

DOYOU

さいたま

同友会の三つの目的 / 良い会社 良い経営者 良い経営環境をめざす



記念講演 講師:林 哲也氏

高い志を持って、企業づくり、地域づくり、同友会づくりへ挑もう
〜 私たちが次の時代を切り拓く力になる、誰もが輝く社会の創造〜
【2018年度全県経営研究集会】

2018年度 全県経営研究集会 特集号

2018年12月11日、2018年度全県経営研究集会が川口総合文化センター・リリア、川口駅前市民ホール・フレンジアにて開催されました。今年度は415名の参加登録があり、記念講演の前に7つの分科会に分かれて参加者が活発な議論を交わしました。記念講演、各分科会の模様を特集掲載し、裏表紙は写真で振り返る全研ページとなっています。

2019-2 February
VOL.492 毎月1日発行

特集

高い志を持って、企業づくり、地域づくり、
同友会づくりへ挑もう
〜 私たちが次の時代を切り拓く力になる、誰もが輝く社会の創造〜
【2018年度全県経営研究集会】

<http://www.saitama.doyu.jp>

社長の
学校

特集

2018年度

全県経営研究集会

12月11日、2018年度全県経営研究集会が開催され、415名の参加登録があり、経営者、来賓、ゲストが川口リリアに集いました。全体会では来賓を代表し、山口栄二・関東経済産業局 産業部長に御挨拶をいただきました。また、懇親会では上田清司 埼玉県知事より激励のお言葉を頂き、盛会のうちに閉会となりました。

記念講演の概要を以下に紹介いたします。

人を生かす就業規則と経営指針 ～「働く環境づくりのガイドライン」作成プロジェクトからの提起～

林 哲也氏 (香川県ケアマネジメントセンター(株) 代表取締役
(香川県中小企業家同友会 副代表理事・中同協経営労働委員長))

労使見解と自身の体験

世間一般では働き方が問題になっていますが、今日はこの5年間中同協(中小企業家同友会全国協議会)が取り組んできた「働く環境づくりのガイドライン」をテーマに自社の実践も踏まえてお話ししたいと思います。

私は1957年生まれで、会社は1995年創業し、翌

年同友会に入会しています。学ぶ中で知った「労使見解」ですが、思えば、私の少年時代の体験にもこのことに関係するでき事がありました。私が中学生だった当時は、労使が対決ストライキが起こるような時代でした。私の父がタクシー会社を経営していたので、当時の多くの企業と同様に労使の対立があり、春闘では自宅に街宣車で訪れた人たちが、父の悪口を拡声器でがなり立てていました。それでも母は「あの人も仕事で来ているだから」とタバコを渡していました。後に、労使見解を知り、そのような対決の時代に同友会では、経営指針をつくって社員を信頼できるパートナーとして、指針書を見せて話し合おうとしていたのですから、素晴らしい先見性がある団体だったなと今さらながら思います。



ボロボロの社会人船出

1980年に就職したのですが当時の大卒の給料は10万円弱でした。ところが、その月給が未払いになるような会社で、結婚を考えていた女性とも、生活的不安定が原因で、破談になりました。その後、明らかに上司が間違っていると思い意見をしたら、即刻解雇になりました。その時の上司の言葉は「お前らは消耗品。代替えはいくらでもいる」というものでした。解雇された人間の気持ち、皆さん、わかりますか？ 私は、

この体験を踏まえ、給料をきちんと払うことや、経営者として、責任を持つこと、そして従業員を消耗品と言ってはならないし、思ってもいけないと体験から学んだのでした。

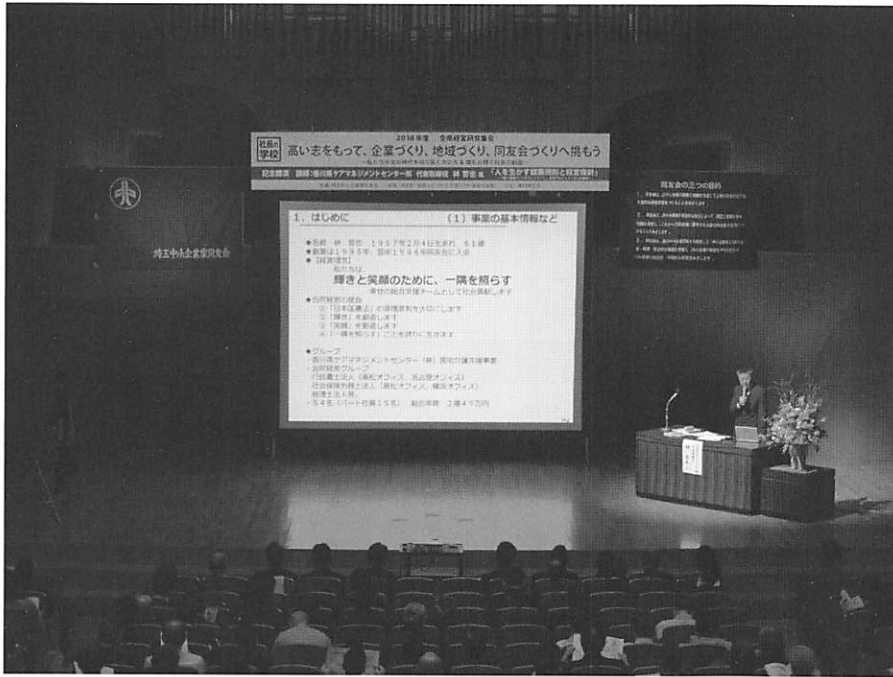
残業、退職の問題からの脱却

退職後に香川同友会の方に「うちの会社に入ってやり直せ」と誘ってもらい、会計事務所でも働くことができたことで、人生をやり直すことができました。その後、開業すると、ちょうど介護保険制度ができたばかりで、バブルのようにどんどん仕事が入りました。しかし会社は毎月2人入れれば3人辞めるというような中で、仕事の継承もできないような状況になりました。そのような中、今でも忘れられない出来事があります。ある女性社員が「私の帰りが毎晩10時、11時になり、夫の両親が見るに見かねて食事の用意を手伝ってくれるようになりました」と言ってきたのです。その時私はこう言いました。「それなら安心して残業ができるね」。社員を消耗品のように扱わないと思っていながら、立場が変わるとそのような思考に陥っていました。その女性が職場を去ったことで、私もはっとしました。

