急逝により急遽社長へ。経営に悩み同友会に入会し、経営指針を作成することで会社に芯が通り未来へと進みだすことが出来たと話す東海林社長。

今は理念の浸透に向けて、社員一丸となって取り組むチームビルディングの現状をご報告いただきます。お誘いあわせの上ご参加お待ちしております!

寒河江支部

同友会フル活用でサニックス・トランスフォーメーション
~企業価値と組織マインドが上がる仕組みづくり~

2021.2.26(金) 19:00~21:00

場所: 寒河江市技術交流プラザ&Zoom

寒河江市中央工業団地153-1 ☎0237-86-1991

※Zoom参加のリンクは後日ご連絡いたします。

報告者: (株)サニックス 代表取締役 佐藤啓氏(共同求人委員長)

2010年、M&Aにより(株)サニックスが誕生。その後社長に就任した佐藤氏は、歴史も企業文化も全く違う二つの会社の社員が目的を一つにして進むため「第19期経営指針をつくる会」で経営指針書を作成。同友会の共同求人活動で、新卒採用と低学年インターンシップにも積極的に参加。若い社員が入社するとともに、インターンシップを社員共育の場として活用することで、自律型の組織へ変わっていきます。

それらの活動の中で産学官連携も進み、ICT方面での取り組みやEVトラック開発などの先進的な事業もスタート。かつてとは全く違った、全社一丸の企業へ変革を遂げました。

「できる社長一人よりも、全員でベクトルを合わせて進む組織」と語る佐藤氏の、人と人、仕事と仕事をつないできた経営実践をご報告いただきます。是非お誘いあわせの上ご参加ください!

※内容盛りだくさんのため、グループ討論の代わりに報告時間の拡大と質疑応答を行います。

さくらんぼ支部

待ったなし! 労務情報最前線

2021.2.17(水) 18:40~20:30

場所: タントクルセンター 栄養指導室&Zoom
山形県東根市中央南1-7-3 ☎0237-53-0223

報告者: 社会保険労務士法人ルート企画 代表社員 菊地 仁士氏

働き方改革関連法案は順次施行され、2021年4月1日より同一労働同一賃金が中小企業においても適用となります。今回の例会では、社会保険労務士の菊地氏より同一労働同一賃金の知っておくべきポイント、副業・兼業の労働時間の通算、労災が発生した場合はどうなるのか?

コロナ感染症が県内でも広がる中で、家族などの感染から濃厚接触者となった社員が休む場合の扱いはどうするのかなど、最新情報をお話いただきます。コロナであっても労務管理は待ってくれませんか。

今こそ、しっかりと学び、正しい対応で社員との信頼関係をより強いものにしましょう。お誘いあわせの上ご参加ください。ゲスト参加も可能です!

置賜支部

5年後を見据えた羅針盤づくり

2021.2.24(水) 18:30~21:00

第2回:3月24日(水) 18:30~21:00 第3回:4月20日(火) 18:30~21:00
第4回:5月18日(火) 18:30~21:00 第5回:6月24日(木) 18:30~21:00

場所: 伝国の杜 大会議室&Zoom

米沢市丸の内1-2-1 ☎0238-26-8000

講師: 山形大学 客員教授/有機エレクトロニクスイノベーションセンター
人材育成部長 松田 修氏

人口減少・高齢化社会が進む中で新型コロナウイルス感染症の拡大は、人とモノの動きを制限し、私たちの生活・事業活動に大きな影響を与えています。さらに「DX」の時代に向けて、経済・社会が急速に変わっていく変革期にあって、現状の事業を見つめ直し、新たな価値を創造する企業になるためには変化力が必要です。

置賜支部例会では、山形大学客員教授 松田修氏を講師に迎え、2月より5回シリーズで5年後を見据え、社員全員が共有すべき将来の事業進路と社内進路を定める『羅針盤づくり』を行います。

