

DOYOU

さいたま

同友会の三つの目的 / よい会社 よい経営者 よい経営環境をめざす

NAKAJIMA ITSUKO

中島製本株式会社
川口支部

中島 伊都子



【経営理念】

- 紙さばきのプロ集団がワクワクや思いをかたちにして心豊かな生活に貢献します
- 社員一人ひとりの意見を尊重し、やりがいを感じ、夢をもてる会社になります
- お客様の期待に応えるため常に品質向上を心がけ、新しいことにもチャレンジし続けます
- 自然を中心にして、資源、文化、思いを循環できる社会にします

出版社を退職して父が創業した中島製本(株)に入社。兄が二人いるが中島伊都子氏が事業を承継することになり、経営理念を定めるために経営指針づくりセミナーを受講する。本離れが進む時代にどのように会社と社員を守るのか？ どのように経営理念を実践しているのか？ “わくわくものづくりカンパニー”を目指す中島氏にお話を伺いました。

(P7へ続く)

2024 - 4 April
VOL. 549 毎月1日発行

特集

- 委員会ってどんなところ？
- インタビュー M&Aによる成長と再生

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



経営の困ったことを同友会で解決しよう！ 委員会ってどんなところ？

所属支部 自社の課題を発掘する！ **県の委員会** 課題の解決方法を探る！

同友会理念に基づき、会員全員に共通する専門的な課題を解決するための組織です。

広報情報化委員会よりひと言

「楽しみながら
広報活動」「学び
ながら情報発
信」していきま
しょう!!



齊藤藤委員長

自社の広報活動、PR活動をもっとしていきたいな...

委員会では会内外に同友会、同友会会員企業の魅力を発信しています。活動から、PRに関するノウハウを学び、情報の収集力と発信力を高める事ができます。また、取材を通じて企業訪問ができたり、相手の良い所を引き出す為の、聞く力をつけられる事も魅力です。

自社のいいところを生かして
事業をつくりだしたい!

異業種連携だけでなく、近しい業種間で情報交流のできるビジネスチャンスを増やすことを目指しています。飲食部会が立ち上がりました。価値ある仕事生まれるように、委員会活動を行っています。



菅野委員長

仕事づくり委員会よりひと言
常に自社の経営課題に
取り組んでいる中小
企業家が集まって、
尊重しあいながら交
流することで、困難な
時代を切り開くプラ
ツフォームとなる委
員会を開催してい
ます。

私達の
どこに相談すれ
ど?



共同求人委員会よりひと言
みなさん
企業使命をお持ち
ちかと思えます。
使命はひとりでは
達成できません。
一緒に仲間集めを
しましょう。



山本委員長

自社単独では採用が難しいんだけど...

大学・高校へのキャリア支援授業の提供や、合同企業説明会の開催などを実施しています。学校など会外と連携した活動が多く、そこから採用につなげたり学生のリアルな声に触れることができます。

地元のお客様に愛され、
地域から信頼される会社にしたい

自社を良くするために、自社を取り巻く経営環境、地域を元気にすることに取り組んでいる委員会です。



米山委員長

政策委員会よりひと言
敷居が高いと思われがちですが、自社を良くすることを「地域」という広い視野で考え、取り組んでいる委員会です。自社と地域と一緒に良くしていきませんか!

委員会活動の詳細を知りたい方は



経営理念を社員に浸透させたい!

社内の仕組みを作りたい。社員の考えが分からないなどの悩みを持っている会員のために、同友会理念に基づく研修会を企画運営しています。新入社員やベテラン社員の為の研修会を作っているだけではなく、社員と共に経営者も一緒に学び成長出来る委員会です。



高橋委員長

社員教育委員会よりひと言

どの会社も人や仕組み作りの悩みはあると思います。是非、一度参加してみてください。新しい気づきや学びがいろいろな会社や社員さんからいただけたらと思います。

経営労働委員会よりひと言

経営指針づくりセミナーを受講した同友会メンバーは、経営を語る一生涯の仲間になれます。一緒に考えてみませんか。



小松委員長

自社の経営理念をつくりたい!

委員会の主催する経営指針づくりセミナーでは、約半年間をかけて経営理念や経営計画を作成しています。経営指針書は作って終わりではなく、実践してはじめて経営に生かされます。セミナー受講後は、経営実践塾でも経営を語り合います。

長の校

悩みはばいいのかな?

コミュニケーションが難しい社員にどう対応すればいい?

障害者について、知ること、関わることを大切にしています。そのキッカケとなるように、施設や学校見学などの活動もしています。



関根委員長

障害者雇用推進委員会よりひと言

障害者雇用を考えていないあなたでも、まずは参加してみてください。障害者を知ること、経営のヒントとなることはたくさんあるはずです。

若うラブ・ファムよりひと言

私自身もつまずきの繰り返しでしたが、先輩から励まされながら此際を続けてきました。きっと力になれると思います。苦手を克服し成長へと繋げて下さい。



菊永委員長

女性の先輩経営者はどのように事業を成長させてきたの?

育児・看病・介護は女性が担う事が圧倒的に多中で、「経営者」にとって、それは言い訳にはならないし、したくはないものです。同じ女性同士ならではの課題や不安を共有しながら、経営者としての組織づくり、人とお金についての忌憚のない意見が聞ける場です。



次世代経営者として、リーダーシップを身につけたい!