当時は、忙しい中で、これ以上人が辞めないように、残業が多いことや社内の雰囲気がよくないことなどについて、見て見ぬふりをしていましたが、2001年ごろ、人の定着について一つの試みを行ったことで、社風が変わっていきました。私が採用すると辞めてしまうと思い、社員に面接に加わってもらったのです。すると、自分たちが採用した人について責任を持って面倒を見てくれたのです。そうやって人が定着し、さまざまな改善をしたことで今は6時にはほとんどの者が帰れるようになりました。

指針作成運動が広がる一方で

ここから中同協の「働く環境づくりのガイドライン」(以下ガイドライン)についてお話しますが、これは現在検討中であるということをご了解の上、話をさせていただきます。中同協ではガイドラインの検討会議を2015年6月にスタートしています。これは電通の社員さんの自殺を受けての世論が高まる前の動きだったのです。なぜ、この時期に同友会は動き出したの



もいらっしゃるのではないのでしょうか。コストを下げるのが良い会社なら、給料も安ければよい会社となってしまいます。同友会では、そうは考えず、違った見方をしてみませんか?と提起しています。つまり、コストではなく、付加価値そのものと見てはどうですかということです。社員が一丸となって、付加価値を増大させたら、人件費を増やし、社内の収益目標に使われる。そういう見方をしてみてもいいと思います。

少人数でも就業規則は必要

就業規則の作成とその会社の社員数との相関関係を調べたところ、10人未満の企業は、それ以上の企業に比べ、圧倒的に、就業規則を作成している企業が少ないです。これは「労基署への届け出義務がない」ことを、「作成義務がない」と誤解して

いる傾向があるからではないかと思われる。少人数の企業で、就業規則をきちんと整備することは確かに大変な面があるとは思いますが、しかし、ここが出来ていないようでは、「人を生かす経営」も出来ていないと、言われてしまうと思います。ですから、一人でも採用したら必ず就業規則を作成してほしいと思います。同友会は経営指針を作成し、経営理念を熱く発信するが、労働環境の整備は二の次で受け身ということでは、社会的にどう見られるかという視点も持ち合わせていかなくてはなりません。もし、ブラック企業とみなされるような企業が、同友会内に一社でも存在したら、一蓮托生とみなされてしまうのです。逆に、そこをきちんと整備することで、働きたいと思ってもらえる選ばれる企業になれるということです。

そして、同友会らしい「人を生かす就業規則」とは、社員との信頼関係を構築し、新しい次元への相互信頼へと進んでいく取り組みであって「(問題社員から)会社を守る就業規則」とは対極にあるということを理解いただきたいと思います。働き方改革等、改革が進む中で、ぜひ、自社ではどうしてこうか、ということ社内でも話し合いしながら、よりよい企業づくりを進めていただけたらと思います。

か。労使見解が発表されて40年の月日が経過する中、経営指針の全社的な実践は本当に進んでいるのかという、全国大会などでの議論を受けてのことでした。そのような問題意識から10年ビジョン作成促進への動きにもなりました。

第49回定時総会(2017年)には中同協の広会長より「経営指針にはきれいごとしか記載していないのではないか」という、発言もありました。「会社が全社的に変革に向かうには指針が必要だが、そこに、本当にすべき生々しいことが課題として組み込まれていることが必要なのに、自社の分析やビジョンがなく、なんとか体裁を整えているだけなのでは?」という趣旨の発言でした。そういった中、ガイドラインについての討議は回を重ね、中同協でのガイドラインの方向性を見出しました。それは「経営の結果のしわ寄せの労働環境」ではなく「意図した労働環境のビジョン経営」だということです。

給与はコスト?

このガイドラインは、経営指針の中に含まれる「働く環境」に関連する部分を抜き出し、独立させたものです。中同協が考えるガイドラインの7つの柱(体系要件)は、1. 経営者の覚悟(経営姿勢の確立) 2. 社員と「10年後の労働環境ビジョン」を語り合う 3. 現状確認 4. 未来年表 5. 生産性向上計画 6. 就業規則の改正計画 7. 組織的取組です。この中で、注目すべき数字データがあります。2016年の中同協の調査によると、回答した3,767社中、就業規則を作成している会社の58.1%、就業規則の定期的な見直しをしている企業の67.3%は最近1年間で業績が上がっているということです。やはり社員さんと定期的に見直しができる会社はよい結果につなげることができる、よい会社だということです。

さて、ここで皆さんに聞きたいのですが、給与はコストですか?同友会の会員さんで面と向かって「コストです」という人は少ないかもしれません。しかしながら、損益計算書でも人件費はコスト扱いとなっているので、そういう思考になってしまう方

同友会らしい「人を生かす就業規則」作成上の注意
(当日の資料より一部抜粋)

1. 経営者として「会計」も「人事労務」も「基本のキ」
2. 最初の一步 まず、自らが規則を読む・知る、マネること
3. 実情に合わない就業規則は変更する。就業規則の「奴隷」にならない
4. 身の丈に合わない、ダウンロードした雛形は使わない
5. 地域の専門家を「見出す、育てる、人としてつきあう」ことが大切
6. 「用語」や「表現」は自社言葉もOK

(文責:事務局 古川佳子)

第1分科会

政策問題プロジェクト

元気な企業を育てることがまちづくり ～八尾で暮らしたい!八尾で仕事がしたい! じゃ埼玉では?～

報告者:藤原義春氏
(株)藤原電子工業 代表取締役(大阪同友会 前副代表理事)

中小企業振興条例は、埼玉県では全国に先駆けて2002年に制定され、2018年12月現在、県内12自治体で同様の条例が制定されています。2018年に条例制定された吉川市では、振興会議の議長に埼玉同友会の代表理事が就任するなど、同友会としても、条例制定やそれに基づく地域の活性化に積極的に関わっています。第1分科会では、大阪・八尾市の実践事例から学び、中小企業が中小企業振興条例をどのように活かし、地域の活性化につなげていくかを考えました。



藤原氏は、1999年に八尾市で発足した振興会議に委員として参加しましたが、当初は理念がはっきりしない言葉だけの議論に見えました。「自社経営を見据えながら地域振興を考えなければダメだ」と感じた氏は、理念をはっきり表に出そうと条例改定に取り組み、2011年、八尾市を「働きたいまち」「住みたいまち」にするために市民と連携することを明確にした条例理念がまとまりました。そして、条例改定を前後して活発な実践が行われるようになりました。

