

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

1

2018
JANUARY

山形県中小企業家同友会
月刊 同友
やまがた

謹賀新年

新年のごあいさつ

第14回経営研究集会

基調講演 雇用創造革命

～30大雇用、誰もが働ける社会を目指して～

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）

2017年度スローガン

2018年 新年のご挨拶

山形県中小企業家同友会

代表理事 西塔 秀幸

新年明けましておめでとうございます。本年もよろしくお願い致します。

さて「採用難」であなたの会社、困っているのでは。本年の一番の課題は人手不足・採用難。今後も続くであろう、少子高齢化による人手不足の解消について考え合いたいと思います。

新潟県中小企業家同友会の会員で、全社員が残業ゼロ。年収600万以上、優秀な人材も定着している、社員7名の町工場があります。この会社はかつてブラック企業だったそうです。若者を呼べる会社にするにはどうしたらいいのか考えたとき、ヒントになったのは自分自身がサラリーマンとして働いていた時の気持ちだったそうです。

その気持ちは次のとおりでした。上司から急に「今日は残業してほしい」といわれるのがとても嫌だった。いつ残業があるかわからないと、退勤後の予定が組みづらく、残業する日をあらかじめ決めておいて欲しい。かつて自分が抱いた不満を思い出すと、社員のために「想定外の残業」を解消できないかを考えるようになりました。最初に、社員を2つのグループに分け、それぞれのグループについて、週に2日ずつ「22時まで残業」「19時まで残業」「定時で退勤」の日を決めました。「Aグループに所属する社員は月曜日と水曜日が22時まで、火曜日と金曜日が19時まで、木曜日と土曜日が定時まで」というように決めました。バブル期で仕事は大量に押し寄せていたので、「社員の働きやすさを変えずに、工場の稼働時間を増やして、受けられる仕事を増やせないか」と考え、次に「夜間専門社員」を導入しました。つまりグループA、グループBの他に夜間専門もグループCを作って3グループ制とし、グループCの社員が22時から朝まで機械を稼働させられるようにしたわけです。工場の機械はほぼ24時間フル稼働できるようになり、3グループ制により、社員の時間の自由度を維持しつつ、お客様に迷惑をかけることなく、会社の儲けもそれまで以上に増やすことに成功したのです。

2008年のリーマンショックでは仕事が激減し、3度目の危機を迎えました。それまでリストラを何度も実施し、辛く嫌な思いをたくさんしてきましたから、社長はこれ以上リストラしたくありませんでした。そこで、「ここはみんなと一緒に耐えていこう」と社員に話し、社長自身も含め、全社員が月給30万円、ボーナスはゼロということになりました。

社員から「お金がないなら、時間を下さい」と言われたのです。これはつまり「もっと早く帰りたい」ということです。社長自身が仕事を長くするのは好きではありません。社長として、いつも社員が全員退社してから帰っていましたから、社員が定時で退社するなら社長も早く帰れるわけです。

会社は「残業ゼロ」の会社になりました。始業は8時半、終業17時です。このとき、あわせて週休2日制の中身を見直し、「土・日」または「日・月」に社員が休めるようにしました。社員に選択肢を持たせながら、土曜日と月曜日は営業日、日曜日は完全休業日とする体制になりました。ここまで、いろいろと創意工夫して全社員が残業ゼロで、年収600万以上もらえる会社になっていったそうです。

多くの企業が本気を出して残業をなくし、仕事を効率化し、競争力を高めることができれば、どれほどの効果があることでしょうか。今後の少子高齢化による人手不足解消のヒントになるのではと思います。来年2019年には中小企業家同友会全国協議会が生まれて50年になります。「その時までには会員5万名に」と全国各同友会が、それぞれかかげた目標達成の為にがんばっています。

我が、山形同友会も5万名達成の一翼を担うべく、この1年全力を上げて奮闘しようではありませんか。終わりになりましたが、1月29日、新春交流会でお会いできるのを楽しみにしています。