45歳以下の若手経営者の集まる委員会です。例会づくりや委員会運営の役を担うことで、リーダーシップを学びます。



林委員長

青年部よりひと言

同世代だからこそ、本気で語り合える仲間になります。ビジョンを語り日本の未来を支える経営者を目指しましょう。



2024年3月現在の委員長です

廃業・倒産はもったいない！ 中小企業の新しい「事業承継」 同友会会員企業が挑む戦略的 M&A による成長と再生



日本の中小企業は後継者不在で廃業が増える中、帝国データバンクの調査によると後継者不在率は改善傾向にあります。特に非同族後継者が増え、戦略的な「M&A」が成長と継続の戦略として注目されています。今回は、10年前から独学で「事業承継」の研究をし、2022年に「売り手」としてM&Aを成功させた元浦和支部の横川一憲氏にインタビューしました。

【売り手側】会社概要

アーバンレント株式会社(総合物品レンタル業)

設立: 1988年8月(創業35年)

【買い手側】会社概要

関西を拠点に、指定管理マネジメント事業を主軸に、官民連携コンサルタント事業、選挙プロデュース事業、不動産仲介管理事業を行う。

従業員数: 20名(社員11名 パート9名)

◇そもそもなぜ「M&A」をしようと思ったのですか

10年前からM&Aを視野に入れて研究しました。具体的に動き始めた理由は、3つあります。

1つ目は、私自身がデジタル音痴だったことです。これからの時代、若い人に継承していかないと事業を継続していけなくなる、と感じたからです。

2つ目は、コロナ禍での落ち込みです。この3年半は利益が85%ダウン。主力である「イベント事業」が否定されたも同然です。

3つ目は、家族への事業継承が難航したことから、身内での

事業承継にこだわることはないのではないか、と思うようになり、結果的に、M&Aへと舵をきりました。

◇「事業承継」にあたって、どういう心構えが大事でしょうか

経営者自身の哲学です。私は、「一度起業したら、できるだけ将来に向かって継続させよう」という強い信念を持っていました。中小企業経営者は、売り手になることを「恥ずかしい」と、恥の意識がとても強いです。そうではなくて、自社の「強み」と「弱み」を俯瞰し、これまで続けてきた価値をゼロにする「倒産や廃業は、もったいない」と、視点を変えることが大切です。

◇なるほど。確かに、倒産や廃業は「もったいない」ですよ!

「倒産 = 墜落」、「廃業 = 不時着(廃業すればお金がかかる)」、「M&A = ハッピー」と考えてください。M&Aは、「三方よし」以上のハッピーなんです。売り手、買い手、世間(お客様・仕入れ先・社員)、そして社会が嬉しくなります。売ることは恥、負けではありません。

◇実際のM&Aのプロセスを教えてください

2013年くらいから、M&Aを視野に入れて「事業承継」の勉強を独学。4、5年前にM&Aが決まりそうになったものの、破談。そんな時に、日本政策金融公庫の事業承継に注力していた担当者とお会いしたことから、公庫で利用しているM&Aのマッチングプラットフォームを活用し、自社を売り出しました。実際、8社が手をあげてくれました。そのうち、トップと会った

のは3社です。最終的には、3社のうち1社の社長とウマが合い、いいご縁となりました。2021年12月にバトンを渡した後、顧問として2023年6月まで1年半在籍し、今はリタイアしています。

◇ M&Aの窓口を日本政策金融公庫にしたわけですね

はい。その他に、取引銀行も一種の窓口ですし、税理士も窓口。事業引き継ぎセンターも窓口です。大事なのは、身近なアドバイザーを付けることです。私は、同じ埼玉同友会の会員さんに委託しました。会計事務所も組織的にM&Aをフォローしている会社がいいです。

◇成功の秘訣を教えてください

M&Aを成功に導くのは以下の4点です。

- ①オーナーの納得感があること。金額も大事ですが、今後従業員を含めてどう運営していってもらえるか。
- ②相手先との信頼関係。オープンなパートナーだと考える。
- ③従業員の理解を得ること。M&Aはデリケートです。社員への公表のタイミングでしっかりと説明し安心させることが大事。
- ④最適なアドバイザーの活用。
そのためには、自社の価値をしっかりと成文化しておくことが重要です。



◇成文化とは、どういうことでしょうか

私は同友会に34年いましたから、「経営指針」の成文化が非常に武器となりました。マッチングプラットフォームでのM&Aは基本的にはオンライン対応。お互いの人柄を見て、信用を高めていくことが必要不可欠なんです。M&Aでは、このトップ面談の後に「意向表明書」の提出が、肝になります。M&Aの意向表明書は、買い手が売り手に対してM&Aを行う意思を伝えるもの。信用の証であり、買い手の熱意であり、「ラブレター」。実際、面談した3社のうち、書いてくれない会社もありました。

◇なるほど、同友会の学びが「M&A」にも役立ってくるわけですね

その通りです。同友会での学びがかなり役に立ちます。学

びを通して考えてきたからこそ「人を生かす経営」という軸もしっかりと買い手に伝えることができます。それだけでなく、同友会の素晴らしさは、事業承継について話せる仲間がいることです。

