

第20回経営研究集会 創立30周年記念式典



岩手同友会

創立30周年記念式典

「何のために」を問い続け、実践してきた30年

1991年11月2日に全国38番目に72名で創立された岩手同友会の創立30周年記念式典が11月30日、アートホテル盛岡で開催されました。昨年30周年を迎えましたが、感染拡大のなかで1年延期し、第20回経営研究集会と併せての開催です。当日は東北各県の代表理事、愛知同友会にも駆けつけていただき110名の参加で盛大に行われました。

創立にも関わった田村満代表理事は、初めの挨拶で「私たちは常に『何のために経営するのか』を問い続け、実践してきた中小企業家の運動の歴史だった。これからも愚直に同友会運動に向き合っていこう。そして現在の会員数にも触れ、「地域の未来を支えるには、少なくとも県内1000名会員は大前提。私たちには実現する責任がある。今日からが我われにとつて新たなスタート」と決意を述べました。

来賓挨拶では岩手県商工労働観光部経営支援課参事兼総括課長 阿部博氏からは、大震災時に地域に灯明を掲げ地域を支えた当時の様子や、県の中小企業振興条例制定に大き

な役割を果たした姿が紹介され、「持続可能な地域を実現する力になってほしい」と期待の声を戴きました。

また盛岡市長の谷藤裕明氏は、「よい会社、よい経営者、よい経営環境をめざし真摯に学び企業づくり、人材の育成に全力で臨む姿はまさに地域経済の担い手。今後より強く牽引してほしい」とお話いただきました。

会員30年表彰では6名の方が表彰され、記念品が贈呈されました。代表して挨拶に立った(株)アート不動産 代表取締役 櫻井澄男氏は、「創立前、当時の福岡同友会の代表理事と同業の勉強会でお会いする機会があり、自分で作成した経営指針書を見せてもらった。『こんな素晴らしい学びの会をぜひ岩手にもつくりたい』と自ら手を上げて入会しことがスタートだった。それから10年間は一度も休まずすべての全国大会に出続け、代表理事もさせていただき、お陰でよい会社を具現化できた。次世代の皆さんにも誇りと自信を持って『何のために』を問

い続けていってほしい」と話し会場からは大きな拍手で祝福されました。

また最後には大震災からの11年の歩み、そしてこれからの未来へ向けて私たちがめざす姿を映像で紹介し、感動の中で記念式典を閉会しました。

その後第20回経営研究集会を兼ねた記念講演では、中同協会長の広浜泰久氏に、「よい会社をめざす」すべての人がその素晴らしさを発揮できる社会をつくるために、テーマをお話いただきました。各社の社員も参加し行われたグループ討論では、「労使が一緒にめざすべき未来像とは」の問題提起をもとに深め合いました。

懇親会を含め、全体がゆったりとした一体感のある雰囲気。時代を拓いてきた確かな運動の歩みに関われる誇らしさを感じ、新たな未来展望を描くことができた、素敵な時間となりました。



記念講演

テーマ

「よい会社をめざす」

「すべての人がそのすばらしさを
発揮できる社会をつくるために」

報告者

中小企業家同友会全国協議会

会長 広浜 泰久氏

(株)ヒロハマ 代表取締役会長

岩手同友会30周年記念講演から、広浜泰久氏のご講演要旨を掲載します。



この度の岩手同友会の第20回経営研究集会、そして創立30周年記念式典が盛大に開催されますこと、誠にめでたくございます。先ほど記念式典で映像が紹介されましたが最後に紹介された写真は、東日本大震災のときに陸前高田で撮影されたもので、大変な環境の中でも「やるぞ！」と皆さんであげた声が伝わってくる、中同協の50年史にも掲載した中でも、私自身一番好きな一枚です。創立からいろんなことがあったと思います。が、あのときが岩手同友会にとっての第2のスタートだったのかなと思います。そのなかでこうしてご報告させていただくことは、本当に光栄なことだと思います。

まず自己紹介ですが、こちらのキャップ、何かわかりますか。音を聞くといい出ます。昔はあのご家庭の灯油を入れる一斗缶などに必ず付いていました。その缶の業界も特殊な業界で、このキャップをつくっているのは現在全国でも3社。そのうちの1社がわが社です。

ピークがバブルの頃で、それからずっと減少し続け、現在はピークの半分ぐらいの市場規模になっています。普通模が減少すると売上が下がってくるのではないかと思います。しかしわが社では幸いなことに同友会で学ばせていただいたお陰で、50年間はナンバー2でしたが、現在では売り上げはトップになっています。今では6割を超えるぐらいのシェアとなっています。私が千葉同友会に入会したのは1990年のことです。最初の例会からものすごい学びと気づきがあったので、ずっと例会に真面目に出続けました。それから休眠会員になることなく出続けています。そして入会から5年目に代表理事をするようになりました。若いときから代表理事をさせていただいたこともあって、それから中同協で2007年から10年間幹事長をしたあと、2017年から会長をさせていただいております。

役を頼まれたら「はい」か「イエス」

そこで私がこれまで学ばせていただいていたことを、お話ししたいと思います。

1つめは実践についてです。私が入会して最初の例会から、学びと気づきが本当に多くありました。初めからメモはしっかりとっていたのですが、やっぱり実践しないと何にもならない。必ずメモをもう一度見直して、印を付けるということをしました。そして「自社の課題と考えたら、こうだよ」と全部書き出す。そして書き出したものを全部具体化、細分化して、自分のスケジュール帳に書き込んでいく。「この週にはこのことについて勉強する」とか、「こ