振興会議では新しい産業をつくろうと「有志の会」が立ち上がり、同友会八尾支部では事業領域を広げる活動に取り組みました。その成果は「ロボットのまち」「花が枯れない花瓶」「お湯を使わない足湯」などの新しい発想の製品に結びつきました。こうした活動は行政を動かし、2018年、中小企業の展示施設「みせるばやお」(見せる場八尾)がオープン。35社でスタートした同施設は半年足らずで94社に増え、2019年3月までに150社の出展を目指しています。

藤原氏は「よい会社、よい経営者を目指すとは、よい経営環境、すなわちよい地域をつくることに他なりません。同友会こそが地域づくりを牽引できるし、すべきです」と呼びかけました。



グループ討論では、「行政の施策、制度について知らないことが多い」「中小企業も行政も互いに本音を出していない気がする」「民間でも新旧の壁があったりする」などの意見が出た一方で、「中小企業が行政のことをもっと知り、積極的に関わっていかねばいけない」「地域を支えるのはわれわれ中小企業だという自覚、プライドをもって夢を語ってほしい」と、振興条例の具体化、実践につながる討論がされました。(川口地区会 米山正樹 記)

第2分科会

広報委員会

情報活用が自社の未来をつくる ～時代を先読み未来予測～

報告者:宇佐見孝氏
(宇佐見合板株) 代表取締役(愛知同友会 副代表理事)

今回第2分科会は、同友会活動が盛んな愛知同友会副代表理事でもある宇佐見合板株(株)代表取締役 宇佐見孝氏を報告者に迎え、同友会における活動報告や自社での情報活用の実践報告をしていただきました。



自分を変えるために同友会に入会したという宇佐見氏。自分が変われば会社も変わります。自分が変わるためにはまず同友会で学んだことを実践することが大事です。その同友会には宝の山がいくつもあるといいます。その1つが県総会資料の中の「情勢と展望」です。そこには世界の情勢・日本の現状・愛知の状況が書かれており、そこから自分の会社の現状を分析し、先行投資をするための情報を収集します。そしてもう1つが景況調査です。景況グラフの波の底の時に設備投資や人材雇用などを率先して行います。投資をしなければ会社も変わりません。ほかにも各種アンケート調査の結果も昇給や賞与などを参考にしたりと会社経営に生かしています。こういうところは埼玉同友会においてはまだまだ回収率が低く、情報としての機能を果たせていないのが現状です。また毎月3回発行されている『中小企業家しんぶん』も時代の流れを読むために大いに活用できます。宇佐見氏の場合は新しい事業を始めるきっかけとなりました。全国情報交流会でエネルギーシフトの話聞き、『中小企業家しんぶん』でペレットの記事を見つけ、すぐに会員さんに連絡を取り、ペレット事業を立ち上げました。

情報はどこにでもあります。自分が知らないだけ、気付かないだけかもしれません。いろいろな話にアンテナを向けておくことが大切です。今、世の中で起きていることが自分の会社ならどうか置き換えて考えるのです。クレームが起きた時は研究開発のチャンスだと思うことです。また、情報はいくつか比べて精査することが大切です。知っている同友会メンバーに聞いてみるのも一つの手です。

中小企業は発信力をどれだけつけられるかということがカギになってきます。社長は会社の広告塔です。自社の強みを

よく知り、まわりに伝えることが大切です。まずは社員に、そしてお客さまへ伝えることです。「伝力(伝える力)・旋力(まき込む力)・行力(実行する力)」この3つの力は会社経営においてとても重要な力となります。経営者としてこの先の未来を切り開く力になることは間違いありません。

最後に、宇佐見氏の話はテンポがよく、とても魅力的な話術で話に引き込まれてしまい、70分という報告時間もあっという間に過ぎていきました。もっと話が聞きたいと言う会員さんも多く、広報委員会初めての分科会は宇佐見氏のお蔭で素晴らしいものとなりました。(大宮南地区会 加藤早苗 記)



第3分科会 経営労働委員会

**どんな時代にも継ぎたいと思える会社とは？
～変化の激しい時代の企業づくりとは？～**

報告者：倉沢延寿氏(倉沢建設㈱ 代表取締役社長(川越地区会))

経営労働委員会企画の第3分科会では「どんな時代にも継ぎたいと思える会社とは？～変化の激しい時代の企業づくりとは？」事業承継と企業づくりの2本立てのテーマで開催しました。事業承継については、サラリーマン時代は創業者である父親が経営する会社を継ぐつもり



はなく、人の下で働いていた方がよいと思っていました。大学卒業後、一般企業に就職しますが、当初勤めていた会社に対する将来的不安を抱くようになり、倉沢建設に転職することになりました。会社を継ぐためではなく父親と一緒に働いて多くのことを学びたい思いが強かったそうです。企業づくりについては、業績低迷のタイミングで社長に就任、3期連続で赤字となったら辞めることが条件でした。それから先代社長は一切口出しをしなかったそうです。ドラッカーの学びからニッチな分野を開拓、リピート顧客の強化、狩猟型から農耕型への経営戦略転換により業績が回復しますが、今度は組織の問題が発生します。次世代の柱として期待していた30代の所長が退職。「若者は不満で辞めない、不安で辞める」ことを自身のサラリーマン時代を振り返り改めて実感しました。今後の課題は、マーケティング戦略とマネジメント戦略

両方ともバランスよく進めていくとともに「組織の世代交代」をしっかりと行なっていくことです。グループ討論では「引き継ぎたいもの・引き継がせたくないもの」をテーマに議論が行われました。経営苦難を自身の学びとして今後しっかりと活かし成長している倉沢社長の姿に感激させられた分科会でした。(川越地区会 井上敏郁 記)



第4分科会 社員教育委員会

**1人親方からの脱皮
～社員とともに育った2000日～**

報告者：高橋浩一氏(高橋通信㈱ 代表取締役(大宮中央地区会))
報告者：小倉越子氏(ナウカ人事教育サポート 代表(浦和地区会))

ことの発端は、毎年4月初めに開催される新入社員研修での出来事でした。今回の報告者である高橋氏の会社に入社予定の新入社員が急遽欠席してしまったのです。もう1人の報告者の小倉氏の紹介で採用した高校新卒者でした。