◇最後に、事業承継で悩んでいる経営者に向けてメッセージをお願いします

事業承継もインターネット上でマッチングするサービスを活用する時代になりました。中小企業社長はこと「M&A」に関して勉強不足、知識不足です。自社の価値、強みづくりをし、磨き上げることが重要です。私の場合は、「総合物品レンタル業」でした。何より、経営者自身の情熱が全て。今、厳しい経営状況でも必ず道があります。まずは事業承継について「知ること」が第一歩となります。

【まとめ】

今回のインタビューでは、社員がわずか1名であっても、自社の価値を見出し、引き継ぎたいという強い思いが、事業承継につながると気づかされました。何より、わたしたち中小企業におけるM&Aの可能性の広がりを実感する貴重な機会となりました。次回は、企業を買収し新たな価値を生み出す側の経験談を取材する予定です。中小企業が直面するさまざまな挑戦とチャンスを探求し続けるこの連載を通じて、皆様のビジネスの展望を広げる手助けができればと思います。今後ともご期待ください。

M&A の目的

売り手側	買い手側
・事業の整理、資源の集中	・新規事業への参入
・後継者問題の解決	・既存事業の強化
・従業員やノウハウの継承	・企業と事業の規模拡大
・従業員の雇用確保	・事業の多角化
・創業者利益の確定	・相乗効果の実現
・事業再生型 M&A	

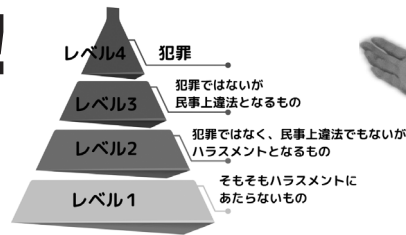
取材メンバー

北村政義／木村利充／三友哲哉／加藤早苗／古崎千穂／栢込博久

中小企業でありがちな ハラスメントに注意!

きくちみよこ(川口支部)

〈一般社団法人 対人コミュニケーションサポート協会 代表理事〉



●ハラスメント(Harassment)とは?

人に対する嫌がらせやいじめを意味する言葉ですが、広義には人権侵害に当たる場合もあります。

行為者の意図に関わらず、その行為で相手が不快な思いをしたり、不利益を被ったりすれば、あらゆる行為がハラスメントとなり得ます。



主な判断基準は、①言動が社員を育てる目的で行われたものか、それとも嫌悪の感情や退職に追い込む目的によるものか。②言動の内容が業務の改善のために合理的なものか。③言動の内容に被害者に対する人格的な攻撃を含んでいるかどうか。判断が難しいケースもあります。

近年はさすがに目に見える暴力(殴る・蹴る・物を壊す)によるハラスメントは減少しましたが、逆に『えっ!これってハラスメントなの?』というような言葉や態度、素振りによるケースが増えています。モラルハラスメント、ロジカルハラスメントなどが該当します。

●作業現場で多い事例

大きな声で怒鳴る!行為者は怒鳴っていないと言う。聞こえないと危険だから大きな声で伝えているだけと言う。被害者は『いいえ、あれは私への嫌がらせだ、ハラスメントです。なぜなら聞こえる距離にいるのにあんな大声を張り上げるのですから』と言う。「音」に対する敏感鈍感など感受性も個人差があります。難しいケースです。

●事務系で多い事例

『そんなこともわからないのか』『こんなの常識だろ』『どうせできないんだろ』『おい、気づけよ』『察しろよ』または『あたまが悪い』『性格が悪い』『背が低い』『バカ』『デブ』『ハゲ』『ブス』など人格や外見を否定する場合があります。相手の「考え・習慣・思想」を否定するのではなく、変えようがない部分を否定してくることは明らかにハラスメントです。

●そんなつもりじゃなかった

行為者は自分では気づかずに発していることがあります。そんなときに『そんなつもりじゃなかった』と言います。しかし、相手がどのように感じ取るか、捉えるか、にかかっていますから『そんなつもりじゃなかった』は通用しません。

●起きてしまったら

早めの相談! 社内に相談窓口を設置している場合は相談して対処方法を一緒に考えてもらいます。ただ、ここでの課題は通報したことが行為者に分かっしまい、さらに嫌がらせを受ける結果になる場合があることです。あるいは、セカンドハラスメントと言って相談者が担当者から『あなたも悪いところがあったのではないですか?』と責められるような発言、また守秘義務を怠り周囲に噂が広まってしまうなどの二次被害になるケースもあります。

●予防としてできることは

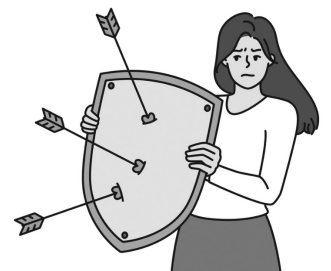
小まめな研修+個別面接です。人に対する咄嗟の言葉や言い回しの選択は習慣ですから意識して良い習慣をつけていくことが大事です。また、その元となる思考も「思考の癖」がありますから面接で癖を良いものに切り替えていきましょう。