のことに調べて、社員に投げかける」とか、スケジュール表に入れる。スケジュール表に入れると、さすがに前に進むんですね。これをぜひ参考にしてくださいと思います。

2つ目は、同友会ではよく聞いたことがあると思うんですが、役を頼まれたら答えは2つです。「はい」か「イエス」しかありません。最近はこちらに「喜んで」が入ったとも言われますが（笑）、私は本当にそうだと思います。役を受けることで学びと気づきの量が圧倒的に増える。同じ会に入っていて、こんな役得はないと、ものすごく強く感じる

ので、ご事情さえ許せば、必ずうけると言う風にしても良かった方が良いと思います。周りは自分のことで評価してくれて声をかけてくれるんだから、「自分なんか」と捉えるのではなく、素直に「わかりました」と受けるのが大事だと思います。

いつも、どんなときも 屈託なく

もう一つ「屈託なく」ということが大事だと思います。これは特に役員になってからですが、役員さんは結構氣遣いが大変ですね。一生懸命



やっているのに、周りから批判されたり、他にもいろんなことがあるわけです。そうすると人によっては、「そんなこと言われるならやってられない」と自分から役を降りたり、仲間を引き連れて会をやめたりと、そんなケースも多いわけです。これはちょっと本当につまらないことだと思います。

経営者というのは会社に行くこと、周りからそんなに言われることないですね。面と向かって文句を言われることはめったにない。だけど同友会の場合は結構言われるわけで、それが当たっていることであれば、素直に反省して直せばいいわけですし、当たっていないければ笑って流せば、何にも問題はないわけです。

そんなふうに屈託なく、いつも機嫌よくやっていく。そうするとみんな安心して声をかけてくれるようになる。でも同友会の運動ではそうやってきていますが、よくよく考えてみたら、生きていくほどの場面でも、そうであったら最高だなと思うわけです。



常に屈託なくいろんなことを受け止めて、家庭の中でも会社の中でも、地域社会の中でもできたら、こんな素晴らしいことはないと思います。こんなことを私は大切にしてきました。

「ちゃんとした会社にしよう」

私が会社に入ってまずやろうと思ったことは、「ちゃんとした会社にしよう」ということでした。私が学校を卒業して3年間は別の缶メーカーで修行をして会社に戻ったら、その当時びっくりしたの

は、本当に労使関係が悪い状態でした。どんな感じかというと、例えば組合員の人は社員である前に組合員であるということなんです。

例えば組合員の中でも結構やる気がある人もいて、始業前に機械を暖気運転をしている社員がいるとします。そうすると他の組合員に「おまえは会社の犬か」と言われる。会社の方も会社の方で、業績の話は一切しない。常に儲かっていない、お金がないという話ばかりをする。そんな中ですので、残業拒否やストライキなんてことも普通にやるわけです。

そんななかで、正常な手続きを踏まないで行われる違法ストライキが起きました。別名山猫ストと呼ばれますが、本来はその首謀者は問答無用で解雇というのが通例でしたが、私たちもよくわかっていませんでしたし、本人もわかっていないということでおとがめ無し。ということでは会社に残る。そして別な理由で解雇ということにしたのです。が、解雇の理由がおかしいと、

一人でも入ることができる総評系の労組に入るなんてことが起きました。

「その解雇は不当だ」と毎朝工場には応援の組合員が立つというような係争が、実に7年間続きました。全国でも山猫ストをやられたのに解雇できなかった事例として有名になりました。そうしたことから、やっぱりちゃんとした会社にしなければならぬ、と思ったわけです。

ちゃんとした会社というのは、やっぱり社員も経営者も同じ方向を向いて、同じ方向に向かって努力しているという会社だと思えます。

就業規則から見直し、 社内に話す機会をつくる

同友会に入会して間もなく、労働委員会に義理で行った時に初めて見た「人を生かす経営（中小企業の労使関係の見解）」をめぐってみて、これを見ていたら労使問題も起きなかつたらうと本当に思いました。「いろんなことを越えなきゃいけないね」という

ことが全部書いてありました。同友会に入ってから会社というのは、一人でも他人の社員が入ったら公のもののだよと強く言われて、自分なりに改善したことは沢山ありました。そこでまずやったことは就業規則の改訂でした。あなたにはあったのですが、とても古いので、残業計算根拠が全然違ったりしていました。就業規則だけだと充分ではないので、「ヒロハマにおける行動の原則」を作りました。例えば挨拶から始めて、レベルの高いところでは自己啓発まで、そういったところまでつくりました。

それから業績説明です。これを全員集めて昼礼で売上が経常利益の話など、会社が置かれてる状況をパートナーさんに至るまで話す機会を設けていきました。

最近、ちゃんとしてない会社の事例で見聞きすることが多いので紹介しようと思います。一つは、身内の役員が必ず遅刻してくるということ。同友会にはそういう方はいないですが、結構多い。こういう