危機を乗り越え、未来への展望を描きましょう。

庄内支部

同友会フル活用で夢を語る企業へ
~同友会で学びと実践を繰り返して見えてきたもの~

2021.2.22(月) 17:30~20:00

場所: 公益研修センター 中研修室1&Zoom
酒田市飯森山3-5-1 1階

※Zoom参加のリンクは後日ご連絡いたします。

報告者: (株)大久保硝子店 代表取締役副社長 大久保徳朗氏

硝子を中心とする建築資材の販売を行う大久保硝子店。報告者の大久保副社長は8年前に会社に戻ったものの、未来を考える会社ではなく、トップダウンで物事が進むどこにもあるような中小企業。まさにダークサイド(ブラック)でした。しかし、2015年に同友会に入会し、経営指針を受け、労使見解を学び、「人を生かす経営」「自主・民主・連帯」の精神を学び、社内改革を行います。紆余曲折ありながら、今では社員旅行で社員さんが自分の夢を語りあう会社へと変革を遂げました。その過程とこれからの夢、課題をご報告いただきます。お誘いあわせの上、ぜひご参加ください。

新庄最上支部

SDGs学習会in新庄

2021.2.16(火) 18:30~21:00

場所: わくわく新庄 会議室 ※Zoom参加不可
新庄市下金沢町15番11号 ☎0233-23-0197

講師: (株)CSRインテグレーション 代表取締役 今田 裕美氏
参加費: 会員→無料 ゲスト→1,000円(当日現金で頂戴いたします)

最近よく新聞や書籍で目にする機会が増えた「SDGs(持続可能な開発目標)」について、ゲーム形式で学びを深める例会を開催します! 新型コロナ禍で社会、地域の問題が深刻化・顕在化しています。これからは会社づくり、地域づくりとともに視点を変えていかなければ生き残れません。これからの経営のヒントを得るため、一緒に学びませんか? お誘いあわせの上ご参加ください。

※体調がすぐれない方の参加はお控えください。

【最少催行人数 6名。情勢を鑑み人数制限を行う場合は支部会員優先となります】

第9回理事会報告

◆日時:2021年1月13日(水)午後3時~午後4時50分 ◆会場:TISカンファレンスルームA ◆議長:後藤副代表理事
◆出席者:(敬称略)川合、菅原、後藤、阿部、半澤、小川、庄司、伊藤、佐藤(啓)、玉津、松岡、齋藤、笹林、大久保、大泉、武内、志田、板垣、佐藤(知)、涌井、西塔、長谷川、事務局矢作、芳賀、青木

■開会挨拶

川合代表理事が「国は過去最大規模の補正予算案を組み、新型コロナウイルスに対する支援策を打ち出す一方で、生産性向上に向けた中小企業再編の動きも顕在化し、中小企業憲章の基本理念に相反することに危機感を覚えている。この難局を乗り越えるために、強い経営体質を目指し『良い会社をつくる』ことはもちろんだが、会内外と連携して『良い経営環境をつくる』取り組みにも一層力を入れる必要がある。そのためには経営者自身が学び『良い経営者になる』ことが欠かせない。同友会理念の普遍性を見直して経営者と社員が一体となり人を生かす経営を実践していくべきと考える。常に実践し、社員と共に誇りある会社を目指すことが緊急時に要する前提となる。今年もコロナの影響を受けながらの経済活動となるが、皆様の力で中小企業がより良い経営をできる1年になるよう祈念する」と述べました。

■報告事項

- 1) 中同協全国事務局長会議 12/10~11(Zoom開催)
矢作事務局長が名城大学渡辺俊三名誉教授より、「中小企業憲章制定から10年~中小企業は多すぎるのか、生産性格差を解消するために何が必要か~」と題し問題提起があったこと、全国の会員企業において資金の積み増しを行ったが、これらに対して懸念する声があったこと等から、今後の企業づくりの取り組み強化と、それを担える持続可能な山形同友会づくりの必要性を感じたと報告しました。
- 2) 中同協新春幹事会報告1/8~9(Zoom開催) 3名参加
菅原代表理事より中同協が第6次緊急要望提言を提出したこと、「総会議案の骨子案」「10年ビジョン」「日本経済ビジョン」が示されグループ討論で検討したこと、事務局プロジェクトから中間報告があり議論を進めていくこと、オンライン会議の運用ガイドライン作成することが提起された。また、グループ討論では次年度方針の骨子を検討し、中小企業庁の神崎事業環境部企画課長から、これからの中小企業政策についての説明があり、生産性改善のためのM&Aやグローバル化の促進に重点が置かれた予算配分となっているとの話があったことが報告されました。
- 3) 2020年度12月月次報告
矢作事務局長から12月の月次報告がありました。
- 4) 2020年度12月次決算報告
矢作事務局長から12月の月次決算報告がありました。