《まとめ》

●企業にとって大切なことは社員の「心理的安全性」の確保です。

安心とは不安ではないこと、安心とは相手を脅威と感じないこと、安心とは互いに納得できる充分なコミュニケーションと信頼の上に成り立つものです。

人が安心していられる職場、脅かされない環境、こうした職場環境を提供する、社員を守る義務と責任が経営者には必須です。それを用意できることは企業の大切な生命線である人財を維持できることであり企業の存続にもつながります。ハードもソフトも与えられる喜びを分かち合いましょう。



埼玉の元気を創る 中小企業家

中島製本株式会社(川口支部)

代表取締役社長 中島 伊都子

埼玉県川口市緑町6-19

TEL : 048-256-6121

URL : <https://nakajima-seihon.co.jp>



■社員と同じ方向を向くために

中島氏は27歳の時に出版社から転職し中島製本株式会社に入社、その12年後に創業者の父から事業を承継して代表取締役となりました。当時参加していた経営ゼミで「自分が迷わないためにも経営理念を作った方がいいよ」と助言を受け、「社員の人たちと同じ方向を向けるような理念をつくりたい」との思いで、同友会に入会し、2019年に経営指針づくりセミナーを受講しました。

■何のために経営しているの？

中島製本は大ロットの製本を得意としており、多くのファンを抱える週刊少年ジャンプやヤングジャンプ、学参書などを製本しています。2,000坪の広大な敷地に2,500坪の製本工場があります。



自社の事業が誰の役に立っているのか？ 何のために働いているのか？と考えたときに、製本機があれば誰でも出来る仕事ではないのか？と当初は思っていたそうですが、中島製本の社

員は、紙の性質ごとに調整する紙さばきが上手く、技術力の高い社員が多いプロ集団であることに気づいたそうです。また、社員のほとんどが、マンガやジャンプが好きで、マンガの発売日を待ち望む読者の方に、ワクワク感や著者の思いを届けている事に気づき誇りを感じたそうです。

■わくわくものづくりカンパニー

経営指針づくりセミナーを2019年に受講、その翌年にNakajimaビジョン2020を作成し全社員に向けて経営方針を発表。それまで経営理念のなかった中島製本にとって経営方針の発表は、社員にとっても予想外のものであったかも知れません。社員の反応は薄かったそうです。それでも会社の進むべき道が見えてきて、理解し、協力してくれる社員の人たちが年々増えてきていると話されていました。

「2020年に社内発表したNakajimaビジョンの表紙には、『わたしたちは、ワクワクや思いをかたちにする会社“わくわくものづくりカンパニー”を目指します』と書かれています。社員の中には、マンガが描けるなど特技を持っている人も多くいるので、社員のしたいこと好きなことを活かした新たな事業をカタチにして、下請けから脱却したい」と意気込みを語ってくれました。

さらに、前期決算は厳しい業績となったものの、その数字を見て、急に社員の人たちが奮起し、自ら動いてくれたり、10年後のための新しい提案をしてくれるようになり、先のことも考えてくれているのだなあとも頼もしく感じているそうです。

■次の時代に向けて

Nakajimaビジョンでは、社内委員会への参加も呼びかけており、現在は64名のうち22名の社員が参加しています。委員会活動は「わくわくものづくりプロジェクト」と題して、自分と会社が成長するチャンスのあること、



お互いを尊重し個性を磨き合う場であること、得意を活かし製本を進化させる場であること、そして、未来をつくる場であることを目的としています。委員会の成果も出始めており、社員によるマンガが描かれたマスクケース、障害者施設とコラボしたマスクケース・ブック、推しアーティストのライブを記録するセトリノート、製本屋が作ったらぐきょうなど、見ただけでワクワクするオリジナル商品を開発しています。

本を手にとった感触を大切にする文化も残したいとの思いから、革装などの手仕事ワークショップも検討しているとのこと。次の時代に向けて、中島製本の改革は始まりました。

(木村 利充 記)



山下大輔の印度見聞録

山下大輔（中部支部）
株式会社お多福 代表取締役
上尾市谷津 2-1-50-10
TEL: 048-871-7608



今インドにいます。昨年11月に太田代表理事から誘われて来たことがきっかけです。もともと海外での仕事に興味がありましたし、太田代表の会社でインドから来たスタッフが意欲的に働いていると聞いたので。行ってみたらインドはとても活気に満ちあふれているのです。そして当然ですが仕事柄、外食産業に目がいきます。すると、こちらの日本食レストランは価格設定が高すぎて富裕層しか行けないことがわかったのです。「リーズナブルな価格で地元の人々、特にミドルクラスにもっと日本食を提供していきたい」と強く思いました。

そして現地で日本の食文化を知るため、お多福で働きたいというインド人を見つけたのですが、日本に行くことに家族は反対で採用に至りませんでした。

帰国後、特定技能制度の手続きをして、ミャンマー人を採用できたのですが、この制度で採用できるのは4人まで。しかもインドは制度の適用外で、和食の文化を広げていくには、キャパシティが小さすぎますよね。

今回インドに来たのは、日本で働いてもらうインド人を探すためです。エージェンต์などに頼むと、騙されたり情報改ざんされたりもあるから、ダイレクトな関係を築きたいので。でも僕は英語に自信がありません。だったら日本語学校を回ればいいのか。日本語を学んでいる人なら日本で働きたい希望を持つ人は多いはず。