中ではやる気のある社員が絶対に育たない。それからよく聞くのが、とつてもせいこい公私混同。働いてない社長の奥さんの車のガソリン代が会社の経費から出ている。いろいろな思惑はあるかもしれないですが、社員はわからないと思っているけれど、みんなわかっている。正々堂々と役員報酬をもらうほうがよっぽどいいと思います。

定期的話し合える土壌が前提

また同友会でも結構多いんですけど、今の社長さんと会長さんが話すと、絶対喧嘩になるということをよく聞きます。こういう会社では、経営指針の浸透なんてあり得ないですよ。

やっぱり一番重要なトップのお二人が何でも分かり合えて、何でも役割分担をしてわかり合えていないと、下の人はどっちの顔を見て仕事したらいいのってことになってしまいます。

私はそういう方々がいる場合は、必ずちょっとアドバイ

スをします。そういう難しい関係であればあるほど、必ず最低でも一ヶ月に一回は定期的な話し合う機会を持った方がいいよというふうに思います。関係が悪ければ悪いほど、「ちょっと話があるんだけど」というのを言うだけでも、ものすごいハードルが高くなっています。「毎月やろう」ということだと、ハードルは高くなりません。これは社長、会長だけではなく、会社の中の重要な人たちの間は、そうあるべきだろうと感じています。

仕事と給料と評価と教育の4つが連動する仕組みをつくる

「人を生かす経営（中小企業の労使関係の見解）」にはもともととレベルの高いことが書いてあるんです。私たちが大切にしている自主・民主・連帯の精神。これが色濃く社内実践されていかなければならない、と明確に書いてあります。

その一つは人が育つ仕組み、そしてもう一つは日々の働きかけです。私たちがつ

くった仕組みの特徴は簡単に言うと給与制度と人事評価制度が連動していること。そしてそれが教育制度とも連動していることです。仕事と給料と評価と教育。この4つが連動する仕組みを作りました。なぜつくる必要があるかというと、一人ひとりがどういうことに対して努力すればいいかということを目に見える状態にしておく、やっぱりやる気がある人は育つてくる。同友会では「人を育てる」という言い方はなるべくしないようにしようと言っています。「人が育つ環境をつくる」というふうに言おうと。具体的にはこうした環境をつくるということなんです。

そして普段の働きかけがむしろ重要だなと思っっています。自主民主連帯の中でも自主の部分が大切だと思います。これを説明するのに、独立自尊っていう言葉が好きで説明に使いたいのですが、それも分かりにくい

ので、独立自尊の反対言葉を使って、そうならないようにと話しています。

その一つは自己卑下です。「どうせ私なんか」というマインドです。結構中小企業に入社してくる人には多いのではないかと思えます。思っているだけならともかく、それを口にするんです。「そういう口にするとういう人間になるぞ」と話しています。自己卑下すると、努力しない自分を正当化していくことにもなるんです。

もう一つ反対のことは、他者依存です。うまくいかないのは周りのせい、会社のせい、社会のせい。そういうマインドです。これは多分皆さんの会社でも結構あるのではないのでしょうか。



自分自身を決して 貶めない

例えば営業の社員がお客さんから様々な話を聞いてきて、自分だけでは問題が解決できず、工場に持ってきて依頼することがあります。工場は忙しいからすぐには対応しない。そうすると、それを見ている上司が、「あれはどうなった」と聞いていくと「工場にはちゃんと言ったんです」となるわけです。

そこでよく話を聞いていくと、お客さんがどういう背景のもとにそれをご要望されているか、大切なことを全然話していないかったりとか、もともと工場と良い関係を作る努力をしていないとか、話が出てくるわけです。

百歩譲って「『いい仕事をしたい』と思っているかもしれないけれど、いい仕事をするための環境は誰がつくるんだ。自分で作るしかない」ということに思いが至らない。こういうマインドが他者依存だということに気づかないですね。

これは同友会にもよくあります。「自分が一生懸命やっているのに、まわりの人たちが何も動かない」と怒っている。怒っているんだけど、その温度差を埋めるための努力を何かしているか、何もしてなかった。何もしてなくて、何か変わるはずがありません。

いずれにしても私自身の思いつきとしては、自分自身を決して貶めない。いろんなことがあっても、決して貶めないということは大切にしていきたいと考えていますし、同じように周りの人も決して貶めないというふうにしていきたいと思えます。

経営指針に基づく全社 一丸経営しかない

こうして人を生かす経営について、いろんな取り組みをしているんですけど、人間性について、いわゆる甘やかしてはいない人間尊重をどうしていくか。一生懸命やる人が増えればそれだけで会社が全部うまくいくかというところ、残念ながらそういうはいきません。

ある介護関係の経営者と話

をしているときのことで。社員は働く時間も長いけれども、給料をたくさん払えない。でも一人で生活できるぐらいの給料は払いたい。という話がありました。「年収どのくらいですか」と聞くと400万円ぐらいです。このことで

そこで人時生産性はどのくらいかと聞いてみました。これは、一人が1時間あたりいくら付加価値を稼ぐかという指標です。二千円ぐらいというのです。二千円×2000時間は400万円。経費を考

えれば、400万円給与を払ったら、絶対会社は潰れます。そういうことをわかって話しているのならいいけれども、そうでなければ、いつまでもたっても絵に描いた餅だということですよ。