基調講演

雇用創造革命 ～30大雇用、誰もが働ける社会を目指して～

講師:アイエスエフネットグループ 代表 渡邊幸義氏



想定外の人を雇用

当グループには約2500名の従業員がいます。その内の約30%が多くは多くの会社では雇用されにくい方々ですが、雇用した結果、私は「十分働ける」と思っています。

私は外資系のコンピューター企業を経て、2000年に36歳でアイエスエフネットを創業しました。当時、IT業界は経験者でなければ働けない時代でしたが、市場が拡大してもエンジニアがいなかったため、「無知識・未経験」の方の採用を始め、教育をしてエンジニアを輩出しました。未経験者の経歴を見ても判断ができないので、私が応募者全員と面談をして、彼らのやる気を見ました。5年で従業員は約1000名になりましたが、その30%がいわゆる想定外の人でした。皆さんや『2000年以前の私』のような想定内の人にとって、毎日、想定外のことが起こりました。

今、当グループ内にはたくさんの天才がいます。彼らはできることとできないことの差が激しく、GoogleやMicrosoft、IBMといった会社はこういう人達を多く雇用しています。山形県でも採用できずに人手不足が課題となっていると聞いていますが、そういう方はたくさんいますので雇用していただければと思います。今日の目的は働きづらい人に機会を得てもらうことです。

日本では障がいのある方が働けるように法定雇用の義務化をしています。当グループでいうと、30大雇用の2番目の「Future Dream Member」です。障がい者手帳を持っている方は日本に760万人いて、その中で働いているのは約45万人です。働いていない方は障がい者年金を受給し、親が亡くなると生活保護受給者となります。その負担は皆さんの税金です。手帳を持たない人達は雇用されず、もっと厳しい状況です。このような人達を含めると約1000万人と推定され、人口の約8%となります。また、障がい者の法定雇用義

務は来年4月に2.0%から2.2%になります。

当グループでは、前述のように、履歴書を見ずに、本人のやる気を見て採用をしたことで、創業以来7～8年で、ニート・フリーター、FDメンバー、ワーキングプア、引きこもり、シニアのような方が多くおりますが、十分戦力になっています。そしてよくよく話を聞いてみると、障がい者手帳を持たないボーダーといわれる方も多くいました。また、DV被害者や難民、ホームレスの方など、一般的には就労が困難といわれる方々も、さまざまな機会でも働けております。

働けない4つの理由

国が推進している「働き方改革」は30大雇用と非常に近い取り組みです。当グループでは働きにくい方を会社の施策で雇えるようにしました。リスクがあって雇用が難しいと、多くの経営者が言いますが、それでも社内で施策を講じざるを得ない状況があります。

それは入社した後に就労困難になってしまうケースです。例えば、女性社員が結婚して出産や育児をする時に制度がない会社では約9割が辞めてしまいます。また、復帰する時に非正規雇用者になることもありその場合、年収が約180万円になってしまいます。35歳に復帰して65歳まで働くとする、30年間で産休・育休制度がある会社との収入の差は約4000万円です。今、学生の方や学校の就職課でも、会社に産休・育休の制度があるか、それが活用されているかを厳しく見ている。

30大雇用は、働き方改革の導入を考えている企業ならば間違いなくできます。山形県下には人口の割合から約15万人の働きたいのに働けない人がいます。働けない一つ目の理由は「勤務時間と場所」です。朝9時から夕方6時まで働くとなると、病気がちの子どもがいる女性は辞めざるを得ません。時短勤務や在宅勤務など多様な働き方を進める必要があります。在宅勤務の場合、「仕事の成果をどう見るのか?」「コミュニケーションが取れないので会社への忠誠心がなくなるのでは?」という問題があると言われますが、こういうことを乗り越える手段はいくつも示されています。

二つ目の理由は「勤怠」です。入社後、女性も男性も平均

4.6%がうつ病になると言われています。メンタル不全是、まず交感神経と副交感神経のバランスがどんどん悪くなる自律神経失調症です。友達や夫婦間のケンカ、会社でのいさかいや失敗、引っ越し、親の介護、病気等の中で、2つ以上の要因があると神経のバランスが悪くなり、また、まじめな人ほどなりやすいといわれています。うつ病になると、会社に来られなくなってしまいます。就業規則上は2週間の無断欠勤で自己都合退職となってしまいます。