実際に回ってみると、いろいろな可能性が見えてきました。日本語学校は日本語を教えるだけで終了です。習った

日本語を使うため、日本に行かせようとは考えていないのです。ですから日本で働きたいインド人のためのルートづくりが必要だと思いました。

ただ、考えを進めると、お多福のような居酒屋だとメニューが多すぎて難しいのではないかと思ったのです。それならラーメンならどうかと現地のラーメンを食べたのですがまずいのです。特に麺がダメです。だったら、廃業が多くなっている日本のラーメン店で使われなくなった製麺機をインドに持ってきて製造ノウハウを伝授できれば、おいしいラーメンを広めることが可能になります。ラーメンだけでなく他のヌードルも作れます。

しかし、それは僕だけではできません。中小企業の連携が必要です。和食や製麺に限らず多様な業種でのビジネスチャンスが見えてきていますから。インドには失敗を恐れず挑戦するという風土が根付いています。しかもインドはとても親日的です。なので同友会理念もしっかりとはまっていけるのではないかと感じているのです。



こちらに来てちょっとくつろぐこともできました。先日、コチという街で地元の観光船に乗ることができました。内海なのでおだやかに風は来ません。小さな島々をゆっくり動く船で巡りながら、現地の食材や酒を現地の人たちと一緒に楽しむ時間は、日本では味わえない豊かな経験でした。



本稿の元になった会話(裏話?©)

WEB版 <https://doyou-chubu.org/ds/>

各支部・委員会で開催された例会をご紹介します。

【社員教育委員会】

2023年度中間管理職研修会を開催

パネリスト：上坂 理氏(㈱ウエサカ薬局 代表取締役 大宮南支部)
 長島洋平氏(㈱長島養豚 代表取締役 北部支部)
 コーディネーター：岩見 真里子氏(me life woman 代表 大宮南支部)
 講師：鳴嶋廣美氏(パナケアヘルス むさし野支部)



2月8日(木)に新都心ビジネス交流プラザにおいて、中間管理職研修会が開催されました。出席者は37名でした。

冒頭「社長が管理職に求めるもの」をテーマにパネルディスカッションが行われました。参加者からは、ハラスメントやジェネレーションギャップ等についての率直な質問が出され、経営者側からの自身の体験を踏まえた応答に対し、熱心に聞き入る姿が見られました。その後、グループ討論について熱心な意見交換があり「中間管理職は上司・部下から聞く力が求めら

れている」「話しやすい人間であるか、話しやすい場であるか」についてアンテナを張ることが重要」等の意見が出ました。午後は心理的安全性についての講義があり、その後のグループ討論では具体的にできることについて深め合いました。全体振り返りでは「業種が違うことでの刺激も大きかった」「確認できたことを仕事にいかしていきたい」「有意義な時間だった」等の感想が聞かれました。

(事務局 記)

【むさし野支部 1月例会】

今年目標は!?経営指針づくりセミナー 受講者4人の決意表明

～みんなで参加して新年の目標を語り実現させよう!～

報告者：今 琢摩氏(㈱こんぐみ設計事務所 代表取締役)
 島田江美子氏(㈱開発設計 取締役)
 神藤紗矢香氏(じんどう行政書士事務所 代表)
 森 克巳氏(特定社会保険労務士・行政書士 モリ事務所 代表)



むさし野支部1月例会は、23年度経営指針づくりセミナー受講者4名に報告いただきました。一人18分の報告で内容は四人四色でしたが、共通していた部分は悩み、苦労して受けたセミナーによって完成した経営指針書は経営者としてとても重要でかつ必要なものであったことです。入会と同時に受

講が出来て良かったという方、一方入会して10年経てから受講をしたが入会と同時に受けた方が良かったという方がいました。経営指針が無い経営はいわば地図とコンパスがなく大海原に出ていく危険なことであるし、社員やパートナーがいる人は当然必要であるが、今回の報告者の方々は全員が一人社長であったので仮に一人で経営していても経営指針は必要であると思いました。みなさん最後は笑顔ですっきりした表情をしているのが印象的で、心に残るご報告でした。

(遠藤雄大 記)

【東彩支部 2月例会】

我らのKKK(決断・気付き・決意)

報告者：新木田 亨氏(セブラ㈱ 代表取締役)
 伊藤 暁則氏(㈱やしお薬局 取締役 薬局長)
 大沼 直人氏(㈱アドバンス・ネクスト 代表取締役)
 神永 哲也氏(㈱ゲンダイ 専務取締役)
 田中 恵子氏(㈱山本商店 代表取締役)
 山岸 秀氏(山希工業㈱ 代表取締役)



東彩支部2月例会は、23年度経営指針づくりセミナーを受講した6名の発表でした。「なぜセミナー受講が必要だったのか?」というテーマでは、6名全員が「会社を変えたい!」「会社を良くしたい!」と言う思いから受講を決断し、具体的な課題としては、「今後どうしたいがない」「日々の仕事をするだけの経営で、理念という言葉すら知らなかった」「こんな会社であると胸を張って言えない状況」「事業承継するが、経営について、現代表は何も教えてくれない」などがありました。

今回の例会を通して「なんのために」の意味や思いが生ま

れた、経緯の大切さに気付きました。「失敗や過ちに気が付いた時」「反省して変わろうと思った時」「やると決めた時」。これらの経緯が「今後どうしていきたいか」になるのではないのでしょうか。