電気通信業界はある程度の規模までは1人親方(自営業者)のままのほうが業績はよいのかもしれませんが、ところが高橋氏はそれを「是」とはしませんでした。株式会社を立ち上げ、前職の同僚とともに事業を開始しました。現在、ご自身が立てた経営指針の経営計画に基づいて、「社員10人・売上3億」を目指して経営されています。確かに、1人親方(創業者)の1人目の社員の採用の難しさ、社員の定着率の低さ、マンパワー不足が原因の長時間労働と決して褒められるような労働環境を整備できていないといえます。経営者・社員双方にとって満足いく「社員教育」を行うことはとても厳しい状況です。それでも会社を立ち上げた時の決意・覚悟を忘れず、打てる手立て(社員に現場を任せ自主性を促す、会社の数字の公表、社員とともに「経営計画」を作成するなど)をして目標に向かって経営する姿には心打られました。

2000日の歩みの中で、高等学校で生徒の支援活動をされている小倉氏は、高橋通信㈱に2名の高校新卒者を紹介しました。その小倉氏から、「なぜ高橋通信㈱に高卒者を紹介したのか」をご報告いただき、さらに、専門家の見解として、「社員

を採用・教育する上で社長と若者のギャップ、若者の変化、家庭環境の影響等]をお話いただきました。売り手市場の現在、いかに社員を雇用するか、学校との連携の取り方、採用後のケアなど、とても有益な気づきとなりました。

第4分科会は、高橋氏と同じような状況の経営者27名の出席でした。グループ討論テーマは、「採用した社員を定着させるために、どのような工夫をしますか?」です。現在1人親方の経営者の方々は「1人親方を脱却する意義・1人親方をどうやって脱却するか」について討論していただきました。

私は、グループ長をさせていただきましたが、皆さん、同じように「社員の定着、経営者の想いと社員の思いのギャップ」に心悩ませていました。小規模零細企業にとって、「社員の定着」は永遠のテーマでしょう。

売り手市場であろうと、若者たちと世代間ギャップがあろうと、私たちは、歩みを止めることはできません。厳しい状況であればこそ、実行可能な「社員教育」を模索し、時代を繋ぐ社会人を育成しなければならないのです。

(埼玉地区会 和泉紀子 記)



第5分科会 女性経営者クラブ・ファム

数字は心理学!!

愛ある『人時生産性』で人は動く
～私たちに求められる働き方改革はこれだ!～

報告者:宇和川浩示氏(㈱プランセス 代表取締役(千葉同友会))

報告者の宇和川氏は、船橋市の美容室にて13年勤務後、平成6年に㈱プランセスを創業しました。現在24期目で、日本の女性の美容室への来店頻度を増やし、もっときれいになってもらいたいという思いから、「いつもキレイ、いつまでもキレイ」というスローガンを掲げ、13店舗を展開しています。

当初3人から始めた会社は、一時期6人まで増えたものの退職が相次ぎ、また3人に戻ってしまいました。その後、もっと社員と向き合う必要性を感じ、公休を増やす、基本給も上げる



といった待遇の見直しなどにより定着率も上がり、店舗数を増やしていきました。

しかし、10店舗を超えたあたりから、また別の問題に直面します。各店長がそれぞれの想いで店舗を運営するようになり、宇和川氏の想いとずれが生じ始めたのです。悩んだ宇和川氏は、この頃に読んだ本で「人時生産性」という考え方に会いました。この人時生産性とは、1人当たり、1時間当たりの粗利益を算出し、それを人件費、不動産費、その他の費用、利益に分配するという考え方です。

よりよい労働環境を実現するためには、人時生産性を高める必要があります。そしてそれをスタッフが理解し、自発的に人時生産性の向上を図る組織にする必要があると感じ、人時生産性を管理ツールとして導入します。最初は反対も多かったのですが、様々な工夫により次第に従業員に浸透し、今ではスタッフ自ら、日々楽しく人時生産性を高める工夫を行うという組織になりました。

宇和川氏いわく、人時生産性はあくまで手段であり、社員の幸せのために福利厚生や教育にお金をかけることができるということです。

働き方改革が叫ばれる昨今、労働環境の向上と従業員のモチベーション向上は喫緊の課題です。数字というと「冷たい」イメージで捉えられがちですが、社員の幸せを実現するため、想いと数字の両面を追求することにより、会社と従業員が同じ目標を共有できる。そんなことが学べる分科会となりました。

(むさし野地区会 古屋早雪 記)



第6分科会

青年部

小さな町工場から世界へ ～青年経営者の飽くなき挑戦～

報告者:八島哲也氏(㈱ワイ・エス・エム 代表取締役(東彩地区会))

社員の憧れでかつていいカリスマ社長だった先代(叔父)との突然の別れ。分科会参加者のこれからの人生に役立てばと、勇気をだして涙ながらに全てをさらけ出す姿に会場中が震えました。悩んだ末に承継を決意。しかし想像以上の多額の



負債、税金や社保の滞納、親族からの借入等を知り、どん底の日々が始まりました。なんで自分がこんな目にあうのだと逃げることはばかり考えていた八島氏を救った3つの出会いがありました。

1つ目はものづくりが人に感動や元気をあたえる事を教えてくれたデザイナーとの出会い。初めて仕事が楽しいと感じることができ、新事業への挑戦を決意。2つ目はそれを新規事業として形にしてくれた、よろず支援との出会い。BtoBだけでなく、お客様の笑顔がみえるBtoCへの展開により、仕事にやりがいや誇りが持てるように。3つ目は共に経営姿勢を磨きあえる同友会との出会い。何のために仕事をするのか、どうやって社員やお客様を幸せにするのかを考え実践する自分に。

そして補足報告では3つの出逢い以前に共に苦しい時を乗り越えてくれた、中学からの親友である二人の社員の存在がありました。仲が良すぎて経営理念の浸透が進まず悩んでいたところ、座長からは「丸裸になって社員に全てをぶつける報告にしよう。報告中に会社が変わる姿を見せつけよう。」と熱いエール。参加した社員達からは、本当に辛かったが今では家族と普通の生活ができるようになったのは社長のおかげだと普段言えない感謝の言葉がありました。深夜まで残業する労働環境を変えましょうとの声もありました。八島氏は今日の報告に向けて、薄利の大量受注(売上)の2割)撤退を決断。また現在取組中の採用で結果を出すことを決意しました。

今では、先代社長が本当に苦しかったんだと思えるようになり、負んぶに抱っこだった自分に体を張って様々なことを気付かせてくれたと感じ、山積みの経営課題に向き合いながら更なる会社の成長を決意。参加者が明日からの実践を誓い合った青年部らしい分科会となりました。(中部地区会 金子昭雄 記)

