

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  
2020

山形県中小企業家同友会

# 月刊 同友 やまがた



第16回経営研究集会 基調講演講師 川中英章氏(株EVENTOS 代表取締役)



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

2019年度スローガン

備えよう、次のステージへ  
～ポスト2020年～

## 「この会社」と「うちの会社」 社員がいきいきと働ける企業へ



講師 株式会社EVENTOS 代表取締役 川中 英章氏  
(広島同友会理事・広報部長、中同協共同求人副委員長)

当社は飲食物小売業、いわゆる仕出し屋です。お弁当はほとんどやらず、どこにでも懇親会を提供する、パーティーを配達するお仕事です。関連事業として飲食店も展開しています。

私は新卒で広島の私大の職員として勤務した後、1988年に27歳で株式会社EVENTOSを創業し、現在32期目です。

### 苦難の創業期

EVENTOSは名前の通りイベント会社のつもりでした。当時はバブル景気の絶頂期で、広告代理店とイベント会社の創業が後を絶たない時代でした。その波に乗ったのですが、業界的には全くの未経験ですから、大手広告代理店の下請けである地元広告代理店の更に下請けとして便利屋をやっていたのが実態でした。粗利は7%という創業期でした。独自の商品が必要だと思い、イベントの参加人数に比例して売上が増える飲食物を自社の売り物にしようと考え、仕出し業につながりました。

自宅で弁当の盛り付けなどをしていましたが、私は料理のことは分からず、料理人を引き抜きながら営業していましたが約2年で経営は破綻してしまいました。そんなある日、以前働いていた大学の理事長から「大学の学食に入らないか」という話がきました。学食の設備を使わせていただき、まともな商いとして成立するようになりました。

1990年代はバブル崩壊です。当社には1992年にバブルがやってきました。これまで大規模パーティーを開催してきた大手企業や金融機関が、世間体を意識して本社会議室や社内食堂で懇親会をする風潮が広がり、仕出しの特需が始まったのです。しかし、1994年になると縮小し、パーティーの売上は対前年比で90%ダウンしました。日本から新年互礼会はほぼ消滅、さらに懇親会も激減しました。

社内は、大手ホテルから引き抜いたコックさんたちの不満のつぼと化していました。私は話を聞くという思

考がなく、なんとか抑え込もうとしました。しかし、私が今更コックを目指してもこの人達には勝てません。そこで、猛勉強してソムリエの資格を取得しました。これが絶大な効果をもたらし、それまでは「味もわからないのに文句を言わんといてください」と言われていたのですが、コックさんも文句が言えなくなり、抑え込むことには成功したものの、社風は更に悪化しました。

### ビジョンなき経営

1995年、本格的に飲食業に参入し、広島中心部に出店しました。当時、ソムリエはホテルにしかいなかったので、ソムリエがいる唯一の飲食店として大繁盛しました。同年だけで4店舗、翌年5店舗を出店。大手ホテルの調理スタッフに給料10%アップを持ちかけて引き抜き、あっという間に60人を採用、売上も6億円まで伸びました。「広島一の飲食店になろう」という思いで平和公園の隣のビルをフル改装して4階建てのフランス料理店を開きましたが、利益が残りません。売上に対し経費が105%の会社になっていました。売上を上げるほど赤字は膨らみ、債務超過になりました。

全社員を集めて「2か月後には基本給が払えなくなりそうだ。半月ごとの支払いにさせてもらえないか」と頼むと、翌日から社員の半分に当たる30人が来なくなりました。残った社員も半分に減れば給料が出ると期待したのですが、社員が減ってはお店を開けられないので売上も下がり、その結果次から次へと社員が辞め、自分を含め7人にまで減りました。

表題にもなっていますが、当時の社員は自分の会社について「この会社」と呼んでいました。それを聞いて、「お前はどこにおるんや。それじゃ外におるみたいじゃないか」と給料も払えないせに怒っていました。