私は2014年に川崎市と提携して100人の生活保護受給者を雇いました。そのうち約80%がうつ病でした。会社から解雇された方がほとんどで、その後生活保護を国から貰っている状況でした。これも皆さんの税負担です。現在、生活保護受給者が増えたこともあり、国は2018年4月から精神障がい者の雇用を義務化します。そして、いろいろな縛りができています。

三つ目の理由は「コミュニケーション」。昨今、小学校の中で約10%が発達障がいと言われています。この子たちは10年、20年後に社会に出ます。発達障がい者は精神障がい者雇用義務の対象です。人は想定内でない彼らに驚き、その反応として、いじめます。学校の内じめは子どもが想定内の中でしか生活していないため、いろんな人と遊んでいないからいじめに発展します。

そして四つ目の理由が「スキル」。支援学級の先生方に「差別されるのではという不安から、親御さんが発達障がいや精神障がいの手帳を取ろうとしない」と言われました。私は「手帳は免許でいうとゴールド免許。これを出すと一部上場企業からどんどん雇われます。スキルをつければ年収300~400万円もらえます。ですから考え方をやってみてください」とレクチャーしました。今、東京の大企業はそういう人達が欲しいのです。時代は変わっているが先生や親は情報が少なく、「障がいがあると雇われない」と思っています。そしてスキルですが、障がいのある方はできる事とできないことの差が激しいといわれています。企業側が、できない事に目を向けるのではなく、できる事を伸ばすという考え方を持てば基本的には雇用できます。

差別と偏見をなくす

(講師の渡邊氏と佐藤実行委員長が握手する。次に手をつないで歩くと、会場に笑いが起こる)

皆さんの中で、握手は想定内でしたが、男同士が手をつないで歩いている姿は「ゲイ」と思ったから笑われたのだと思います。手のつなぎ方を変えるだけで想定内が想定外になった瞬間を体感しました。LGBTを世界で一番雇っているのはIBMと言われています。Google、IBM、Microsoftのように高い技

術力を持った会社は少なくなりました。優秀な人材の多くがGoogleやMicrosoft、IBMにいったからです。山形県にもそうなれる会社が沢山あります。考え方を変えれば優秀な人材は入ってきます。それ(考え方)は、「差別・偏見」です。

約10年前、IBMで講演しました。私はIBMの北城恪太郎さんに「あなたは日本で初めてのソーシャル・アントレプレナー(社会起業家)」と言われました。LGBTは世界人口の7.8%います。13人に一人です。このような人達にIBMは「人口のトップ2%の優秀な人材を採用し世界一になる。採用するためには男性がスカートを履いていようが、女性が男性の格好をしていようが、男同士手をつないでいようが関係がない」と言い切っています。

山形県の20~40歳の人口割合でいくと16,000人います。仮に企業に勤めていても、不自由な思いをしながら働いています。私は30大雇いで「LGBTも採用する」と宣言したらLGBTの方がたくさん入ってきました。「私はLGBTです。大企業に勤めていましたが、精神的安定が必要です。」と入社してきました。こういう方々に「私達は差別しません」と発信し、尚且つ、言葉だけではなく、会社の社員の雰囲気(理解)を変えていかなければなりません。

例えば、電車内で叫んだり跳んだりしている人を見て、どう思いますか。そういう人達は自閉症です。GoogleとSAPでは戦力になると言う理由で、このような人達を社員の1%の割合で雇っています。

東田直樹さんという自閉症の男性がいます。当グループで何度か講演していただきました。彼の本は世界で1,000万冊売れていて、講演会はいつもいっぱいです。彼はいつも叫んで飛び跳ねています。でも彼は文学賞を取った天才です。福祉、障がい者就労支援の一環で福祉業界とIT系業界の方向けに、私が主催をして東田さんと一緒に講演会をしたことがあります。彼は1時間の講演中に4回、叫びながら会場を突き抜け、外に出てエレベーターのボタンを押して、部屋にまた入ってきます。その都度、IT系の方々はのけぞって驚いていました。それに対し、福祉の方々は静かにうなずいていました。福祉の方々にとって彼の行動は想定内だったのです。