社会的に存在意義のある会社にしていきたい。そしてそれを支える人間尊重の経営をしていきたい、というなら、それを担保する科学性のレベルを同時に上げていかないと、実際には何も変わらないということですよ。

お客様の求めて いるものは何か

それを確実にレベルを上げていくには、やっぱり経営指針に基づく全社一丸の経営。これに勝るものはないという確信を持っていいのではないかと思います。

そこで真摯に「よい会社めざそう」ということですが、自身が経営指針セミナーで何のために経営しているのかと考えたときに、自分が一番何が嬉しいかと考えてみると、やっぱり人が喜んでくれること。お客さんがヒロハマと関わってくださって喜んでくれる。そして一緒に働いている社員が目を輝かせている姿だと思えました。そこでその2つを言葉を変えて経営理念の一番目と二番目に入れました。

こんな例があります。私どもの製品は全部部品です。で、本体に取り付けていく作業があるわけです。キャップ

経営理念

- 一、 缶パーツとその関連技術を通じて、缶の社会貢献を全面的に支援しよう。
- 一、 一人一人の持つすべての能力を、共にベストの形で花開かせよう。
- 一、 現場で現物を見て現実を把握し、原理・原則にのっとり対処しよう。
- 一、 お客様と我々自身に還元する為に、一切のムリ・ムダ・ムラをなくして最大の利益を追求しよう。
- 一、 国内外を問わず、自らの可能性を追求し、仕事を通じて社会に貢献しよう。

というの缶があつて中身を詰めて最後にはめるわけです。キャップは誰がはめるかというところ、中身メーカーの作業をする人ということになります。作業をしている方が、このキャップに対して何を大切に考えているか。答えはほぼ一つです。「とにかく調子よく流れてほしい」ということです。ほぼ自動でやっていますので、ラインが止まると前の工程も、後の工程も全部止まってしまう。以前は、お客様から「上手



く流れないんだよね」と相談があったときに、「こちらの製品に何もおかしいものは一切入っていない。何ら問題はない」と回答をしていました。直接言いませんが「悪いのはそっちだ」と思っていたんですね。お客様は満足していません。「最近注文が少なくなってきたね」と初めて気づくことになりました。

今はちよつとでもそういう話があったら技術支援、技術サービスで人は揃っていて、すぐ対応することで、トラブルが無い状態にしています。場合によっては他社の部品が使われている缶でも「中身がどこから漏れてるかわかんない

いんだよね。早く報告書を出さなきゃいけない」という相談がありますが、そんな時でも一目で調査して、翌日に報告することになっています。

..... すべての課題を抽出する

皆さんの話を聞くと経営指針をつくっても、必ずしもうまくいっていない。うまくいくためのポイントってあるんじゃないかと思えます。私自身を感じていることをお話しします。

まずはできる限りすべての課題を抽出しようということなんです。それをやらずに思っていた、いいことだけ書いていたら、経営指針をつくっても、「経営指針はありますが、それはそれ。普段の仕事は別」と、飾り物になってしまふんです。結果的に思いつき経営になっていくということになります。

そこを突破するには、できる限り課題を全部抽出することです。例えば、お客さんが望んでいることを全て書き出す。そして「すべてはできな

いけれど、これはほかの会社には負けない」というものをすべてピックアップして取り組んでいくことで、間違いなくはずれがなくなっていくます。

納期のことにしても、品質のことにしても、いいものを早く出そうと思うと、いろいろな気遣いがあるわけです。それを切り口ごとに分解して、キーワードだけでも全部出すことで、見えてくるものがあります。そうした意味で、最初はなるべく課題を出し尽くすということだと思えます。

..... 一人ひとりが 毎週チェックする

そして最終的には一人ひとりがPDCAを回せるようになることです。PDCAを回すというのは、中同協の景況調査で経営指針についての特別調査をやったことがありました。「経営指針を作成したあと、どういうことをしていますか」という問いなのですが、そのときに「これやっています」と応えた会社の業績が明らかにいいんです。



それぞれの事業所長が計画をつくる。そしてそれぞれがブレイクダウンして行って、一人ひとりが毎週、「今週はこんな風に取り組んで、結果を出していきます」というように計画し、実行し、月曜日には上司にその結果を報告し、上司がフィードバックするというようになっています。そうすると、少なくとも忘れるということはありません。

それは何かというと、少なくとも毎月振り返りをしていて、ちゃんとPDCAを回している会社は業績がいいんです。逆に言うと、作りっぱなしは全然だめだということなんです。

もう一つが、一人ひとりが経営指針の作成に携わり、PDCAを回しているかと言うことです。社長や上司がつくったものは、社員からは所詮やらされ感しかありません。どこかの段階で自分で計画をつくらないと、自分のものにならないし達成感も違ってくる。

私も工場が2つ営業所が2つありますが、まずそれ

振り返りを毎月やっていても、「忙しくてできませんでした」ということはしょっちゅうあると思います。そうすると一ヶ月丸々飛んでしまうことになります。それが毎週だと、「忙しくてできませんでした」となると、「じゃいつやるんだ」ということになる。毎週チェックすることで、進歩が全然違います。

でも、やってみると実は結構難しいんです。社長がやろうと思うと失敗します。きちんと実行できる幹部と丁寧な時間をかけて経験を積み重ねていかないとうまくいきません。スピードアップは失敗の原因になります。