1999年、ある同友会企業から、東京で流行り始めていたゲストハウスウェディング事業を広島でもやっていく中で「料理を提供してくれないか」という話があり、薫

もつかむ気持ちで引き受けました。初年度から多くの仕事があり、売上はV字回復しました。

振り返ると、起こったことに対処する受け身の経営でした。同友会の方に相談すると、「勉強に來い」と言われましたが、「良くなってから」「例会に行くのと店が回らない」と言い訳を続けていました。また「運が悪い」とよく言っていました。広島が悪い、客はグルメが分かっていない、社員はだらしが無い、と全ては人のせいで、ビジョンのない経営でした。

## 気づきと失敗

2004年、広島同友会の方から「20年後、30年後を迎えたいのであれば勉強しなさい。これが最後、ギリギリだ」と入会と共同求人活動を勧められました。新卒なら給料未払いなどの悪い噂も知らないだろうと思い入会しました。しかし、当時の私は「あの人と付き合ったら損か得か」としか考えていませんでした。その結果2年間の幽霊会員です。

しばらくして、2006年の新入社員研修に参加しました。受付を担当した時に、とても感動しました。スーツを着た新入社員が元気に社名を名乗るのです。当社では、行事でもスーツなんか着ません。会社名を聞かれても「飲食っすよ」で済ませます。そして、二十歳やそこの若者が「なんのために働くのか」「社会人として何をするのか」と話し合っている。うちは明日のことで精いっぱいなのに、この若者達は10年先の人生を議論していると思うと羨ましくて仕方ありませんでした。

採用意欲が高まり、共同求人活動へブース出展を申し出ましたが「会社への思いを成文化して、それを分かってくれる人を採用しなさい。共同求人は『この指とまれ』の活動。君には指し示す指がないじゃないか」と経営指針をつくるよう言われたので、経営指針セミナーに参加しました。

2007年に食の問題が取り沙汰され、「食の安心、安全」が言われ始めました。飛び切り美味しいモノやパフォーマンスが第一ではなく、食の安心、安全があってこそその売りであることに気づき、「新鮮でワクワクする食の環境づくりに貢献し『誇り』と『豊かさ』を育みます」という理念が生まれました。これを受けて経営指針作りが進みました。2008年には結婚式事業がますます繁盛し、とうとう債務超過を脱することができました。

それと同時に10年ビジョンができました。「地域の同

業他社のサービス向上に革新的刺激を与える会社になる」と掲げました。当社では内定を出した際に家庭訪問をして、30分の経営指針発表を行っています。ある親御さんから「なんで大学を出て飲食業なのか。がっかりしていた」と言われたことがあり、そこまで社会的地位の低い仕事なのかと思いました。飲食は最高の自己表現の場ですが、社会ではまだ偏見がある。それを正したい思いでこのビジョンを掲げました。

同年、ついに新卒採用が始まりました。約80人が会社訪問し、入社試験は6人でした。会社訪問の際、既存社員は学生に挨拶しない、嘘くさい社風を多くの学生に気付かれたのです。同友会事務局に相談して、辞退も考慮して、採用予定の3人の倍、6名全員に内定を出しました。入社当日、スーツを着た6名の新入社員がそろってきてくれた時は本当にうれしく、「自分の志に共感して入社したこの社員達を絶対に幸せにする」と思いましたが、ここからが地獄の始まりでした。

社員に「仕事を教えてやってくださいね」と頼むと、コック長から「教えませんよ。コックは盗むものです」と反論されました。「今時そんなやり方では辞められる」と返しても「やめればいんですよ。生き残った奴だけが本当のコックになる」と言われました。事実その通りに退職が続き、最後に女性一人だけ残りましたが、その方も辞めてしまいました。幸せにしようと思ったのにできない。本当に経営指針を実践し、就業規則を整備し、共通の目的を掲げようと猛省し、覚悟を決めました。

## ビジョンを描く

そして10年ビジョンのポスターを作りました。「夢追加(むてんか)」をスローガンとして掲げています。農業へ進出し、実験農場で儲かる作物を探し、加工して商品づくりに取り組む事で地域の小学校にまた子供が増え、うちの会社も地域になくってはならないと言ってもらえるよう





