



同友会の活動
はこちらの
QRコードか
らご覧いた
だけます。▶



6

2019年

月号

発行/群馬中小企業家同友会 〒371-0013 前橋市西片貝町1-300-5 ルアン第二ビル4F TEL 027-232-0001 FAX 027-232-0666 E-mail g-douyu@po.wind.ne.jp



第47回定時総会 記念講演

『持続可能な自立型企業づくりで 一〇〇年企業をめざす』

講師／
(株)サニックス
代表取締役社長
(山形同友会理事・共同求人委員長)

佐藤 啓氏

四月二十二日(月)、ニュー
サンピアを会場に、群馬同友会
の第四十七回定時総会を開催。

活動方針や役員、予算などを力
強い拍手で承認し、新年度の
スタートを切りました。以下、第
二部記念講

演、(株)サ
ニックス・
佐藤氏の講
演要旨を掲
載します。

当社は
「働く車の
総合自動
車サービ
ス業」で
す。主に大
型トラック
を始めとし
る働く車の
車検整備・
板金塗装・
ボディ架
装・特装な

どを手掛けています。間もなく
創業から五〇年を迎える老舗企
業ですが、自称ベンチャー企
業と思っています。社員数は
七十四名、社員の平均年齢は
三十八歳。新卒を採用できる会
社に変わり、だいぶ若返りが図
れました。社名の由来は、三栄
自動車とニッシン自動車が一緒
になり、それぞれの頭文字に顧
客満足のCSを足してサニックス
(SANICS) です。

■ターニングポイント
平成二十二年に老舗トラック
架装会社の三栄自動車と話し合
いを進め、社運を賭けた経営統
合を行いました。当時のニッシ
ン自動車は社員二〇名程の会
社、対する三栄自動車は社員
四〇名程の会社です。リーマン
ショック後の大変厳しい時期で
あり、赤字会社と赤字会社が一
つになって黒字化を図ろうとい
う無理のある決断でした。リス
クは承知していましたが、現状
を脱却するには新しいことに挑

戦するしかありません。話し合いを始めてから、わずか半年の出来事でした。

まずは経営革新計画を取得し、銀行融資を取り付けて新工場を建設しました。三栄自動車の全社員は一旦解雇し、それから一人ひとりと採用面接を行いました。辞めていった社員が六名、業務の重複により採用しなかった社員が六名。

ニッシン自動車も不採算の車買取り事業部を閉鎖して社員を解雇しました。不況の最中であつて、大きな犠牲を払いながらサニックスは四十八名の社員でスタートしました。その後、不採用になったほとんどの社員は再雇用しました。お客様や仕入先、銀行など、多くの人たちの協力と支援でスタートしましたが、業界内では「すぐに倒産するだろう」と言われていました。

■良い会社とは？

サニックスになって最初の全体朝礼で「苦勞を乗り越えてきたからこそ、皆で良い会社にな



ろう」と社員に言いました。そうしたいから同年に同友会へも入会しました。その翌年には東日本大震災が起きましたが、皮肉なことに私たちの業界は、それ以降に上向いていきました。とても運に恵まれた経営統合だったと思います。震災の翌年、私は社長に就任しました。創業から四十二年目でしたが、初の常勤社長の誕生です。理由は建設業を経営する父がM&Aで譲り受けた会社なので、それまでは常勤の社長がいない彷徨える会社でした。

仕事量が増加して売上も二倍になりましたが、内情は大変で

した。企業文化も歴史も違う二つの会社が突然一緒になったため、何から何までやり方が違いました。一方はスーツにネクタイ、もう一方は私服に金髪・茶髪、アクセサリーもOK。挨拶はできないし、社員同士はあだ名で呼び合っていました。すべてのルールと価値観がバラバラの職人集団でした。また、コミュニケーションを取るのにも大変苦労しました。

まずは「まとまりのある会社をつくらなければ」と思いました。サニックスになって五年の節目に、第二創業のつもりで同友会の「経営指針をつくる会」を受講しました。そこで労使見解に出会って「良い会社にするには、人を生かす経営」を追求するしかない」と自分の価値観が変わりました。これまでの良い会社は「自分（社長）にとって都合の良い会社」でした。労使見解で学んだのは「社員を大事にする会社、お客様を大事にする会社、仕入先を大事にする会社、地域社会を大事にする会社。そういう会社こそが良い会社」でした。また、経営指針をつくる会を通して、現在の企業理念である「会社と社員が幸せになる一〇〇年企業をめざす」

を確立しました。

経営指針を作成した年の十一月、全社員を集めて経営指針発表会を行いました。経営指針の発表後にグループ討論をして、感想レポートを全社員から貰いました。「良い会社になろう」に反対する社員は、誰一人としていませんでした。むしろ「社長の考えを聞いて感動した」「この会社で頑張ろうと思った」という感想が多く、社員皆が待ち望んでいたことに気づきました。社員との一体感が生まれ、社長である私自身も決意を新たにしました。そのレポートは今も大事に保管しており、つま

ず



いたときに読み返しています。

早速、企業理念の揭示を総務部に依頼しました。全社員が合意した証として、総務部長が社長名の横に社員一同と入れてくれました。同友会で私が学んだこと、私が考えていることがきちんと伝われば、社員皆が理解し、共感してくれます。人を大事にする経営をするには、人の心に響く経営が大切です。