大きな船が動くのと同じ

当然ですが月次決算は必須です。そして経営指針です。課題解決の進捗が重要で、課題の進捗もあわせて振り返ることです。その繰り返しです。しかもそれを月末から一週間以内にやる。なぜかというと、そうした振り返りをする理由が、次の行動を起こすためだからです。一ヶ月後に振り返っても意味ないでしょう。

こういう場合、だいたい早いか遅いかに二極化します。やろうと思つてやったか、やろうと思わなかったか。それだけです。月次決算の意味は、



それが正確に出せるかということではないわけです。とにかく早く出して、早く行動に移す。これは必ずやろうと思えばできると思います。

「指針を発表しても、やっているかやっていないかよくわからない」というのは一歩も進んでいない。まず月次決算を出して毎月チェックしていく。これができてようやく実践のスタートです。

よく、心で思つたことは必ず実現するっていうことを言いますね。確かに色んな本に書いてあります。でも心つていうのは、表面意識よりも潜在意識の方が遙かに大きい。潜在意識というのは簡単に変わらない。大きな船が動くのと同じです。ずっと思い続けずとやり続けて、ようやくゆっくりと進んでいくのだと思います。

計画したものを社員全員が振り返りを重ねていって、やっていることをよく聞いて目を向けて、皆の思いを結集させていくと、その思いは必ず実現していきます。

今月までやりました。来月

からやりません。ということはないんですね。ずっとやる。こうして継続的に経営指針に取り組んで行くと、必ず良くなっていきます。

自助努力が基本

最後に同友会運動の神髄についてです。同友会には理念があります。よい会社、良い経営者、よい経営環境をめざす。そして自主・民主・連帯の精神、国民・地域と共に歩む中小企業。

今の時点で同友会運動に触れている私たちは、本当に恵まれているなと思います。こうした理念は、以前は全くなかったわけです。労使見解も経営指針も何にもなかった。何もなかったなから、こうして先輩達がつくってきたわけです。

これだけのものをつくってもらって、活用しないのもったいない。どれだけ凄いかということをお話したいと思います。

よい会社というところでいうと、コンテンツが凄い。企業変革支援プログラムは今回



バージョン2が出ましたが、経営指針成文化と実践の手引などいろいろあるわけです。そして共同求人があり、社員教育があり、経営指針の成文化セミナーがあり、と様々なものが充実しています。

よい経営者ということでは、青年部を例にとると、全国の青年部連絡会のビジョンとして全人格的成長と掲げています。恐らく他の団体で、全人格的成長を掲げているところはないのではないかと思います。

良い経営環境では、同友会はスタンスがはっきりしていて、「大変だから助けてください」ということではなく、こんなに努力して頑張ってい

るのに報われない。その点を改善して報われる社会にしてほしいと言っている訳です。自助努力が基本にあります。

「自主」自分たちがつくっていく運動

それから自主・民主・連帯の精神ですが、特に自主の部分でいうと、「自分たちがつくっていく運動なんだ」ということです。私が入会して初めて千葉同友会の労働委員会に行ったときのことですが、その時は次年度の方針を決める会でもあったんですが、私は人を生かす経営があるなら、人を生かす就業規則、人を生かす賃金体系があってもいいのでは、と話したら、その場で「それいいね。次年度の取り組みに入れよう」と、なったのです。ポリシーも何もないのか(笑)、と思いましたが、これが同友会の真骨頂なんです。

最近強く感じることでありました。全国の団体中央会の方々と懇談する機会があって、そのときに中央会の方から言われたんです。同友会は

凄いですね。例えば同友会の「経営指針成文化と実践の手引き」も「企業変革支援プログラム」も、会員が相談し合ってみんなでつくっている。「考えられない」と言うわけです。私たちはそれが普通と思っていますが、「それが凄い」というわけです。

「民主」自分も他人も 「貶めない」

そして自他を決して貶めないということですが、これは自主・民主・連帯の民主のところでは、同友会らしい民主とはどういうことか事例を紹介します。

北海道の会員企業のアイワードでのお話です。ある小児麻痺で足が悪い女性社員がおいででした。会社への通勤時に、大雪の時に何回も転んでなかなか進まない。始業に間に合わず遅刻してしまうことが何度かありました。そんなときに社長の木戸口さんが、厳しく叱ったことがありました。大雪だと本当に這うようにして歩く状態です。それはよくわかる。でも家を早

く出れば遅れずに済む。「障がいがあることを理由に遅れていいということはないよ、と。障がいを理由にしていたら自分を貶めているということとんじゃないか」というわけです。同友会の人間尊重というのは、「自分を貶めないあなたでいてほしい」ということです。これが民主の根幹です。

「連帯」お互いに 働きかけをし合う

そして連帯ですが、お互いに働きかけをしないと、お互いの素晴らしさを発揮できないということなんです。事例の話しますと、千葉の代表理事をやっていた方ですが、交通警備の仕事を主にやっている会社の話です。

採用しようにも、どちらかというとと生きることに不器用だったりと、難しい方が多く、面接がきまっても連絡なく休んだりということもあって、簡単にはいかない業界でもあるそうです。そんななかで、生活保護を受けている方の社員としての受け入れもや