第7分科会は、佐取氏が施設長をつとめる「うらわ学園」へ訪問し、佐取氏の経営や理念を、また、見学を通して障害者の就労系福祉サービスを深く知る機会になりました。うらわ学園の利用者は、就職を目指す中学卒業後の知的障害を持つかたがたです。事業内容は、就労移行支援事業と就労継続支援B型事業の2つです。

就労移行支援事業では、日常生活、社会、コミュニケーション、就労スキルを身につけて就職を目指す方たちが生き生きと作業に取り組まれていました。作業では、手袋を右手、左手どちらにはめるかまで細かく段取りされていました。その理由は、作業効率や合理的配慮から生まれたものだという事です。それぞれの工程でチェックも利用者が行い、最終検品は支援員の方が行っています。みな挨拶がとても元気よく、はきはきしており、「仕事を通じて心を育てる」という方針が現場に浸透していることが実感できました。このような姿勢で働ける方なら就職した企業でも、戦力となりうはずで。

就労継続支援B型事業は、就職するには支援が必要な方が事業所に通い仕事をして工賃を頂く事業です。仕事には、おしぼりたたみやカーテン洗い、清掃の仕事があります。県内のB型事業所の月平均工賃が14,000円に対し、うらわ学園では月平均35,000円の工賃を利用者に支払っているとのことでした。なぜ高い工賃が払えるかという、佐取氏が施設長に就任してから、仕事内容と単価をしっかりと精査して、労力と単価の見合わないものは切り捨てる決断をしてきたからです。一時的に売上げは大幅に落ち込んだものの、結果的に高い工賃を利用者に支払える好循環が生まれたとのことでした。

佐取氏がうらわ学園の施設長に就任したのは7年前です。就任以降着々と社内環境の整備やスタッフの育成に取り組んでいます。そのために同友会での学びを実践しているとのこと。佐取氏にとって特に印象的だったのは、先輩会員からの「人を育てるには、まず5年は我慢する」の言葉だと言います。人を育てるということは辛抱の連続なのだと思われ、心にも重く響きました。見学の時に説明を任されている若いスタッフの姿から、後任もしっかり育っていることがよく分かります。

障害者が働くため、会社に必要とされるために努力をしている姿勢は、障害も健常も大きな違いなどないのではないか、と改めて感じさせられました。そして、障害を持つ彼らが社会で活躍する姿が目に見え、心躍る気持ちでうらわ学園を後にしました。(むさし野地区会 山口将秀 記)



第7分科会

障害者雇用推進委員会

見て!知って!「人を生かす」
障害者施設の経営
～戦力として活躍する障害者が育つ
訓練現場から学ぶ～

報告者:佐取幸一郎氏〈社会福祉法人うらわ学園 施設長(浦和地区会)〉



2018年度

経営指針作りセミナー

埼玉同友会の「経営指針づくりセミナー」では、約半年かけて「何のために経営しているのか」、「これからどのような会社を目指すのか」を自問自答しながら、経営理念の成文化、経営方針、経営戦略の作成に取り組み、経営指針書としてまとめます。今年度は11月17日の経営指針発表会をもって終了しました。

毎年、シリーズ最終回の発表会では感動的なドラマが生まれます。発表に至る6ヶ月間、同じ経営者同士が互いにスタッフ(助言者)と受講生に分かれ徹底して関わり合い、全力を傾注して作成した成果を発表会でぶつけます。そこには晴れ晴れとした達成感に満ちた笑顔の修了生の姿がありました。

委員長挨拶

経営労働委員長

吉田雄亮



今期の経営労働委員会のスローガンは「経営者のあり方を探求し、経営指針成文化と実践企業を増やそう」でスタートしました。その1丁目1番地が経営指針作りセミナーです。3月の募集からプログラム編成、報告者選定、グループ分けを行い、6月2日(土)のスタッフ研修からスタートし導入編、理念編、戦略編、計画編、発表会と計9講で開催しました。受講生には事前に課題提出も行ってもらい、経営課題を認識してもらっての受講をしてもらい、課題解決型経営者に向けてスタートが出来たと思います。経営指針で最も重要なのは、経営姿勢の確立です。これを行うには「受講生が自分と向き合い、最大の経営課題は自己改革である」事を気づき、「会社の問題は、経営者の問題まずは自ら変わる」を第一に経営指針成文化を達成されたと思います。2018年の経営指針作りセミナーは35名が受講して、31名が指針成文化を達成、修了書をお渡りする事が出来ました。今後受講生が社内の経営指針浸透に向けて、尽力すると思います。委員会のメンバーとしても、フォローアップや委員会メンバー参加をしてもらい、私自身も経営指針成文化運動の一人として「たらいの水を楊枝で回し続ける」を愚直に続けて行きます。

半年間に渡り、ご協力頂いた委員会スタッフ、事務局の皆様ありがとうございました。

経営指針づくりセミナー参加者の声 ①

川上かおり

〈南山本美創 代表取締役 さくら地区会〉



今までと違う観点から、時には一日中、考えた半年間でした。

毎回の学びの度に自社に置き換え、宿題を提出する度に自社のことを考え、仕事でもパソコンに向かいながらも、運転中もジョギング中も、夢の中でも常に頭の中にもありました。

自社の課題を全部門から抽出していくこと、計画を立てるよりビジョンを描くことの難しさ、スタッフと向き合うことの気

恥ずかしさ等、この半年で見たことのない視点から考えることを知りました。

今まで独学で向き合ってきたことが、指針セミナーの度に頭の中の交通整理が出来、一つずつに順番がつけられました。例えばゴールもなくただ一生懸命一人で走ってきたレースから、チームで目標を定めて走るレースに変わる、今はそのワクワク感があります。

セミナーで気づかせていただいたことを実践する努力をしながら、これからは経営指針成文化と実践の手引き、企業変革支援プログラムが私の参考書となります。迷った時や立ち止まった時に開きます。

一番の気づきは、[企業使命]と[あり方]、[人を生かす経営]です。命を使うこと、人として。人を生かす経営。私のこれからの課題です。

会社の10年ビジョンと併せて、同友会での活動を行っていくことで変わる!と思うと、この先の変化が楽しみです。

そして一番の喜びは出逢いです。同期として時間を共有出来た受講生と出逢えたこと、先輩経営者のあり方、軸を多く学ばせていただきました。目標とさせていたただきたい会社、目標となる方に出逢えたことも、同友会の魅力がここにもあると実感しました。