になろう。そんな思いがイラストに込められています。そして2010年には初の経営指針発表会を開きました。新卒の社員は好意的に反応してくれましたが、中途採用の社員達はだんだん座る姿勢が悪くなり、うまくいけないことを実感した発表会でした。

2015年になると自己資本比率も50%を超え、新卒採用も2年目からは少しずつ残ってくれる会社になり、2015年時点では30人を超えることができました。半分近くが新卒です。

そんな中で、ある社員から「主任になったのはいいが、これからどうするといいのか」と聞かれました。キャリアプランがないから未来が見えないのです。そこで全国の中で東京同友会会員である(株)木村工業の木村社長から、キャリアプランや進捗管理についてアドバイスを頂きました。その時のモデルを今も運用しています。年間の数字目標達成のためにどんな行動をすればよいか。数字は追わず行動を追います。そして、2か月に1回の面談でできたこととできなかったことを確認し、面談の3回に1回は賞と面談も行いながら回していくという仕組みを学びました。

また、香川同友会会員の徳武産業(株)の十河会長に当社の経営指針書をお見せし、「社員さんが働くのは会社のビジョンだけでなく自身の幸せのためでもあるだろう。社員さんのビジョンも見てあげないと」とアドバイスをいただき、二つ目の「食を愛する私達が食を通して素晴らしい人生をおくる」というビジョンができました。

現在は、先のビジョンと合わせ、この二つを経営ビジョンとして掲げています。さらにどんな人を評価するのかという人事理念も作りました。そして事業定義を「食を通しての喜び創出業」としました。現在取り組んでいる中期計画では「ファーストコール・フードカンパニーになる」と掲げています。どんなことがあっても最初に電話がかかってくる会社です。例えば広島で学会が開かれるとすれば、まずうちに電話がきて、旅行代理店などに手配し予

算を振り分ける。そうしなければ常に下請けになってしまうと思っています。

2017年、中同協共同求人委員会の小暮委員長から「教育基本法や、働き方改革なども勉強しないといけない。経営指針があっても就業規則はほったらかしの人が多い。就業規則を埋没させてはいけない」と言われ、就業規則の改正を行い、自分の給料を自ら計画的に上げられる仕組みに変えました。

事業の目的は「同志として集まった全従業員の物と心の幸福の追求とともに人類社会の進歩発展に貢献する」としています。我々中小企業にはビジョンがあります。ビジョンがあるということは、よりよい明日を追求しているということです。中小企業であることに誇りはありますが、このままでいいわけではない。より良い商品を作るということです。お客さんが喜ぶような良い商品はたくさん売れて、会社は忙しくなります。おのずと一定規模の大きさが必要になりますから、そこは目指していかなければいけないと思います。そう考えると、事業の目的はこれ以外ないのではないかと思います。

2018年には、飲食業では唯一の「広島県働き方改革実践企業」認定をいただきました。11か月勤務の1か月休みの仕組みを作りました。ある社員はモザンビーク共和国に行き、現地の人々と交流し南アフリカのワインを学ぶことができました。

2018年、先ほどお話しした10年ビジョンのポスターに描かれていたことは全てなくなってしまいました。そこで2018～2028のビジョンを作りました。ポスターのイラストは、活動領域がさらに広がることを表しています。10年後の私たちは広島県内及び山口県と島根県の一部地域でもパーティー事業を展開しています。同友会企業にキッチンカーを作ってもらい、地域を回っています。お客様が期待していることを上回る、よりよい仕出しを提供しようと考えています。また、路面電車で広島を観光しながら車内でパーティーをしようと、計画を進めています。さらに、食育ではお母さんの食べず嫌いに対応する活動や、畑でのインターンシップ受け入れも計画しています。こういったことを全てポスターとしてイラスト化し、2028年9月30日までに達成するという決めにしました。