自閉症は自分のことを表現できない、表現障がいです。彼は、中学校の時に知的障がいと診断されました。お母さんが一生懸命パソコンを使えるように教え、自分の考えを表現できるようにしました。そして彼は叫ぶ理由や跳んでいる理由の全てを「自閉症の僕が跳びはねる理由」という本にしました。この世界にはそういう方が60~70億人います。(自閉症の子を持つ)親にとってもIT系の方々同様に想定外で、重度の子どものことを理解するのは難しいことです。この本はそういう親のバイブルになりました。

東田さんが講演のときに参加者からの質問にパソコンを使っただけで的確に答えたこともあり、講演後には何人も参加者の

方から「ありがとうございます。私はもう『想定内』になったので彼らのことを差別しません」と声をかけられました。今、学校で起こっている差別は知らないことが原因で起きています。当グループでは差別や偏見はありません。社員も子どもに、そう指導すると思うので差別や偏見はないと思います。

「社風を変えるのは難しいが、山形県の社長の皆さんが想定外の人を想定内に持って行く努力をしていく。」

これが30大雇用を成功させるポイントになると思います。30大雇用の一番のネックは「差別・偏見」です。採用時に「差別する人は経験者であっても入れません」と言い、創立から18年が経過した今でもそういう人は一人もいません。そして、こういう(30大雇用の)人達が働きやすい環境になりました。

就労困難者を働けるように

これからの時代、入口で採用の仕方を変えていかないともう採用ができません。これからの中小企業は、人が集まるところしか伸びません。山形県の働きたいのに働けない人を中小企業の社長が我先に働けるように取り組むことが大切だと思います。いくつかの例を紹介します。

生活保護受給者を雇いました。受給者の8割がうつ病といわれていますが、治ったのに働くことができません。当グループの経理部門にそういった社員が、一人います。経理部門は20人いますが、元税理士だったその方が一番優秀です。生活保護受給者の中には元弁護士、元外交官もいるそうです。ただ、うつ病になっているということです。実は私もうつ病でした。うつ病には原因があります。自分の求めていることと実際のギャップが精神疾患をつくります。私は仕事が原因でなりましたが、この会社を創業して治りました。当グループにはうつ病の方がたくさんいますが、医師と連携をして原因を取り去れば必ず良くなります。そして、完全に治った瞬間、この方々はまじめで優秀な社員になります。しかも絶対にやめません。生活保護受給者、精神疾患の方には、すごい経歴の方がたくさんいます。うつ病さえなければ企業の皆さんが喉から手が出るほど欲しい人材ばかりです。

次に犯罪歴のある方の例です。起訴されている方、示談で終わっている方を合わせると人口の約5%います。30大雇用にこれを入れた瞬間、4人くらいの社員が私に面談にきました。ある社員は母親に犯罪歴を僕に打ち明けることを相談したら反対されたようでしたが、彼は僕に打ち明けてくれました。私が大事に思っているのは、過去は変えられないので未来に対するコミットメントを企業経営者として、やってあげることです。刑務所から出てきて仕事がない人の6割は再犯するといわれています。そのため、どこかで雇わなければいけません。そして雇い入れることで変

わらなくてはいけません。お金にだらしがないのであれば、金銭の取り扱いのない部署で、お酒にだらしがないのであれば、飲み会の席を極力減らすなど、こういうことは、コンプライアンスの施策の一つになると思います。



また、当グループには20人のアスペルガー症候群の方がいます。彼らはとても頭がよく、思ったことを全部言います。そして、些細なことが気になり、労基、ユニオン、警察にすぐに相談に行きます。企業では嫌がられますが、私は会社の改善として受け入れています。

私は、オーナー社長で創業時には強引に方向性を決めることもありました。危ないのは裸の王様になってしまうことだと思っています。そういった時、私を厳しく叱責してくれるのはアスペルガー症候群の社員です。当グループには大企業で働いて上司や幹部社員等に文句を言って雇用継続ができなくなったアスペルガーの社員が何人もいます。彼らは重箱の隅をつつきまくるので、企業にとっては大事です。

ある時、トイレでアスペルガーの社員と二人になったとき、僕の悪口をぶつぶつ言っていました。考えられないことです。私が冗談でその社員に「俺にバカとってみろ」と言っても想定内の社員であれば絶対に言わないと思いますが、彼らは言います。彼らは言えと言われたことは言うし、社長であっても誤っていることは許さない。これにより現場のいろいろな問題がわかり、本当に助かりました。