また、私も思いやビジョンをもって活動しているつもりでしたが、決めた事をただ作業的に行き、「なんのために」の意味や思いを置き忘れていたことに気付きました。

今回6名と携わる事で、「また同じ過ちを繰り返さない様に! 想いが色褪せない様に! 情熱が冷めない様に! そしてやり続ける為に!」振り返り、思い返し、見つめ直す事の大切さを学びました。

(更科元樹 記)

一般社団法人 埼玉中小企業家同友会 2023年度第7回理事会議事録 《2023年度スローガン》今こそ同友会理念の実践で地域と中小企業の 未来を創りあげよう ～時代の転換期こそ変革のチャンス～

◆日時:2024年2月22日(木)18:30～20:30

◆議事録署名者:植竹副代表理事

◆会場:新都心ビジネス交流プラザ4F

◆議事録作成者:清水専務理事

◆司会・議長:菊永副代表理事

・太田代表理事挨拶

社員教育委員会の中間管理職研修に参加した。研修の中で多い意見としては若い社員への対応が分からない等の声が上がった。意外に経営者の声の中間管理職に浸透していないことも分かった。過日の日経ビジネスの記事で川崎重工の社長はこれまでの社内組織での(管理職)という言葉は古く、今後は社員が生き生きとはたらくようになる(支援職)になるのではないかと述べていた。支部長等も同様の立場になるのではないかと思った。

議事(審議事項・協議事項・報告承認事項・連絡事項)

報告事項

1. 組織強化支援室より報告:植竹組織強化支援室長

組織強化支援室ニュースvol.10を1月に発行したので各部会の活動報告を確認していただきたい。
次年度の組織は会員の中から活動に意欲のある方を募集し、メンバーとなっていたくようにする。
3/22に役員研修会と合同で例会を開催する。新支部設立のための会議を2/22に開催したがそこでは北部、さくらと合同で今後、新支部づくりを進めていくようになった。

2. 2024年全県経営研究集会企画案について:

高橋全研実行委員長

1/24に2024年度全研のキックオフ会議があった。日程、会場は前回の理事会で承認を受けており今後、分科会や基調講演報告者等についてなるべく早く募集を開始することが確認された。設営の中支部としては山崎設営実行委員長を中心に準備を進めていくとの報告があった。

3. 景況調査報告:米山政策委員長

2024年1～3月期の景況調査を実施。前回の調査では自由記述欄を設けたところ、多くの生の声を収集できたので今回も設定した。重点調査ではインボイス対応、今春の賃上げについての現状の声を集計していく。

4. 2024年度経営指針づくりセミナー:上坂経営労働副委員長

- ①年10講で開催。6/6開講～11/22発表会
- ②2023年度は成文化した方は36名。2024年度は40名定員で募集。
2024年度の参加費は10万円
- ③募集のスケジュール:3/1～仮申し込み、3/21～本申し込み(推薦者2名必要)
- ④支部推薦では参加者については指針成文化に強い意欲があるかを確認していただきたい
- ⑤指針サポーターは一緒に学ぶ姿勢のある方を募集したい
- ⑥サポーターについては同支部より受講生と同数の参加をしていただきたい

5. 理事、幹事・組織強化支援室合同役員研修会:薊副代表理事

3/22(金)春の役員研修会の打ち合わせを中山中同協幹事長と

2/15に実施した。今回の研修会では理事、幹事の役割とはどういふものかを学び、更に全国の会員拡大の責任者の中山幹事長から組織強化の意義や実践事例も報告していただく様にする。参加登録期限は3/18(月)。

6. 埼玉公労使会議より:小松代表理事

中同協の広浜会長がNHKの日曜討論に2回目の出演をした。内容としては今春の賃上げ問題だった。

強い経済をつくる埼玉戦略会議よりこの度、中小企業向け補助金の一覧表が県のHPで毎月、掲載されることになった。今後、活用していただきたい。また、公取委の価格転嫁(労務費の価格転嫁)についての指針が出たのでこちらも内容を確認して活用していただきたい。

7. 2024年県定時総会概要について:菊永副代表理事

・総会概要

- ①2024年度定時総会の開催日:5月25日(土)。定時総会は新都心ビジネス交流プラザ4階で開催する。
- ②企画内容:第1部14時(総会)、2部16時(記念講演)、3部18時(懇親会)構成。昨年同様、3部懇親会については新都心ビジネス交流プラザ近くのステラ・デル・アンジェロで200名にて開催予定。
- ③記念講演講師:首藤若菜氏(立教大学教授)。
1/31に記念講演の打合せに小松代表理事、菊永副代表理事、大藪主任の3人で立教大学に向いた。首藤氏は国の賃金審議会等にも参加される方。その中で大手企業が人欲さに色々な手を使っていることに触れ、これについては後に無理が生じるのではないかとのこと。また、2024年物流問題についても危惧をいだいており、中小企業は更に厳しくなるのではないかと語っていた。参加して頂いた方には、自社の経営課題解決のヒントになる講演になる。