私は共同求人目的で同友会に入会し、求人だけ勉強し、経営指針はほったらかし、就業規則もいい加減でした。そ

の結果多くの人を犠牲にしました。同友会に入ったからには理念、ビジョン、方針、計画を作り、人事計画に落とし込むことが必要だと思います。

## EVENTOSの経営指針

自社の経営指針を説明したいと思います。私が死んでも永遠に変えないでほしいものとして「より良い明日へ幸福の追求」という企業理念を掲げています。その下に個人理念があります。経営理念より上位です。わが社のビジネスを使って、幸せな人になってほしい。ビジョンの下に個人の理念を埋没させることはしないという意味です。社会性・人間性・公共性で構成されています。人間性を抜粋します。「適正な報酬を確保し、自身の人生に適正投資することです。自己投資により、活力を蓄え、個人の魅力・力量・器を高めて行くことです。」そうしたいから社会で働いて、あるいはコミュニケーションをしたり、町内の側溝掃除をしたりしているのではないかと思います。経営理念と経営ビジョンに続けて、私たちの使命を「私たちは培った食の知識と技術を活かし、地域と業界の進化に貢献し雇用と笑顔を生み出すことで、地域活性化の担い手となる」としています。

わが社の人事理念では「『より良い』を目指してチャレンジする人」を評価すると掲げています。チャレンジには失敗がつきものです。見逃し三振ではなく空振り三振する人を評価します。今は厳しい時代で、うちの店でも「研修中」の名札を付けて接客をしていますが、昔は「新人さん頑張ってるね」でしたが、今や「新人だろうが何だろうがちゃんとやってよ」です。若い子は怯えています。だから空振り三振をほめてあげないといけません。いずれ内野ゴロが出ます。次はセカンド越えのヒットかもしれません。

現在の10年ビジョンは「食を通して『人の絆を強める』幸せ創造業として広島一番店に成長する」としています。数値目標については総売上ではなく粗利で話します。若い社員からは時折、損益分岐点を重視して「社会性を考えてもっと安く売ってもいいのでは」という意見が出るがあるので、重点を置いて説明しています。企業理念には「学び、探り、深め、創り、広げ、より良い未来を築きます」という一節があります。「学び」は研修、「探り」は研究、「深め」は会議、「創り」は開発、「広げ」は広報です。これらにかかる費用をわが社では「理念費」と呼んでいます。つまり、経営理念が浸透しないのは理念費に投資をして

いないからです。経営理念とともに個人理念の支援費でもあります。そして業績が悪かった場合、どんな順で変化が起こるのかを説明します。経常利益が残らなくなった後、経営理念費、個人理念費、人件費の順で捻出できなくなり、固定費が払えなくなったら倒産です。ここまで説明すれば、皆さん理解していただけます。個人理念支援費の内訳ですが、働き方改革、資格取得、権限獲得、奨学金返済などに充てています。

キャリアプランについてですが、主任まででいいという生き方も選択肢の一つだと思っています。自分のことはしっかりできる人、すごくいい仕事をするけれど教えるのが苦手という人がいます。その人たちを無理やり係長にして評価が下がるよりも、主任として高い評価をします。そしてコックではなく「料理デザイナー」というメニュー開発者の仕事をお願いして、いろいろな提案を頂きます。また、月額手当付きの選択研修コースを履修できるようにしています。これに積極的に取り組むと、自分で月給を上げることもできます。自分の家族計画に合わせて働き方が選べるようにしています。

経営指針発表会は絶対にすべきだと思います。同友会の経営指針セミナー内で発表会が終わったら会社の引き出しに入れてしまい、記念品にしてしまう人がたくさんいます。勇気をもって発表してみてください。ダメ出しが来るでしょう。そこに悩みがあります。社員さんは皆さんのために生きているわけではありません。だからこそいろいろな反発があり、そこでどうすれば受け入れられるのだろうと悩んだ先に、良い経営環境があるのではないかと思います。

うちの会社もまだまだですが、今は、うちの会社のダメなところを社員さんは「『うちの会社』ダメです」と言ってくれます。「この会社」と言われていた20年前とは大きく違います。15年間同友会に居続けて勉強した成果として自慢できることだと思います。