発達障がいの方は、学校に10%ほど一定数います。そういった方が、入社後に発達障がいとわかり辞めさせようとしても、また別の方が入ってきます。そのような場合は、受け入れてどうやったらうまくできるのかを考える方がいいと思います。当グループの場合、そういった多くの社員が警察、労基、ユニオン等に相談に行かれました。彼らは「少し問題がある」と言ってくれるので、そこを直せば会社が良くなっていきます。会社を潰すような大きな問題は、最初小さなところから始まります。それを教えてくれるのが、社内のアスペルガー症候群の人だったりするわけです。

雇ったら就労困難者やLGBTの方がいて、そのような方に合わせる施策を作り経営するしかなかった。創業当初は、ITネットワーク事業が主軸で、それを担うのはエンジニアとなるため、人を雇用するか、雇用できなければ潰れるしかありませんでした。さまざまな人を雇ったらいろいろと問題が起き、一つずつ対応していき、その結果、事情があったとしても働けることが分かりました。

地方に雇用をつくる

今、盛岡でアウトバウンドコールをして約100人の雇用をつくっています。これは山形県でも十分できます。発達障がいの方はコミュニケーションが苦手と申し上げましたが、よく喋ります。ただ相手の感情を読むのが苦手なので、怒っているのかどうかがよく理解できません。私はそれをビジネスにしました。

働き方改革のポイントは、タスクを細分化することです。多くの企業では、営業はアポを取って、新規コールを取る、既存顧客を回る、アポを取ったお客さまを訪問する、話をし、ニーズを聞く、見積りを出す、受注する、納品する、アフターフォローをするというのを全部1人でやっています。IBMではこれらの業務を1人にはさせていません。営業の電話コールは、月160時間労働のうち約40時間あります。IBMでは、この電話コールをインドの人、見積作成と受注はフィリピンの人が月3万円くらいでしていました。そして、この利益を会社と本人で分けていました。

そこから私は思い付きました。営業の新規コールは100件かけた内2件くらいしか取れません。98件は電話をすぐに切られたりして傷つきます。盛岡のコールセンターでアスペルガー症候群の方に対応してもらいました。相手の感情を読むのが苦手なので、相手が怒っていることもあまり気にしません。そして電話を切られてもまたかけます。100件の内4、5件、しばらくすると6件取る方もいます。この人の強みは相手の感情を読まずにコールすることです。これは一つの能力です。それでアウトバウンドコールを始めたら100人になりました。

これを静岡の沼津でもやろうとしています。私の所に東京に住む障がい者を雇用したい会社が毎日来ます。来年4月から法定雇用率が2.0%から2.2%に上がり、雇わなければいけません。東京では企業数に対し、働ける障がい者の方が少ないです。(当社の行っているチャレンジドオフィスというサービスでは)このようなコールセンターで働く障がい者の方を、自社事業所の雇用率として換算できるので、法定雇用が満たされます。山形県からもご相談にいらっしゃる会社さまもあります。皆さんの会社でも働けるし、東京の雇いたい企業とコラボレーションすることもできると思います。

想定外から想定内に

何が一番難しいかという企業は競争するために、効率化を目指します。働き方改革はいろんな人に配慮しなければならないので、効率化や競争とは真逆です。効率化・競争をする上では、命令したらすぐ聞かしく、朝からきちんと来て

くれるような人を雇うのが一般的です。しかし、そうは言われてられません。働ける人はどんどん減っていて、多くの企業が採用できなくなっています。競争の中で働き方改革を社員に意識付けていかなくてはなりません。どんなにいい秘策を持っていても社長が変わり、社員が納得しなければ実現することはできません。変えていくには、「相手の腑に落ちること」。自分が腑に落ちて人は初めて行動します。

(自分と社員が腑に落ちたというエッセイ「1人1秒のプレゼント」を紹介)