審議事項

1. 入退会(報告者:事務局) 承認

事務局より前回理事会以降の1月入会:2名、退会:1名の報告があった。入退会者については理事会で承認された。会勢は1007名。

協議事項

1. 埼玉同友会第51回定時総会議案:金子副代表理事

2024年度定時総会議案(2023総括・2024年方針案)を皆で協議した。

1月度理事会と同様で昨年制定した埼玉同友会10年ビジョンを基に総括・方針議案を作成した。総括について活動例等を加えて今回の理事会ではほぼ内容が確定。方針については長期ビジョンを基に作成したことにより今年度の議案PT会議は年4回の予定が11回開催となった。今後、正副代表理事会議等でも討議していき、これを3月理事会にて協議、審議の予定。

新たな辞書の1ページ **新入会員紹介**



笹嶋 こうすえ
 オフィスワークサポート・SEN
 大宮中央支部
 事務サポート



野村 康次郎
 野村総合コンサルティング
 大宮南支部
 企業のDX導入支援、資金調
 達支援、事業再構築支援、企
 業経営の課題を診断・改善。

会員information

《住所・TEL・社名・役職変更》

東部支部 らしく 石原志津子会員
 〒343-0845 埼玉県越谷市南越谷4-7-11
 関ビル102号
 (特非)わあくらいふさぼーたー 役員へ

西部支部 キャリアデザイン研究所 江上範博会員
 〒102-0084 東京都千代田区二番町12-12
 B.D.A.二番町ビル5F
 TEL:090-7717-5167
 (一社)日本経営士会 埼玉支部長へ

《住所・TEL・FAX 変更》

川越支部 プルデンシャル生命保険(株)大宮支社
 小澤隆行会員
 〒330-0854 埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-195-1
 大宮ソラミチKOZ 5F
 TEL:048-788-5351
 FAX:048-788-5367

◆ 訃報 謹んでご冥福をお祈り申し上げます

大宮中央支部 岡部 勉会員のご母様様がご逝去されました。

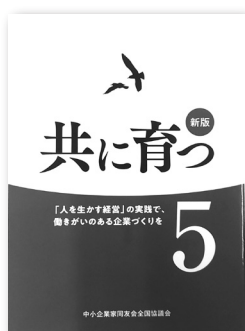
書籍案内 『新版:共に育つ5』

「人を生かす経営」の実践で、働きがいのある企業づくりを

2022年「第7回人を生かす経営全国交流会inとくしま」から問題提起と4委員長のパネルディスカッション、「働きがいを追求する中小企業、そのマネジメント」黒瀬直宏氏(アジア中小企業協力機構理事長、元嘉悦大学教授)の3本を収録。

人を生かす経営の実践を通して、中小企業だからこそ実現できる働きがいのある企業づくりを学ぶ内容となっています。

A5判、全84ページ、
 550円(税込)
 ご購入やお問い合わせは
 事務局まで



● 同友会日誌 2月1日~29日

- 1日(木) 戸田・蕨幹事会、東部幹事会、北部幹事会
- 2日(金) 2024年度役員選考委員会
- 5日(月) 東彩幹事会、川越幹事会、仕事づくり委員会
さくら幹事会、彩北幹事会
- 6日(火) 川口幹事会、大宮東幹事会、西部幹事会
大宮南幹事会
- 7日(水) 人を生かす経営労働勉強会、浦和幹事会
埼玉葛幹事会、中部幹事会、大宮中央幹事会
むさし野幹事会
- 8日(木) 中間管理職研修会【社員教育委員会】
- 9日(金) 経営労働正副委員長会議、正副代表理事会議
- 13日(火) 2024総括会議 / 2025参加者会議【共同求人委員会】
ファミ幹事会、障害者雇用推進委員会、支部長会議
- 14日(水) 広報情報化委員会、大宮中央例会
- 15日(木) 経営労働・ファミ コラボ企業変革支援プログラム
経営労働委員会、戸田・蕨、東京北支部合同例会
東部例会
- 19日(月) 新入会員オリエンテーション、東彩例会、さくら例会
大宮南例会、西部例会、彩北例会
- 20日(火) 大宮東例会、川口例会、川越例会、北部例会
- 21日(水) 埼玉葛例会、中部例会、むさし野例会
- 22日(木) 理事会
- 26日(月) 合同企業説明会、青年部幹事会、むさし野正副連絡会
- 27日(火) 社員教育委員会
- 28日(水) 全研実行委員会
- 29日(木) 青年部10周年パーティー

会員数

2024年2月28日現在

支部名	会員数	支部名	会員数	支部名	会員数
川 口	87	大 宮 南	75	北 部	35
戸田・蕨	51	西 部	42	さくら	100
浦 和	68	むさし野	92	川 越	88
大 宮 東	38	東 部	119	東 彩	70
大宮中央	33	中 部	49	彩 北	18
		埼 葛	39	計	1004

編集後記

ご存知ですか? 埼玉県は「プレミアムいちご県」なのです。2023年から始まりました、全国いちご選手権(日本野菜ソムリエ協会主催)にて、2年連続で埼玉県の「あまりん」が最高金賞を受賞したのです。また、埼玉県内からエントリーした6つの生産者の「あまりん」がすべて入賞したことにより、全国初の「プレミアムいちご県」に認定されました。県によると、2022年産の県内のイチゴ栽培面積は95ヘクタールで全国17位。産出額は同12位(45億円)で、全国1位の栃木県(277億円)の2割にも満たないそうです。そんな中、「美味しさ」という最高の付加価値とそれを埼玉県内だけで生産できる「再現性」を併せ持った最高の商品が、我ら埼玉から生まれたのは嬉しいですね!