## 障がい者雇用で多様性を受け入れる企業づくりを



1月21日、共同求人委員会主催の「障がい者雇用学習会」がTISカンファレンスセンターに於いて開催されました。今回は障がいの中でも「発達障がい」にテーマを絞り、発達障がい者の特性を知り、雇用する上での受入れ側の対応について考え合うことをねらいとして開催され、33名が参加しました。

冒頭、挨拶に立った佐藤共同求人委員長は、「我々を取り巻く環境で一番大きな問題として、人口の減少、生産年齢人口の減少があります。今までと同じような雇用状態では、我々の経済活動を維持できないという状況が目前にきています。この問題に対する解決の切り口として、共同求人委員会では外国人雇用と障がい者雇用について取り組んでいます。今日の学習会が皆さんの経営の中で障がい者雇用に関する問題について考え合える場となればと思っています」と話しました。



学習会では、はじめに地域の就労支援機関と連携し、障がい者と事業主双方の雇用に関する支援を行っている山形障害者職業センター主任障害者職業力カウンセラー 市川美也子氏より、「発達障がい者の就労上の課題と支援の実際」と題し

てご講演いただきました。

市川氏は、発達障がい者の基本的な特性として、①社会性の障害(他人への関心が低く集団に馴染みにくい、TPOに無頓着など)、②コミュニケーションの障害(単調で早口、表情に捉えどころがなく相手に意思が伝わりにくい、抽象的な表現や同時に複数の情報を受け取ることが苦手など)、③想像力の障害(人の気持ちを想像することが難しく喜怒哀楽を共有しにくい、予定が常に気になり、急に変更されると混乱するなど)の3つをあげ、発達障がい者は社会で生活していく上で困難な部分が多くあることを説明しました。

その上で、職場における配慮のポイントとして、指示・伝達事項の統一、複数の作業は一つずつ実施、曖昧な表現を

避けた作業指示、作業マニュアルの作成、予定変更は前もって伝える、職場のマナー指導、ストレス・疲労を溜めないための配慮をあげ、「発達障がい者は全ての特性を持っているわけではなく、ひとりひとり違う。個人をしっかりアセスメントし、仕事で強みとなるところ、留意した方が良いところを見極めることが必要」と語りました。



続いて、山形大学 准教授 山本美奈子氏より発達障がい学生の就労支援について大学の取り組みをご報告いただきました。

まず、診断のある発達障がい学生が6,047名と10年間で約27倍に増加しており、潜在的な学生を含めるとさらに増えると説明。また、発達障がい学生の就職率は36%と低くなっています。その中で、大学側の就労支援としては、障がい学生支援センターの設置や、障害者職業センターなど関係機関と連携し、学生との対話を通して学生生活への適応、働くことを意識してもらえるように取り組んでいます。採用する側の視点として山本氏は、「障がい者を雇用していくことで多様性のある会社が変わり、イノベーションや生産性の向上につながる」と障がい者雇用に取り組む有効性について語りました。

そして、実際に発達障がい者を受入れる企業側のヒントとして、仕事を切り分ける視点を紹介。期限(納期)に余裕があるもの、部署外・社外とのやり取りがない(少ない)もの、業務を進める上で担当者が判断しなければならないことがない(少ない)ものに業務内容を切り分け、できる仕事から仕事を与えていき、能力を見極めながら適性部署に配置していくことが発達障がい者の職場への定着につながると説明しました。

最後に「山形大学としては、企業、専門機関と連携しながら発達障がい学生の就職につなげていきたいと考えている。今後のご協力をいただきたい」と地域で連携して取り組んでいく必要性を語りました。

参加者からは、「障がい者に対する就業のアプローチは、一般の健常者を雇用する上でも大切なことばかりだと感じた」「自社の仕事を切り分け、その仕事に合う障がい者がいれば雇用は可能だと思った」「障がい者が活躍できる場が自社にもあるかもしれないと思えた」といった感想が寄せられ、今後の各社での障がい者雇用に取り組むきっかけとなる学習会となりました。