企業は競争です。競争において効率化にならない従業員を切ります。子ども達も「右脚が不自由なマサがいる限り学級対抗のリレーで1等にはなれない」と切ろうとしました。でも、そこから先生に「リレーはみんなが力を一つに合わせながらがんばるところが素晴らしい。大切な友達を傷つけながら優勝して、何がうれしい。どこが素晴らしい」と言われ、子ども達は元々持っている優しさに気づきました。

もう一つ、自分の時間をプレゼントするということです。私達はいま大きな岐路に立たされています。時代の流れは長時間労働是正のため残業をすることはできません。エッセイに登場する子ども達は放課後に自分の時間をマサ君のために提供して一人1秒速くしようと練習し、みんなでゴールをしました。皆さんがこのエッセイを聞いて感動したのなら、それができるはず。感動は自分がやりたいという気持ちがあれば絶対にできません。この30大雇用というのは会社の利益を上げようとしてやってもできません。元々持っている私達の想いがこのエッセイには表れていて、従業員も同じ気持ちを持っています。みなさんが自分の時間を提供してあげると強力な戦力になります。

「人とちょっと違うところで汗をかく。コミュニケーションが苦手だったらこういう風に考えよう、車いすの人にはその車椅子を押してあげよう。」

今までやってこなかったようなことを多少やる事によって想定外が想定内になり、驚くことも怒る事も少なくなると思います。

(文責:事務局)



行事のご案内

2018年新春交流会

人が人として生きることが出来る職場へ

～経営指針作成からの労働環境改善で離職しない会社へ～

日時 2018年1月29日(月) 受付/14:30
開会/15:00

会場 ホテルメトロポリタン山形 4階 霞城B
山形市香澄町1-1-1 TEL023-628-1111

参加費 第1部 1,000円 第2部 懇親会費 6,000円

第1部	記念講演	15:00~16:50
	グループ討論	17:00~18:50
第2部	懇親会	19:00~20:30

講師 (有)京美容室 代表取締役 関原英里子氏 (新潟県中小企業家同友会副代表理事)

■創業:1993年 ■設立:1997年 ■資本金:500万円 ■年商:9,500万円
■従業員数:社員6名 パート・アルバイト20名 ■事業内容:美容室、エステ、ブライダル美容
<http://www.kyo2.info/top/>

業界の平均年収は美容師で272万円(28歳)。アシスタントで200万円。はさみ代などは自己負担。トイレも我慢、昼食の時間も取れない日もある。そんな労働環境に何の疑問もなかった関原氏は同友会に入会后、経営指針づくりに参加し、大きな気づきを得ます。

作成後、「一生働ける美容室づくり」をめざして、仕事づくりと労働環境改善に積極的に取り組みます。社員の声を聞き取り、残業手当など各種手当の充実や結婚・子育てしやすい環境づくりを進めた結果、5年目離職率が88%の業界にあってスタッフの定着率が向上。出産後の職場復帰率は95%。口コミで入社を希望する人もあり、求人費用もゼロになりました。「社員は顧客のために時間を使って働いており、経営者は社員のために良い労働環境をつくるように働くことが重要」と語る関原氏に報告していただきます。



さくらんぼ支部例会

仕事と子育てが両立できる職場を目指して

2018.1.30(火)18:30~21:00

場所:まなびあテラス 講座室
東根市中央南1-7-3 ☎0237-53-0223

報告者:株コヤマ 代表取締役 小山 喜代司氏

2018年最初のさくらんぼ支部例会は、村山市の(株)コヤマ 代表取締役 小山喜代司氏をお招きして開催いたします。(株)コヤマさんは全社員190名中、約120名が女性社員という構成になっており、女性活躍企業の最先端を行っております。山形県より、ワークライフバランス優良企業や、いきいき子育て優秀(ダイヤモンド)企業として表彰も受けており、打合わせ中にも、小山社長の社員に対する教育の熱心さや、思いやりがひしひしと伝わってきました。従業員の生活向上と、働きがいのある企業づくりについて、小山社長が取り組んできた事例をもとに、社員の幸せを生み出す環境づくりを皆さんで考えたいと思います。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。ぜひ、お問い合わせの上ご参加をよろしくお願致します。