ることになった。面接の時に「どうしてそうなってしまったのか」と何時間も話を聞くそうです。病気をしたとか、会社が倒産したとか、いろいろな理由があつて、誰一人として好き好んでそんな状況になつていく人はいない、ということがわかるわけです。

そうしてずっと聞いていくと、社長さんは俺のことを理解してくれると。そしてもっと聞いていくと、仕事を通じてこんなことを実現してみたいという話になっていくそうです。みんな思いを持っている。

笹原さんという社長さんですが、笹原さんが聞いてくれたから、そういう会社があるから、生活保護を受けている方が、自分のことを発揮しようという気持ちになる訳です。そういう会社が多くなればなるほど、この社会は変わっていくということを私たちはめざしているのだと思います。

岩手の地域を支えるのは われわれ

最後に国民や地域とともに歩む中小企業ですが、第一次オ

イルショックのときに、「決して悪徳商人にはならない」と宣言し、貸し渋り、貸し剥がしの時に金融アセスメント法制定運動署名を100万筆を集め、これが中小企業憲章につながり、そして最近では中小企業の日、中小企業魅力発信月間といったことにつながっています。中小企業憲章も中小企業振興基本条例も、何年もあいだ全国各地の同友会で取り組んできた成果であると思います。組織で中小企業憲章・条例マニュアルなんてつくっているところは少ないと思います。

中小企業振興基本条例を各地でつくるタイミングも、「同友会に相談に乗ってください」ということが多いと聞いています。中小企業の日は沖繩同友会が、ぜひこういうものを作ってくださいと働きかけした結果です。

やっぱり中小企業の社会的信用を高めていくこと。われわれが中小企業家であることに誇りに

持って発揮していく。そしてどうしても努力して変えていく必要があるものについては、広く国民に理解していただくためにも内外に発信していく。それをやらなければならぬ使命が、われわれには、あるのだと思います。



支部通信



盛岡支部

12月12日(月)盛岡支部12月例会が「プラザおでっ」で行われました。

報告は(株)田清 代表取締役 田村清記氏より「会社を維持し発展させるために本来に必要なものは何か」から売り上げが激減する中で見えて来たものは?をテーマにお話いただきました。明治9年創業の(株)田清 田村氏は5代目として、現在、魚屋10店舗、回転寿司清次郎10店舗、かつや3店舗、カフェ、パン屋を行っています。

最高売り上げからの閉店へ

北上店清次郎をオープンした2001年、最初の年は売



(株)田清 代表取締役 田村清記氏

上が4億3千万円で、一日平均116万円と驚異的な売上の数字でした。しかし2007

年、清次郎の近くに同業の回転寿司が進出し、今まで品質と美味しさにこだわりやっていたが、「お客様を取られてしまう」と、ネタを小さくし値段を下げました。しかしお客様から「前の清次郎と違うね」の声。中途半端なことをやり続けた結果、お客様は次第に離れて行きました。

閉店する一年前には約1億3千万円まで売上が落ち、一気に赤字に転落して行きます。なんとか立て直そうとしましたが、結果的には店を閉めることにしました。原因は、職人の退職、残業が多いなど問題がたくさんありました。このことで、教育と人づくりの大切さをつくづく感じさせられ、同時に飲食店を行うことの怖さを実感しました。

今置かれている状況の中で最善を尽くすために

2020年コロナ禍の中、各店舗大きな打撃を受けましたが、駅ビル内の「すし清次郎」は2022年11月3日に

リニューアルしました。駅ビルはお客様がたくさん来店していただけの店舗でリニューアルにより来店するお客様も増え徐々に回復してきています。

今後は、今おかれた状況の中で最善を尽くすために一人ひとりが高いモチベーションをもち目標を達成できるように「社員ひとりひとりのスキルアップの強化」「田清グループのスケールメリットを最大限に活かす」「お客様を裏切らない田清ブランド、お客様との信頼関係をより築く」これに取り組んでいきたいと思えます。そして理念である「私たちは食を通じて、人に喜ばれる企業を目指します」を実現できるように社員に浸透させて行きたいと考えています。今年で創業146年となる田清、150周年に向け取り組み田村氏の報告でした。

県央支部

12月8日(木)矢巾町公民館にて、県央支部12月例会が開催されました。報告者は(有)小川原自動車販売 代表取締役 小川原一成氏より

「安全で快適な暮らしを守り続け車社会の文化的未来を創造する」を社員と描く明るい



小川原氏(中央)を囲んでのグループ討論

未来へのテーマでご報告されました。

小川原氏は、大学卒業後、岩手に戻り、事務機販売会社へ入社、営業マンとして勤務します。ある時家族の病気をきっかけに会社を手伝うことになり、その後本格的に会社を継ぐことを決意し入社しました。

その後、現在の工場がある敷地に移転し、小川原自動車販売の業務を拡大しました。その当時は修理依頼も多く、毎朝シャッターを開ければ仕事が入ってくるという状況で、順調に朝から晩まで忙しく仕事をしていました。

社員が個性を發揮できる会社と下請けからの脱却

そんな矢先、先代の社長の

父が病気で他界し、小川原氏が社長となります。しかし、目指す目標が無く、何となく虚しさ感じていました。そんな時、ある社長に相談したのをきっかけに、同友会に入会、同時に第3期経営指針を創る会に参加します。