この指針セミナーで学ばせていただいたことをスタートに今回作成した指針書を第1号として、学ぶこと、やること、やり続けることに精進します。

半年間、良い機会をいただきありがとうございました。

経営指針づくりセミナー参加者の声 ②

大橋直矢

〈株式会社モビメントコスモ 代表取締役 東彩地区会〉



今回このセミナーを通じ、自身の考える核となる指針は何かを明確にすることを目標として受講しました。

そして、約半年皆さんとともに課題に取り組み、生まれたのは「全員が主体性を持ち一体となり想いをカタチにする会社にしていきたい」という思いでした。

この思いが生まれた背景には、皆さんとともに課題に取り組み自問自答を繰り返し、自分がやってきたことは正しいのか、自分の考えはどうなのか、周りの経営者の方から率直な意見をお伺いすることで新しい発見、取り入れたいことなど多く学びに繋がり自分の頭の整理をすることが出来ました。

具体的に私が今回のセミナーで勉強になったことは、10年後、5年後に向かい計画を立て行動をして行くことでした。今まで想いはありましたが、具体的に計画を立てては無かったので、計画を通して見えてくるもの、判断していくもの、今後の判断基準とするものが見えていい機会になりました。

今回作成したものを基にして自社の増強につなげていき、結果を出し続けていきたいと思えます。

また、厳しくも愛情のある率直な意見交換が出来る空間を作って頂いた事務局、スタッフ、受講生の皆様に厚く御礼申し上げます。

ありがとうございました。

来年度以降も多くの方の同友会メンバーが当セミナーを受講し、自社の経営に役立てていただきたいと思います。また、当セミナーは同友会加入への大きな魅力になると思いますので、会員獲得時にアピールできないものかと感じました。

最後に関係者のみなさま、いろいろお世話になり、ありがとうございました。

《2018年度経営指針セミナー修了者》

No	地区会	氏名	会社名	社内役職
1	川 口	柴崎 恵子	デザインパンツツイッチョ	代 表
2	川 口	福井 千波	(株)コマデザイン	代表取締役
3	川 口	佐久間 英樹	(有)軍工務店	専務取締役
4	川 口	新井 俊之	(株)アライ	常務取締役
5	浦 和	タバーDJビヤム(ドルジ)	(株)日本フジコム	取 締 役
6	浦 和	持舘 秀一郎	ユナイテッドインシュアランス(株)	取 締 役
7	浦 和	市川 義治	市川公認会計士税理士事務所	所 長
8	浦 和	大垣 広太	(株)KSP	東京支社長
9	浦 和	嶺山 大	(株)ビジネスサポート	代表取締役
10	大宮東	薊 喜美雄	(株)第一経営相談所	執行役員
11	大宮南	本田 光太郎	(株)ミサコランド	取 締 役
12	大宮南	山市 祐太	(株)セゾンハウス	取 締 役
13	大宮南	古木 孝典	日本キャリアート(株)	代表取締役
14	むさし野	大村 相基	アクアイスト(株)	代表取締役
15	むさし野	柴田 優子	ネイルサロン フリル	代 表
16	むさし野	糸賀 淳	(株)富士見グリーンガーデン	代表取締役
17	東 部	三浦 智和	(株)TOM	代表取締役
18	東 部	盛下 元	(株)リリース	代表取締役
19	埼 葛	吉成 直人	(株)プラスワンライフ	代表取締役
20	北 部	中川 怜子	(株)ディーアイケイ	専務取締役
21	さくら	鈴木 和宏	光和空調(株)	代表取締役
22	さくら	川上 かおり	(有)山本美創	代表取締役
23	川 越	新穂 正至	(株)新穂石材	代表取締役
24	川 越	影山 大樹	サンエイソフトウェア(株)	取 締 役
25	東 彩	鈴木 博行	(株)スズヤ	専務取締役
26	東 彩	齋藤 洋子	家カフェスキル 青山・八潮	代 表
27	東 彩	山本 成年	山本工機(株)	代表取締役
28	東 彩	壽山 智昭	(有)寿山工業	代表取締役
29	東 彩	赤塚 順次	(有)赤塚製作所	専 務
30	東 彩	五十嵐 洋子	(有)プリド	代表取締役
31	東 彩	大橋 直矢	(株)モビメントコスモ	代表取締役

(順不同)

《2018年度経営指針づくりセミナー概要》

	日程及び会場	プログラム概要
導入編①	6月9日(土) 10:00～18:00 新都城ビジネス交流プラザ	同友会型経営の実践報告・交流 決算書の概要の理解、経営分析 企業変革プログラム 5年後、10年後ビジョンを考える
導入編②	6月30日(土) 10:00～18:00 別所沼会館ヘリテッジ浦和	
理念編①	7月14日(土) 10:00～18:00 新都城ビジネス交流プラザ	経営者の責任とは、何のために 経営しているのか、自社の社会的 使命とは
理念編②	8月4日(土) 10:00～18:00 別所沼会館ヘリテッジ浦和	
理念戦略編	8月25日(土) 10:00～18:00 新都城ビジネス交流プラザ	
戦略編②	9月22日(土) 10:00～18:00 別所沼会館ヘリテッジ浦和	マーケティング概論、自社の事業領域、 顧客の声を聞きあげる仕組みづくり、 外部環境分析、内部環境分析、 中期経営計画立案労働務「労働 法制への理解、労働環境の整備・ 改善、人を生かす経営への理解」
戦略編③	10月6日(土)13:00～10月7日17:00 新狭山ホテル(合宿)	
計画編	10月20日(土) 10:00～18:00 別所沼会館ヘリテッジ浦和	マネジメント計画・マーケティング計画・利益計画
経営指針発表会	11月17日(土) 10:00～18:00 新都城ビジネス交流プラザ	講生による経営指針発表会

経営指針づくりセミナー参加者の声 ③

古木 孝典

(日本キャリアート(株) 代表取締役 大宮南地区会)



ちょうど「第二創業期」的な転換期を迎えていたため、当セミナーに参加させていただきました。参加前のある程度の経営理念を作成していたため、それを再確認するくらいの気持ちで参加したのですが、始めてみると本格的なカリキュラムであることに驚かされました。