第48回中小企業問題全国研究集会 in 兵庫

地域再生の担い手として、時代を創る『地域企業』への変革を
未来を見据えて変えよう、変わろう

日時 2018年2月8日(木) 開会/15:00 ▶ 2月9日(金) 開会/12:00

メイン会場 神戸ポートピアホテル 参加費 23,000円 宿泊費は別途となります。

お問い合わせ・参加お申し込みは山形同友会事務局まで

第8回理事会報告

◆日時:2017年12月13日(水)午後3時~午後5時 ◆会場:山形県産業創造支援センター ◆議長:菅原代表理事
◆出席者:(敬称略)川合、西塔、菅原、菊池、小川、小林、赤塚、阿部(秀)、阿部(敦)、武内、庄司、佐藤(啓)、佐藤(淳) 事務局 矢作、後藤、芳賀

■開会挨拶

西塔代表理事から「今年もあと一カ月を切りました。終わりよければすべてよしとなるが皆さんの経営はどうだろうか。同友会は会員数を見てみると増えたり減ったり、どちらかという退勢の方向となる。一年の締めくくりにはまだ早い、今日の会議で三月までに盛り返せるよう討議を深めてほしい」とあいさつがありました。

■学習会

●報告者:川合勝芳氏

川合相談役が、印刷業界及びマーケティング・コピーライティング業界の動向などの面から現状と自社の取り組みを報告しました。

次回報告者:越前屋忍氏

■報告事項

1)2017共同求人・社員教育活動全国交流会in島根(12/7~8 3名参加)

一日目は「地域づくりと人材育成」をテーマに、地域に若者を残すにはどうするか、同友会はどうかかわるのかについてディスカッションが行われ、同友会は直接採用だけではなく中小企業の必要性を地域で若者に伝える責任があり、若者が地元に残り会社で活躍してくれれば人が集まる輝く地域になる。人は育てるものというまとめがあった。二日目の海士町長の講演では自分達で町をつくと離島の小さな町が合併を拒否して特産物のブランディングをし、全国だけでなく世界に商品を発信し、Iターン、Uターン、Jターン、外国人も集まる地域になっているお話で、「大事なものはトップが熱い思いで未来を語る」という報告だった。(佐藤啓理事)

2)北海道・東北ブロック事務局長会議報告(11/24~25天童)

中同協・池田事務局長次長よりの景況、今期のまとめと来期に向けての課題についての報告と問題提起、各県の情勢と活動交流、働く環境の指針(案)の検討、2017~2018のブロック行事と全国行事について話し合われた。(矢作事務局長)

3)各委員会・部会よりの報告(文書報告)

4)2017年度11月決算報告(矢作事務局長)

■承認事項(入・退会承認) 4名入会 5名退会 12/13現在403名

■討議事項

議題1:第14回経営研究集会的まとめ

実行委員合長の佐藤理事が参加呼びかけの協力のお礼を述べた後、まとめ案と収支を報告し、承認されました。

議題2:組織目標の達成のための取り組みについて

菅原代表理事が現在の会員数について、計画からギャップが出ているが経営研究集会や食・農部会の学習会を活かし、訪問ウィークを設けた結果、4名が入会、入会見込もまだあり、いかに知って頂くかということで組織委員会から取り組むと同時に、経営研究

集会のように意識した訪問活動を行わないと増強にはつながらないと認識できたと報告。その上で、引き続き訪問活動への協力要請があり、承認されました。

議題3:2018年新春交流会実行委員会について

小林理事より参加目標と予算案が提案され承認しました。参加目標について

支 部	参加目標	目標内訳	
		会員・社員	ゲスト
山 形	93	84	9
寒 河 江	16	13	3
さくらんぼ	14	13	1
置 賜	12	11	1
庄 内	10	9	1
新 庄 最 上	5	4	1
合 計	150	134	16

議題4:定時総会に向けて

西塔代表理事より今年度の活動を総括し、次年度方針を作成するための意見の依頼がありました。その上で全体方針案を作成し、1月理事会で議論することを提案し承認されました。