■承認事項(入・退会承認) 2名入会、1名退会 421名

■討議事項

議題1:組織委員会より

菅原代表理事が、会勢は今月1名増で酒田地区の発足により、市町村別では酒田市が全国4位という状況で、ぜひ入会者のご紹介をいただきたいと呼びかけ、新会員オリエンテーションについては、今後の予定と担当を決めたこと、2020年度の活動まとめを行い、10年ビジョンづくりなどが課題として残ったことを報告しました。

議題2:2021新春交流会について

長谷川実行委員長から、一部地域での緊急事態宣言発令などを踏まえ、2021新春交流会の完全オンライン開催並びに参加費の無料化の提案と、学びのポイント・グループ討論テーマの報告があり、承認されました。

議題3:企業づくりの課題について

菅原代表理事がコロナ禍において「資金繰り」「事業を見つめ直し市場と顧客の変化に即応した商品・サービスづくり」が課題となっていることから、「天口税理士の動画を各支部・委員会・部会にて会員に広げていく」「羅針盤づくりをテーマとする置賜支部のシリーズ例会の活用」「自社のビジネスモデルを見つめ直し、新たな取り組みの情報交流」を提案し、承認されました。

議題4:2021年度に向けて

川合代表理事の提案で、第37回定時総会を4月22日(木)に開催することが決まり、開催形式とスケジュール案が承認され、各支部に役員選考委員の推薦などの依頼がありました。

議題5:情報発信ツールの公募について

菅原代表理事から、現在の課題、公募の目的、条件、スケジュールについて提案があり、承認されました。

議題6:第51回中小企業問題全国研究集会について

川合代表理事より案内があり参加目標の10名が承認されました。

議題7:行政からの依頼について

- 1) 県から依頼があった県内大学等卒業予定者の人材確保に関する各学校の就職課情報の周知についてe.doyuにて案内することが承認されました。
- 2) 山形市中小企業振興条例に基づく意見交換会に川合代表理事と菅原代表理事出席することが報告されました。

■その他

- 1) 今後の予定について
 - ・1月18日(月)13:00~15:00
2021年新春北海道・東北ブロック代表者会議(Zoom)
 - ・1月20日(水)~21日(木)
2020年度第2回中同協経営労働委員会(Zoom)
 - ・1月21日(木)2021新春交流会(山形テルサ)14:30
 - ・1月22日(金)山形大学連携授業(山形大学)14:40
 - ・1月23日(土)第25期経営指針をつくる会発表会(TISカンファレンス)13:30
 - ・2月2日(火)2020年度第2回中同協共同求人委員会(ハイブリッド形式予定)13:00
 - ・2月16日(火)中同協社員教育委員会(Zoom)14:00
 - ・2月17日(水)企業研究セミナー(オンライン)
 - ・2月19日(金)第30回中同協青年部連絡会(Zoom)13:30
 - ・3月2日(火)2020年度第2回女性部連絡会(Zoom)13:00
 - ・3月13日(土)第51回中小企業問題全国研究集会(オンライン)10:30~17:30

2) 今後の理事会の予定

- 日時:2月10日(水)15:00~17:00
- 会場:TISカンファレンスセンター

3) その他

佐藤啓理事から、共同求人委員会の「企業研究セミナー(2月17日オンライン開催)」の告知がありました。

■閉会挨拶

半澤専務理事が「ここ数日は降雪、県内の感染者数も落ち着いているが、コロナ禍は今後も続く。福島全研のスローガン『あれから10年』に時の流れを思う。リーマンショック、震災を生き抜き、今回も未曾有の試練であるがこれまでにない大胆な改革が必要と考えている。同友会が会社経営の一助となる一年にしたい」と述べました。

新会員紹介

やりみず しんいち
◇ 鑑水 伸一氏
(株)ヤリミズ自動車 専務取締役
自動車販売・整備・車検
置賜支部

かたぎり しげみつ
◇ 片桐 茂光氏
(株)東北テレネット 代表取締役社長
電気通信工事・電気工事業
さくらんぼ支部