セミナー内容は、導入編→理念編→戦略編→計画編と体系立てられていて、順番に検討していけばだれでも経営指針が立てることができるものでした。一方、各編では一人ひとりの事業への取組姿勢が厳しく問われるものでした。私自身も参加してみると多くの「気づき」があり、最終的には参加前には予想もなかった経営理念に行き着くことができました。この理念は私の宝物であり、当セミナーでの検討なくしては行き着くことはできないものでした。また、他メンバーの前で発表することから曖昧さが許されず、方針や数値を明確化したことにより、「達成するぞ」と新たに行動が促されました。

スタッフからは、経営者として、また指針セミナー先輩として、いろいろなアドバイスや感想をいただき、たいへん参考になりました。また毎回、日頃は聴くことができない他経営者の生の声を聴くことができたことは、たいへん参考かつ刺激になりました。加えて、指針セミナーでは多くの同志と絆を持つことができ、セミナー仲間を通してホームページ改訂やロゴ作成を実現することもできました。



埼玉中小企業家同友会 2018年度 第4回理事会議事録

《2018年度スローガン》高い志を持って、企業づくり、地域づくり、同友会づくりへ挑もう
女全交の成功を力に1200名達成を!!

◆日時:2018年12月14日(金)18:30～20:30

◆会場:新都心ビジネス交流プラザ4F

◆司会・議長:小林副代表理事

◆議事録署名者:沼田副代表理事

◆議事録作成者:清水事務局長

・太田代表理事挨拶

全研お疲れ様でした。全研の学びを一年間実践して次年度の全研までに企業経営を発展させる事が重要です。また今年一年の各自の同友会運動を振り返り是非、自社の経営に役立てていくようにしましょう。

I. 議事(審議事項・協議事項・報告承認事項・連絡事項)

協議事項

1. 第46回定時総会についての検討

(報告者:代表米山副代表理事・沼田副代表理事)

第46回定時総会を2019年4月20日(土)に新都心ビジネス交流プラザ4階で中部地区会の設営の下、昨年と同様の内容で第一部は総会、第二部は記念講演、第三部は懇親会の3部構成で開催する予定。記念講演に付いては4名の記念講演候補者の優先交渉順位を決定した。福岡同友会代表理事の田浦氏から順次、事務局が交渉していく事となった。

次に第1回議案検討プロジェクト会議で討議した2018年度活動総括案を沼田副代表理事が説明した。今後、議案検討プロジェクト及び正副代表理事会にて総括案を修正し次月の理事会で再度協議して行く。2019年度方針に付いては議案プロジェクト会議で骨子の検討中、次月の理事会で次年度方針案を提示していく予定。

2. 2019年度全県経営研究集会について

(報告者:鈴木理事(大宮中央地区会長)・安形理事)

2019年度全県経営研究集会の設営担当の大宮東・大宮中央地区会の安形理事、鈴木会長より次年度の開催日時と開催会場に付いて報告があり次月審議予定。

・開催日時:2019年10月29日(火)13時～、開催場所:大宮ソニックシティ【予定】

報告事項

1. 彩北地区会設立総会開催報告

(報告者:折原理事(彩北地区会長)・早川理事)

11月26日に彩北地区会の設立総会を多数の参加者で盛大に開催できたことについての報告と御礼があった。更に折原彩北地区会初代会長(理事)より既定方針の新地区設立が今後の埼玉同友会の会勢の増に繋がるとの報告があった。続いて彩北地区会エリアを県内の地図で位置の確認を実施。最後に早川彩北地区会副会長(新理事)より今後の彩北地区会に付いての挨拶・抱負が述べられた。

2. 全県経営研究集会について:速報

(報告者:小林(聡)全研実行委員長・小林(勉)浦和地区会長)

小林(聡)委員長より2018年度全研が女全交開催の年であり、準備や参加登録への不安等にも関わらず無事に終了した事と参加者は目標の450名には達しなかったが昨年とはほぼ同数の415名の登録になったとの報告があった。次に設営を担当した浦和地区会の小林(勉)会長から設営協力の御礼があった。その後、小林(勉)会長より全研は設営地区会に負担が集中過ぎるのではないかと、全県でもっと取り組むべきではないかという問題提起で、多くの理事から全県での

取り組みの強化の声が出され確認された。次週の全研総括会議でも討議していく。

3. 地区会長会議(報告者:小林副代表理事)

11月22日に第3回の地区会長会議を開催した。議題としては①次年度地区会選出理事の推薦を依頼 ②2018年度各地区会の前期の振り返りを実施 ③今後の地区会長会議のあり方等に付いて討議した。

4. 委員長会議報告(報告者:吉田副代表理事)

11月27日に第3回の委員長会議を開催した。最初に各委員会共通の取り組みの地区会からの委員会への参加者が少ない事に付いて討議した。続いて①2018年度各地区会の前期の振り返りを実施 ②全研に関して ③今後のオープン学習会等に付いて討議した。

5. 2018年度経営指針セミナー報告(報告者:吉田委員長)

2018年度のセミナー修了式及び指針の発表を実施した。今年は35名の受講者の内、31名が発表まで漕ぎ着けた。次年度以降の経営指針セミナーに付いては社員教育委員会が実施しているような幹部研修会とは違わず、受講生は経営者若しくは事業承継者限定としていきたいと報告された。(事業承継者の参加の場合は承継の時期が明確な方のみ参加とする)

6. 委員会・地区会からの報告

(報告者:赤塚委員長・大原委員長・大岡)

(1)障害者雇用推進委員会

①情報交換&交流会

2019年1月28日(月)に企業と特別支援学校の情報交換&交流会を実施する。東部地域の方に限らず参加できるので是非、東彩・東部地区会以外の方も参加していただきたい。

②オープン学習会

2019年2月28日(木)に障害者雇用推進委員会のオープン学習会を開催する。報告者はむさし野地区の谷田氏(南ノア専務取締役)。会員以外では特別支援学校、就労移行支援施設、サポートセンターの方も多数参加する。同日開催の東日本障害者問題交流会も全国から60～80人の参加が見込まれている。全体としては100名規模の全国大会レベルでの実施となる予定。是非、皆様に参加していただきたい。

(2)女性経営者クラブ・ファム

2019年1月25日(金)に1月例会を開催する。女全交で大好評を博した分科会企業の訪問。報告者は(南)アイワメディカルサービスの代表取締役の藤田博子氏他です。是非皆様に参加していただきたい。