議題5:第48回中小企業問題全国研究集会参加目標

中同協よりの参加目標5名を承認の上、参加呼び掛けが行われました。

議題6:事務局の件

事務局の冬季賞与の支給が提案され、承認されました。

■その他

1)今後の予定

全国事務局長会議	12月15日(金)~16日(土)東京
中同協第3回幹事会	1月12日(金)~13日(土)東京
中同協経営労働委員会	1月24日(水)~25日(木)東京
中同協共同求人委員会	1月26日(金)東京
2017東北ブロック事務局員研修交流会	1月31日(水)福島
第48回中小企業問題全国研究集会	2月8日(木)~9日(金)神戸
憲章・条例推進本部、中同協・政策委員会合同会議	2月21日(水)~22日(木)東京
東北青年経営者フォーラム	2月24日(土)仙台
中同協社員教育委員会	2月28日(水)東京

2)第9回理事会日程

●日時:日時:1月10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

川合相談役理事が「事業計画の立て方として、ポジティブな計画を立てる。しっかりとチェックできるように成功をパーセントで打ち出す事で成功の喜びが社員に伝わりポジティブに働ける」という話を紹介し、閉会しました。

新会員紹介

つちや ひさお
◎土屋 久雄氏

情報技術サービス 代表取締役
ソフトウェア開発・IT機器販売
山形支部

なかがわ けん
◎中川 健氏

斎藤マシン工業(株) 代表取締役
真空関連装置部品製造
山形支部

ほんだ さくのすけ
◎本多 作之助氏

(株)本多建設 代表取締役
建築・不動産業
置賜支部

さとう えいし
◎佐藤 栄司氏

酒田米菓(株) 代表取締役
食品製造業
庄内支部

同友やまがた1月号(2018年1月1日発行/通巻298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



委員会だより

【社員共育委員会】

「社員の自主性について考える」

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。

先月はK社長から、「社員の自主性」について問題提起をして頂きました。

.....

同友会入会后、「社員を巻き込んでいく」「社員の自主性の尊重」を意識して、現場判断を尊重するようしてきた。しかし、「社長に頼らず現場だけでやっていけばよい」という考えになったようでこちらの提案を聞かなくなり品質が低下した。また仕事を勝手に受注したり独断で拒否したりということもあった。ある社員は新人いびり、4~5年目の社員への「お前はこんなこともできないのか」と言うようなパワハラを行っていた。

タイミングよく現場介入する事あったので、そこで業務、品質面は改善できた。パワハラについては「人を育てる社風が出来ていないのでつくろう」と全社員、当事者にも率直に伝えた。根本原因として具体的なビジョンを示せていないのが問題なのではと思い、コンサルを居れ、製造における必要技能を整理、力量表を作成した。キャリア形成の明文化をやっとスタートしたところである。と問題提起されました。

討論では、「力量表以前に、まだ権限を委譲する段階になかったのではないか」

「社員の自主」には幹部社員の十分な判断力が必要であり、現状は社長のリーダーシップで引っ張っていくレベルに思える」

「社員の自主性を尊重するのが良い経営者という理想に囚われていなかったか」

「社員が誰のために仕事をしているのかという意識がないと、仕事を取る=忙しくなるとしか考えず自分勝手な仕事になってしまう。現場にお客様不在の意識があったのでは」

「営業が社長のみなのも、現場が独断で仕事を進めた一因では。仕事を受ける窓口を一本化してはどうか」

「外国人への社員の陰口をヒアリングで解決できた自社の例がある。しっかり話をする必要があるのでは」

「力量表は管理職と一般社員で区別する必要がある(指導スキルの考慮)。時代に合わせて変えたり、組織成長の為に水準そのものを底上げしたりといった必要があるので作成より運用が大変」等の意見があり、社員の自主性や組織づくりなどの観点から学び合いました。

自主性とは「自ら考えて判断し行動する態度」をいいます。社員誰も自主性はあるはずですが、しかし、役職・役割の難易度、仕事の難易度では判断しきれない事も多くあります。管理者側からすれば判断させてはいけない事もあるはずですが。現状をよく観察し、指示したり指導したり支援したり委任したりと様々なリーダーシップスタイルで課題解決、組織運営、社員教育をしていかなければならないと感じました。

.....

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：1月17日(水) 17:30~20:00 (基本的に毎月第3水曜日に開催してます)

■会 場：山形同友会事務局(山形市南館3-26-26スタジオ・アヴァン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。