## 山形支部

**「人材採用の世界観」をイノベーション！  
「ここで働きたい！」と言う新卒者が続出する！  
「採れる採用!!」「育てる採用!!」へ令和時代の新戦略**

2020.2.17(月) 18:30～21:00

場所：山形テルサ 2階 リハーサル室

山形市双葉町1-2-3 ☎023-646-6677

講師：(株)Legaseed 代表取締役 近藤悦康氏

採用に課題を持たない会社が全く無いと言える程に「社会問題」となりつつある生産人口減。新規採用や中途採用をしたくても人が来ない事が常態化しているこの時代、社員 30 名の会社に新卒採用申し込みが 10,000 人！という驚異的な現象を作り出した「採用革命を推し進める近藤社長」の秘訣に令和時代の採用新戦略を学びます。5つのポイントと経営指針の中に組み込む採用設計という考え方を軸に、実際に作り出した驚異の数値の真相に迫ります。ぜひお誘いあわせの上、ご参加ください。

## 寒河江支部

**ひねくれ常務の奮闘記  
「経営指針からダースペイダーへ その真実と覚悟とは！」**

2020.2.12(水) 19:00～21:00

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)尚文堂 常務取締役 角田浩二郎氏

大正 10 年に創業して以来、看板や各種サインへと事業を拡大した尚文堂。角田氏は直系親族でない後継者として入社しました。角田氏は 2017 年、「第 22 期経営指針をつくる会」を修了し、経営指針を成文化しましたが、そのなかで大きな壁にぶつかり、一時は会社との間に埋まることの無い溝ができたかに思われました。

しかし、自身を「つなぐ」役割を持つ人間として見つめなおすことで、未来への懸け橋たる後継者として歩みを進めることができました。

経営指針の実践、事業の承継に苦悩した、リアルな報告です。ゲストさん、社員さんのご参加もお待ちしております！

## さくらんぼ支部

**専業主婦から経営者に！  
一覚悟の先につながった未来～**

2020.2.21(金) 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：(有)長門屋 代表取締役 笹林陽子氏

創業 44 年の長門屋で生まれ育ったものの専業主婦として過ごしていたある日、突然経営に携わることに。不安を募らせた社員からは「この先、どうなるんですか？どうしていくのか？」と言われても何もできなかった。好きで経営者になったわけでもない中、このままではいけない…そんな時、同友会に入会し経営指針をつくる会に参加。修了生・同期との関わりの中で経営者の役割と責任を自覚し、覚悟を決めて経営指針を作成。完成した経営理念をもとに社員と会社のあるべき姿を話し合い、「仏様とお客様の橋渡し」という思いを込めた新たなシンボルマークもできました。また、その周辺にある心を大切にしたいと、和の文化講座や和の文化をたのしむ会を開催。社員と経営理念を共有し、実践に取り組む笹林氏の報告です。お誘い合わせの上、ご参加ください。

## 置賜支部

**将来を見据えた組織計画の必要性  
～外国人雇用の課題と展望～**

2020.2.26(水) 18:30～21:00

場所：伝国の社

米沢市丸の内1-2-1 ☎0238-26-8000

報告者：(株)山形ピッグファーム 代表取締役 阿部秀顕氏

山田町で養豚業を展開する(株)山形ピッグファームには、町の人口よりも多い2万7千頭の豚がいます。自社ブランドの「舞米豚」は、地元の農家が生産した飼料米を食べさせて生産され、町の新たな特産品として注目を集めています。その一方で、人材確保が課題となっていた同社では業界に蔓延していた人手不足を何とかしようと、中国人研修生の受け入れを 2005 年より実施。現在ではベトナムと中国の技能実習生 9 名が元気に働いています。「これからは組織計画に基づいて採用に取り組んでいく必要がある」と語る阿部氏より多様性の一つのキーとなる外国人労働者を受け入れてきた実践を報告していただきます。労働人口が減少していく中で採用と定着をどうしていくのかを考え合う例会です。