(齊藤壽和 記)



ボンバーヘッドの商売道：インドと日本を繋ぐ



■転職を機に家業を継ぐことに

鈴木氏は大学を卒業するまでは特に苦勞もせず、家族や友人にも恵まれ順調に人生を過ごしてきたなと思っていました。しかし、ひとつトラウマのように心に残っていることは小学校で生徒会副会長、中学、高校の部活も大学のサークルでも副主将で副ばかり、『自分は一番上に立つ人間ではないのかな』と一人密かに感じていました。



鈴木信行

すずきのぶゆき

大商貿易株式会社
代表取締役
大宮南支部
TEL:048-689-1943
さいたま市見沼区御蔵1432-17
<http://daisho-trading.kir.jp>

就職活動中にバブル崩壊が始まりましたが、ギリギリ売り手市場で住設機器のメーカーに就職し、ルート営業をしていました。28歳の頃、自分の将来を見つめ直し転職を決意しましたが、文系の営業職はそれほどアピールポイントがなく、自営業の苦勞も考えることなく家業を継ぐことに。

その頃父は60代後半でひとりで仕事をしていたこともあり、特に営業活動をするわけでもなく『なり』で仕事をしていたような状態でした。一番苦勞したのはあらゆる情報が父の中で更新されておらず何を聞いても保守的、ネガティブ、動くことに否定的で、売上低迷にもかかわらず我慢してじっと耐える姿勢だったことです。

以来、営業や商品に関わることはほぼ全てお客様から教わりました。展示会に出展するようになってからは売り上げが順調に伸び、ストールの流行もあって15年ほど前にピークがありました。資金的には余裕があったにもかかわらず、ただただ日々の業務に追われ、なぜ売れているのかも分からないまま『次の手』を全く打たずにいたことを今でも後悔しています。

■日印両国を繋ぐ重要な役割を担っていきたい

仕事を始めた当初から問屋向けの卸がメインでした。インドからの輸入品の流通を通して『表に出るのではなく問屋さんの便利な黒子でありたい』という想いは常にあります。

コロナ禍と急速な円安の中、インドへの輸出を試みて失敗の経験もしました。それでも弊社の一番の強みは40年以上にわたるインドとの貿易の実績です。今後もインドからの輸入、そして日本製品のインドへの輸出を成功させて日印を繋ぐパイブになりたいと思っています。インドは

商習慣や民族性からビジネスでは難しい点が多くつもありますが、そこが零細な貿易屋の生き残る道だと考えています。



■同友会との出会いと学び

2020年に50期の決算を終えたタイミングで社長に就任しましたが、いざなってみると経営に関する情報の収集や金融機関との交渉方法、他の経営者との対話の仕方がわからないという状態でした。そんな時に同友会を紹介されました。

同友会はすべてが学びです。例会の報告やグループ討論はもちろんのこと、会員同士での雑談やお酒の席でも学ぶことがいっぱいです。異業種の方のお話はとても新鮮で、先輩方の話には経験を経た含蓄があり、若い方たちの考え方や行動は吸収しなければならないことばかりです。

■休日はフツのオジサン

家族は同い年の妻と2匹の愛犬たち。休日土曜日の朝は2階の掃除担当、他には犬の散歩、テニスのレッスン、サックスの練習、ホームセンターに行ったりガレージでDIYしたり、フツのオジサンの生活です。そんななかプライベートでの最大の関心事は頭髮の生え際の行方です。



(北村政義 記)



いつも「DOYOUさいたま」をご覧いただき、ありがとうございます。紙面をより良くするために、アンケートを実施しています！今後の紙面づくり、広報情報化委員会の活動に活かして行きますので、ぜひご協力をお願いいたします。

※アンケートは委員会でご共有させていただきますので、ご了承ください。



このQRコードを読み取ってくださーい！

一般社団法人 埼玉同友会 広報情報化委員

- | | | | | | | |
|--------------------|--------------------|--------------|--------------|----------|-----------|-----------------|
| ●委員長●
東 彩 齊藤壽和 | ●委 員●
川 口 山本佳奈子 | 大森靖之
松村幸子 | 高橋満広
加藤早苗 | 中 部 矢澤敦臣 | 川 越 小田 明 | ●制作担当●
杉込博久 |
| ●副委員長●
川 越 小田 明 | 山室奈美
木村利充 | 大宮南 齊藤竜大 | 大宮南 北村政義 | 中山晴喜 | 東 彩 齊藤壽和 | ●印刷・製本●
加藤早苗 |
| 埼 葛 松本賢二 | 戸田・蔵 池田大喜 | 柴田大智 | 西 部 木下 恒 | 埼 葛 松本賢二 | 彩 北 山内正明 | ●事 務 局●
田嶋清美 |
| 中 部 矢澤敦臣 | 浦 和 三友哲哉 | 久保浩一 | むさし野 古崎千穂 | 赤井美津江 | (順不同・敬称略) | |
| | 大宮中央 鈴木光義 | 東 部 島袋輝仁 | 東 部 坂上幸規 | 北 部 坂上幸規 | | |
| | | | さくら 遠藤裕行 | | | |