「何のために経営しているのか」をとことん考え悩みながら向き合っていました。そして、社員ひとり一人が個性を發揮して活躍できる会社づくりをしたいという思いになりました。また、今までの下請業務から脱却していくことを決意します。

次の世代に繋ぐ新しい取り組み

さらに、息子の専務の航氏が会社へ入社、営業改善に着手していきます。新しい試みとして、ホームページの作成、SNS活用、キャンピングカー、キッチンカー制作販売などを手掛け、集客分析に取組み、その成果が出て、徐々にエンドユーザーからの見積依頼や問合せが増加し、今では売上比率が90%以上となっています。

3代にわたる事業承継と、外部環境の変化に対応し、これからも社員と明るい未来を創り上げていきたいという小川原氏のご報告でした。

ドイツからの風



池田憲昭氏

プロフィール
1972年長崎県生まれ
岩手大学人文社会科学部(ドイツ文化専攻)卒業、フライブルク大学森林環境学ディプロム課程(修士相当)卒業
フライブルク地域を拠点に、ドイツ環境視察セミナーのオーガナイザー、異文化マネージメントのトレーナー、企業サポーター、日独プロジェクトのコーディネーター、専門通訳、ジャーナリストとして活躍されています。2011年9月Arch Joint Vision社を設立 現代表。

歌うクリスマスツリー

12月はじめ、私たち家族が住むヴァルトキルヒ市の教会前の広場に、約10メートルのクリスマスツリー状の6階建の音響付きの舞台が建てられました。この2週間、雪がちらつく氷点下の気温の中、毎日夕方に、クラシックからゴスペル、ロック、ポップ、子供の民謡まで、地域のいろんな合唱団が上がって、ツリーの中から白い息を吐きながら街に歌声を放っています。サッカー場の半分くらいの面積の

広場は、コーラグループの家族や親戚、友人、地域の関係者で毎日、溢れかえっています。舞台の周りに設置された、地域のワイン農家のホットワインと軽食、手づくりの装飾品の屋台も一緒になり、人々の聴覚と視覚、喉とお腹とハートを潤しています。

この「歌うクリスマスツリー」は、隣のスイス、チューリッヒ市生まれです。ドイツに「輸出」されたのは、小都市のヴァルトキルヒが初めてです。チューリッヒでこのイベントを見たヴァルトキルヒのお祭り協会のメンバーが、ぜひ自分たちの町でもやりてみたい、とチューリッヒの主催者とコンタクトを取り、同時に市長と市議会も説得し、約5年がかかりで実施に漕ぎ着けました。

歌うクリスマスツリーの「発明家」は、アンドレ・コーフメルさんです。毎年、いろんなところから、同種のイベントをやりたい、ということと、協力・サポートの問い合

わせが来るそうだし、それを彼はほとんど断っています。「お金があるだけ(予算と損得勘定だけ)。そんなところと私は一緒にやりたくない」と。

そんなコーフメルさんがヴァルトキルヒ市の熱いコールドに応じたのは、文化を大切にす。オルガンの製作で有名な町で、今でも4つの工房が、教会オルガンから機械仕掛けのストリートオルガンまで製作しています。また、ドイツでもっと古い、市立の市民音楽学校もあります。イベントの初日には、チューリッヒ市のゴスペルコーラスのメンバーと一緒にコーフメルさんもやってきて、彼の発明品のドイツ初披露目をヴァルトキルヒ市民と一緒に祝いました。

ヴァルトキルヒ市はお祭り好きの町です。商店街の広報共同体や市民の文化・スポーツ、教育の団体などが、市の行政の支援も受けて、1年中、絶え間なくお祭りをやっています。恒例のイベントとして

は、国際オルガンフェスティバル、男性陣を買い物へ誘うための商店街のメインストリートでのクラシックカー展示会、子供たちのフリーマーケット、湖でのバスタブボートレース、森の幼稚園主催の森の野外映画会、1300mのカンデル山への登頂マラソン、ワイン畑を歩きながらワインを飲んで食べるイベント、中世の文化・手工業祭り、1週間、仮装して歌い、踊り、呑み騒ぐフアスナツハット(カーニバル)などがあります。

今回のドイツ初の「歌うクリスマスツリー」も、その他の魅力的なイベントも、エコノミーの観点からいうと、人間が人工的に生み出した経済需要です。市場経済で提供される多くの商品やサービスと同様に、人間が生きる上で、必ずしも必要なものではありません。

ただ、この町の小さなイベントが、他の多くの経済商品やサービスと違うところは、利益が第1目標ではないこと、出た利益は多くの人や団体に分散すること、お金の大半が地域で循環すること、多大な広告宣伝費をかけなくても成り立つこと、環境へ被害をもたらすことと南北格差を助長することが少ないことです。

1つだけ共通点もあります。それは、これら小さなお祭りは、巷に溢れる経済商品やサービスと同様に、人々を中毒にさせてしまう、ということですが、でも、人々を不健康にしたり、エゴや暴力を生み出したり、孤独感や疎外感を助長したり、不安や妬み、競争意識を掻き立てたりする、という悪い副作用を持つた中毒症ではありません。市民の手作りの、心のこもったイベントは、信頼、喜び、リスペクト、寛容、協力、隣人愛、といった人間の美德を呼び起こして育てる、という良い副作用を内包する中毒性感染症を強力に伝染させます。