## 庄内支部

**経営指針で笑顔をつくる**

2020.2.21(金) 18:30～21:00

場所：鶴岡市総合保健福祉センター「にこ♡ふる」 栄養指導研修室

鶴岡市泉町5-30 ☎0235-25-2731

報告者：(有)スエヒロ 代表取締役/みんなのそら 管理者 平形洋司氏

長い間障がい者福祉業界で働きながら、理想とかけ離れた一部の事態に複雑な思いを抱いていた平形氏。2016 年、父が設立した(有)スエヒロに新規部門として、障がいのある子供たちの交流の場「みんなのそら」を立ち上げました。

そして昨年、同友会に入会すると同時に第 24 期経営指針をつくる会を受講。悩みぬきながら道筋を見つけ、無事経営指針を成文化しました。

福祉への思いと共に経営者として努力する平形氏の、これまでの気づきやこの先にかかる思いから学びあいます。ゲストさん、社員さんともお誘いあわせの上、ぜひご参加ください。

## 新庄最上支部

**ダークサイドから労使見解を学んで  
グアムの海で夢を語る**

2020.2.18(火) 18:30～21:00

場所：わくわく新庄 会議室

新庄市大手町1番60号 ☎0233-22-4200

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っている大久保硝子店。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み、どこにで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。

しかしながら、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、今年の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。

# 第9回理事会報告

◆日時: 2020年1月8日(水)午後3時～午後5時 ◆会場: 山形同友会事務局 ◆議長: 後藤副代表理事  
◆出席者: (敬称略) 西塔、川合、菅原、後藤、志田、齋藤、赤塚、阿部、石川、板垣、大泉、小川、斉加、笹林、佐藤(栄)、柴田、庄司、武内、服部、松岡、事務局 矢作、後藤、芳賀

## ■開会挨拶

川合代表理事が「あけましておめでとうございます。令和最初の新年をすがすがしい気持ちで迎えられたことと思います。今年度も残り3か月となり、計画の進捗をチェックし、来年度の目標を設定する時期です。中同協総会資料や中同協50年史でも同友会の10年ビジョンが掲げられている。ぜひ皆様も自社の10年ビジョンを作り、それを踏まえて社員と共に素晴らしい企業づくりに邁進していただきたい」と述べました。

## ■学習会

齊加理事から食肉加工業の動向とそれを踏まえた自社の取り組みについて報告があり、その後質疑応答が行われました。

## ■報告事項

### 1) 12月度月次報告

矢作事務局長から、12月度の活動の特徴について、資料を基に報告がありました。

### 2) 台風19号支援金について

矢作事務局長が、頂いた支援金296,500円と一般会計より203,500円を支出し、12月23日に500,000円を中同協に送金したことを報告しました。

### 3) 中同協全国事務局長会議 12/12～13愛知 【文書報告】

### 4) 東北ブロック事務局研修 12/19盛岡 【文書報告】

### 5) 山形大学インターンシップアンケート結果について

松岡理事から、山形大学が実施した「低学年インターンシップ受け入れ企業アンケート」の結果について37社からの回答があり、満足度が97.3%と高かったこと、受け入れ理由として「社員の育成・活性化」「社会貢献」が上位であったこと、社内が変化したとの回答が73.0%であったこと、基本フォーマットの活用率が43.5%と低く、リニューアルを検討すること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 2名退会 1/8 現在422名

## ■討議事項

### 議題1: 組織目標達成に向けて

#### 1) 組織委員会よりの報告

菅原代表理事が、組織目標達成に向けた情報共有を図り、新春交流会を経ての組織目標に対しての黒字化を目指すこと。オリエンテーションでの入会が多く、同友会の理解が一番しやすい場所であり、ゲスト参加を呼びかけ活用していくこと。来期に向けてはまず県全体の10年ビジョンを作り、その上で支部の10年ビジョンを作ろうという方向性を申し合わせたことを報告しました。