(3)社員教育委員会

2019年2月26日(火)に社員教育委員会オープン学習会とリーダー研修会を兼ねて開催する。部下と経営者の板ばさみを解消するコミュニケーションがテーマ。経営者・管理職、監督職の方に是非、参加していただきたい。

7. その他

第49回中小企業問題全国研究集会IN長崎が2/21,22に開催されます。現在参加目標10名の所、14名の方の参加を受付けています。まだ締め切りまで期間があるのでぜひご参加下さい。

新たな辞書の1ページ **新入会員紹介** (12/1~1/1)



藤田利久
埼玉純真短期大学
彩北地区会
保育士、幼稚園教諭の養成校



田邊弘崇
(株)キットセイコー
彩北地区会
特殊ネジのオーダーメイド加工



飯田雄司
有飯田
大宮南地区会
不動産賃貸業(貸ビル業)



熊谷直人
(株)エヌベーション
東部地区会
地域密着型通所介護事業所



石倉博幸
(株)インクラ
大宮東地区会
卒業アルバム企画・制作・製造



鈴木修次郎
エシカル合同会社
彩北地区会
古民家カフェの経営



福本知弘
(株)とも
東部地区会
居宅介護支援(介護の相談)



野口悟
グローバルアイディアル(株)
熊谷営業所
川越地区会
保険代理店業

● **同友会日誌** 12月1日~31日

- 3日(月) むさし野幹事会、東彩幹事会、さくら幹事会、
埼玉葛幹事会
- 4日(火) 川越幹事会、川口幹事会、大宮東幹事会、
西部幹事会、大宮南幹事会、
- 5日(水) 北部幹事会、広報委員会、浦和幹事会、中部幹事会
- 6日(木) 議案検討プロジェクト会議、東部幹事会、
戸田・蕨幹事会
- 7日(金) 仕事づくり委員会
- 10日(月) 第1回役員選考委員会会議、
障害者雇用推進委員会
- 11日(火) 2018全県経営研究集会
- 13日(木) 経営労働委員会、大宮中央幹事会
- 14日(金) 正副会議、第4回理事会
- 18日(火) 彩北幹事会、全研実行委員会(総括会議)
- 19日(水) 政策プロジェクト会議、大宮南ミニ例会
- 20日(木) 戸田・蕨例会
- 25日(火) 新入会員オリエンテーション、
第2回議案検討プロジェクト会議、
社員教育委員会、むさし野正副会長会議
- 26日(水) ファムミーティング、青年部幹事会

● **会員information**

《住所・電話・FAX変更》

浦和地区会 カンパニユラ経営労務研究所 都築大介会員
〒330-0061 埼玉県さいたま市浦和区常盤
4-11-2 倉林ビル202号室
TEL:048-714-5484
FAX:048-714-5483

浦和地区会 (株)アルコグランデ 栗原真弓会員
〒330-0063 埼玉県さいたま市浦和区高砂
4-3-11 浦和マンション201
TEL:048-711-1337
FAX:048-789-7896

《役職変更》

大宮東地区会 (株)第一経営相談所 薊喜美雄会員
経営本部長へ

《社名変更》

大宮東地区会 (株)大和 長島和夫会員
島和商事 (株) 大和へ

◆ **訃報** 謹んでご冥福をお祈り申し上げます

埼玉葛地区会 築田隆会員のご尊父が逝去されました。
中部地区会 寺澤銀三会員が逝去されました。

会員数

2018年1月9日現在

地区会名	会員数	地区会名	会員数	地区会名	会員数
川 口	47	大 宮 南	88	北 部	38
戸田・蕨	52	西 部	43	さくら	84
浦 和	81	むさし野	123	川 越	84
大 宮 東	41	東 部	134	東 彩	52
大宮中央	37	中 部	49	彩 北	16
		埼 葛	58	計	1027

編集後記

平成に改元した時、私は小学校低学年でした。テレビ番組が特番となり、アニメが中止になって残念だった記憶ぐらいしかありません。それから30年が経ち、広報委員として編集後記を執筆させていただいております。人生100年と言われる今日、私にとっての平成は「人生の前半戦」だったのかもしれない。

新元号が発表される4月1日、働き方改革関連法案の一部が施行されるなど、中小企業にとっても新しい取り組みが求められます。新しい時代に相応しい事業者となれるよう、頑張っけてゆきたいと思ひます。

(川口地区会 高倉光俊 記)

写真で綴る2018全研



上田埼玉県知事のご挨拶



全体会にてご挨拶
久賀代表理事



懇親会にてご挨拶
沼田副代表理事



朝9時スタッフ集合。気合入ってます!



埼玉県産業振興公社
織田理事長より乾杯のご発声



華やかなファミメンバー。
報告者を囲んで



全研旗のバトンタッチ



《司会》

(全体会) 安形氏

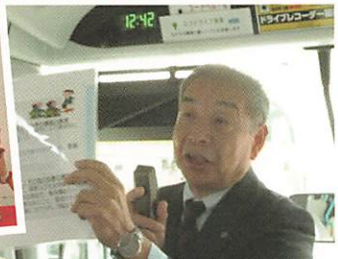
(全体会) 小暮氏

(懇親会) 津和野氏

2018年度 全県経営研究集会 懇親会
高い志をもって、企業づくり、地域づくり、同志づくりへ励もう



3回しにチャレンジ!



見学前に事前学習を報告者の佐取氏より



浦和地区会の皆さま、設営担当、お疲れ様でした!!

※2019年度全研は10月29日(火)大宮ソニックシティにて開催予定です! 今からご予約ください!



埼玉同友会
広報委員

- | | | | | | | |
|--------------|-----------------|--------------|-------------|------------|--------------|---------------|
| 委員長
藤元天美 | 委員
川口 高倉光俊 | 大宮東
安形智昭 | むし野
刘田友枝 | 北 部
さくら | 東 部
池田恵津子 | 制作担当
伊达博久 |
| 副委員長
酒井 啓 | 委員
戸田・藤 石井孝徳 | 大宮中央
柴田大智 | 東 部
宇野碧留 | 川 越 | 小田 明 | 印刷・製本
加藤早苗 |
| 小林吉文 | 浦 和 三友哲哉 | 大宮南
加藤早苗 | 中 部
矢澤敦臣 | 東 彩 | 若林清治 | 事務局
古川佳子 |
| 鈴木一朗 | 安藤洋泰 | 西 部
印牧政彦 | 中 部
中山晴喜 | | | |
| | 大森靖之 | 南 栄一 | 埼 葛
松本賢二 | | | |