今、季節的に流行っている風邪やインフルエンザ、エンデミックへ移行しようとしているコロナの感染も、今回のイベントで助長されたかもしれません。でも一方で、寒い外の空気に触れること、家族や親類、友人と、楽しい時を過ごすことが、体の免疫力を高める効果があることも強調します。生きるために必ずしも必要ではない人工的な経済需要と述べましたが、撤回しませんが、このようなイベントは、心と身体の健康のためにも、人間性を回復するためにも必要な、生活の基本的需要です。



素心知困

各地の30〜40代の後継者の方から「経営のことをもっと貪欲に勉強したい」と切望されることが多くなってきました。お話を聞きくと、創業された先代社長の強力なオーナーシップとリーダーシップで会社を牽引してきた、まさに「昭和のど根性」社長の後継の悩み。▼人口が急激に減少する地域の中でも周りは牽制しあい足を引っ張り合う。悩みは大きい筈なのに腹の内は一切見せず。でも「変わらなきゃ」と誰もがそう、思っている。実は危機感で溢れそう。▼必ず聞かれる質問があります。「突破口はあるの?」。そんなとき、答える一言はいつも同じです。「恥ずかしいこともすべてさらけ出して、どんな小さいことでもいいので、何か一つでも取り組んでみる。行動をちょっと変えてみる。そしてそれをずっと続けること」。▼決して自分を貶めない」。記念講演の広浜泰久氏の言葉。地域を変えていくうねりは、一人の意識の変化、小さな変化の積み重ねから始まります。

■本紙掲載の例会や諸事業には、所属支部に関係なくどこにも参加できます。ご連絡下さい。■活用下さい。www.iwate.doyu.jp ■例会や役員会などのカレンダーと事業案内を随時更新しています。■本紙掲載事業への出入返信は、同封のファックス返信用紙またはedyuをご利用下さい。

Southern Iwate DSG サザン岩手ドライビングスクールグループ
Southern Iwate Driving School Group

陸前高田ドライビングスクール 三陸技能講習センター
RIKUZENTAKATA DRIVING SCHOOL Sanriku skill training center

平泉ドライビングスクール 遠野ドライビングスクール
HIRAZUMI DRIVING SCHOOL TOHNO DRIVING SCHOOL

携帯サイトはこちら
http://www.si-dsg.com/mobila



ゆたかな幸せのために、より良い環境創りで真の循環型社会を目指します。



紫波環境株式会社
岩手県紫波郡紫波町南日詰字小路口70-1
TEL:019-672-2656 FAX:019-601-2686
http://shiwakankyo.com/

し尿・浄化槽汚泥収集運搬

人と自然にやさしい環境を創り地域型企業として貢献します。



岩手日化サービス株式会社
〒020-0402 盛岡市黒川 22-56
TEL 019-696-5611 FAX 696-5614

節電は経費削減につながります!

オフィスの照明を見直し、経費削減を実現しませんか? お客様のニーズに合わせたLEDソリューションをご提案します。



現場調査から取付工事まで、すべて平金商店へお任せ下さい! LEDに入れ替えた場合のコストシミュレーションも可能です。ぜひお気軽にご相談ください。

株式会社 **平金商店** TEL:019-624-2121

物を大切にし環境にやさしくありがたい 使わない人から使いたい人へ
総合リユースショップ **Doki-Doki 2nd STREET**

(株)トータル・リユース
代表取締役社長 **伊瀬 幸郎**
ise yukiro

本社 〒026-0041 岩手県釜石市上中島町2-2-33
TEL:0193-21-2126 FAX:0193-21-2127
携帯 090-8780-3296
E-mail: trise@arion.ocn.ne.jp

めだか



有限会社いわてにつかコミュニティ企画
〔事業内容〕 デイサービス / 生活介護 / 訪問介護 / 住宅型有料老人ホーム
児童デイサービス / 相談支援事業所 / 訪問看護 / 就労継続支援B型

同友会役員へのテキスト <改訂版>
同友会運動の発展のために
同友会運動への理解を深める1冊

第1章 同友会理念について
第2章 同友会の活動と運営 <資料>

- ・中小企業における労務関係の見解 (労務見解)
- ・共同求人活動に対する同友会の考え方・留意点
- ・教育力のある企業をめざそう
- ・ともに次代を切りひらく―中小企業家同友会の事務局について

A4判64ページ。頒価600円
発行・中小企業家同友会全国協議会
各同友会事務局でお求めください。

オリジナルラベルワインを作成します

周年記念、御中元、お歳暮、ノベルティ等

自園自産ワイン **紫波** 社名ロゴ 包装、のし無料 12本以上 作成料無料
岩手県紫波町産ぶどう100%

お申し込み・お問い合わせ
Tel. 019-676-5301
自園自産ワイン紫波 (株)紫波フルーツパーク
〒028-3535 岩手県紫波郡紫波町遠山字松原1-11



DOYU I W A T E
同友いわて
2023 Vol.166

発行 / 2023年1月1日発行
岩手県中小企業家同友会
広報委員会

〒0200878 岩手県盛岡市着町4-15 カガヤ着町ビル3F
TEL 019-626-4477 FAX 019-626-1644
Mail: info@iwate.doyu.jp