また、酒田地域組織設立に向けては、川合代表理事が庄内支部幹事会に参加して、庄内支部の傘下に鶴岡地区会と酒田地区会を設置すること、2月より酒田地区会の準備例会を行うこと、4月に設立祝賀会を行う方向で取り組んでいくことが報告されました。

### 議題2: 2020年度議案書作成について

川合代表理事よりスケジュール、2019年度活動のまとめ骨子案、2020年度スローガンと重点課題についての提案があり、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」と重点課題骨子案、役

員公募期間を3月2日(月)～3月10日(火)とすることが承認されました。

## 議題3: 第36回定時総会について

実行委員長の志田副代表理事から提案があり、下記の開催要項が決まりました。

●日時: 4月21日(火)

●会場: パレスグランデール

●講師: 榎ヒューマンライフ

代表取締役 中山英敬氏(中同協幹事長・福岡同友会相談役理事)

●座長: 齊加義三氏

## 議題4: 第16回経営研究集会のまとめ

阿部理事から、経営研究集会のまとめ案と収支について報告があり、承認されました。

## 議題5: 2020新春交流会について

石川理事から参加申し込み状況の報告と、参加呼びかけの依頼がありました。また、米沢駅からの送迎バスについては参加人数を見ながら依頼する方向で調整することとなりました。

## 議題6: 中同協第52回定時総会代議員数について

菅原代表理事より中同協第52回定時総会(7/14～15 札幌)の山形の代議員数を10名とする提案があり承認されました。

## 議題7: 事務局員採用について

川合代表理事より30歳～55歳の方で中途採用の事務局員募集を行うことが提案され承認されました。

## ■その他

### 1) 今後の予定

中同協新春幹事会	1月10日(金)～11日(土)東京
障がい者雇用学習会	1月21日(火)14:30 TISカンファレンスセンター
2020新春交流会	1月28日(火)ランドホクヨウ(米沢)
中同協第2回経営労働委員会	1月29日(水)～30日(木)東京
中同協第2回共同求人委員会	1月30日(木)東京
就職担当者との就職懇談会	2月6日(木)13時30分～ 山形テルサ
第50回中小企業問題全国研究集会	2月13日(木)～14日(金)京都
中同協第2回女性部連絡会	2月26日(水)大阪
合同入社・新入社員研修	4月6日(月)9:00 TISカンファレンスセンター
第1回合同企業説明会	4月9日(木)山形テルサ
第36回定時総会	4月21日(火)パレスグランデール
第2回合同企業説明会	5月12日(火)山形テルサ

### 2) 次回理事会

●日時: 2月12日(水) 15:00～17:00 ●会場: 同友会事務局

## ■閉会挨拶

菅原代表理事が「同友会の会員企業の活躍が目覚ましく、全国ニュースでも取り上げられている。同友会の立ち位置が変わり、これまでの活動が花開く年にしていかなければならない。新春交流会をはじめ今後の活動が素晴らしいものになるよう、皆様の協力をいただきながら10年ビジョンを作り、より良い地域と企業づくりに取り組んでいきたい」と述べました。

## 新会員紹介

### ◆ さくらい ゆう 櫻井 佑氏

丸櫻建(株) 主任  
建築工事・設計・管理業務  
山形支部

### ◆ むらやま ひろし 村山 博氏

村山建業 代表  
建設業  
置賜支部

## 社名・ 役職変更

- (株)今野紙工 代表取締役専務→  
代表取締役社長 今野秀紀氏(山形支部)
- (株)陣屋六兵衛 代表取締役専務→  
代表取締役 柏倉城太郎氏(寒河江支部)

- (有)大山ボデー 専務取締役→  
代表取締役社長 佐藤知志氏(庄内支部)
- ジブラルタ生命保険(株) シニアライフプランコンサルタント営業課長→  
営業次長 長谷川菜穂子氏(庄内支部)

同友やまがた2月号 (2020年2月1日発行/通巻323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](mailto:info@yamagata-doyu.jp)