経営指針に基づく新たな経営に取り組んだ一年目に感じたのは「総論賛成・各論反対」です。何もなかった会社に小難しいルールが生まれ、個人から組織・部門で動くことが多くなり、社員からは拒否反応が現れました。残念ながら、その年に一名の退職者を出しました。人を大事にする会社のはずが、制度に縛られる窮屈な会社と思われたのかもしれません。当時の経営指針は社長一人の思いで作成されており、社内は制度ありきのギスギスした雰囲気になっていました。



■制度より風土

経営指針一年目の経験を踏まえ、二年目は楽しくやろうと思えました。「劇場型の経営」をテーマに掲げ、社員一人ひとりにスポットライトがあたり、イキイキと誰もが主役となって輝くサニックス劇場をめざしました。また、この年に社内報がスタートしました。社員皆の活躍がわかるようにするのはもちろん、社長の思いを文字にして心に響くメッセージを伝えようと考えました。

全社員で取り組む活動に力を

入れようと、活力朝礼と5S活

動もスタートしました。これまでは社長が仕切って話すだけの朝礼でしたが、倫理法人会の朝礼研修を全社員で受けて、司会の当番制や大きな声での挨拶、職場の教養の感想を言い合うなど、全員参画の仕組みに変えていきました。他社では当たり前のことも当社では当たり前の取り組みでした。また、5S活動を実施するために5S実行委員会を組織しました。実行委員長を元暴走族の部長が務め、部門ごとのチーム

をつくりまし

た。もともと行動力がある社員が多かったため、凄いい勢いで綺麗になつていきました。

こうした取り組みにより、社内からヒーローが出てきました。最初に変化したのは総務部長でした。総務部が携わってきた全社的な取り組みが、会社の

利益に直結することを理解したからです。総務部長につられて総務部全体も活気づいていきました。次に元ヤンキーの若手社員が変わりました。5S実行委員会のチームリーダーに選ばれ、それを意気に感じたのか前向きな提案をするようになりしました。朝礼でも大きな声を出すようになり、職場の教養の感想も実に立派な発言をするようになりました。身だしなみも変わり、金髪から黒髪になりました。その若手社員に刺激を受けた他の社員も変わっていきます。社内の至るところで化学反応が起きました。

インターンシップがスタートし、山形大学から一名、職業能力開発専門学校（自動車整備）から二名の生徒を受入れました。社員たちが生徒に教えることを通して、自社の魅力や仕事のやりがい、そして誇りに気づかせて貰えます。教えることは自身自身の成長であり、組織の成長です。受入の翌年、インターンシップに來た学生が「サニックスは良い会社だよ」と後輩に言ってくれたおかげで、職業能力開発専門学校から会社訪問に四名の学生が訪れました。そのうち三名から応募があり、募集は

一名の予定だったので迷いましたが、三名全員を採用しました。一クラス二〇名程の自動車整備の学校では、ほとんどの生徒が大手ディーラーに就職します。小さな自動車修理工場に来てくれたのは奇跡です。

会社の活動は社内報で順次発信していきました。社員の家族への郵送、営業マンからの手渡し、学校への郵送などにより、想像以上の反響がありました。社員の結婚式で両親から「息子の会社での活躍を知れて嬉しい」と言われました。これは社員の離職防止にも効果があります。通常の会社パンフと違い、社内報は会社のめざす方向性や考え方、雰囲気や伝わるため、新規顧客の開拓にも役立ちました。学校からは「生徒を送り出したい」と言ってもらえるようになりました。会社の待合室に社内報を置くと、次々と減っていきます。多くの人の興味を持って貰い、共感して貰えました。

アルマイト・メッキ（亜鉛、ニッケルetc）・真空蒸着
含浸処理・塗装（UV、粉体、溶剤、カチオン）・ショットブラスト

上毛電化 株式会社

ISO9001:2015認証取得 エコ・アクション21認証取得

〒375-0056 群馬県藤岡市三ツ木336-6

TEL: 0274-24-3228 FAX: 0274-24-4841

URL: <http://www.alumite.jp/> E-mail: joumou@vesta.ocn.ne.jp

関連会社（表面処理）ヘイワテクノ株式会社 株式会社高橋塗装工業所

30周年 S/S 株式会社 エス・アイ・エス

企業の様々な課題をコンピュータシステムで解決！
（自動化、効率化、見える化、高速化）

★システム化事例

生産管理、工程管理、ガントチャート工程管理、在庫管理、原価管理、調達管理、図面配布管理、計測器貸出管理、販売管理、工事書類一括作成、耳標管理、安否緊急通報、ルート配達管理、他

ソフトウェア、ハードウェア、ITサポート、ITコンサル、IT環境構築

お気軽にご相談ください。Tel: 0274-63-0466

〒370-2312 富岡市星田632-1 <http://www.sis-jpn.co.jp/>



の社員たちも応援に掛けつけ、一ヶ月間、集中して練習を重ねると動作と気持ちがあつていきました。コンテスト当日には、会社から約三〇人で応援に行きました。残念ながら予選通過は叶いませんでしたが、試合に負けて勝負に勝ったと思います。常連チームが多いなか、初参加でも一生懸命に頑張りました。マイナスからのスタートなので伸び代では一番だったと思います。また、応援はどの会社にも負けていませんでした。

山形の地方局からテレビ取材の依頼があり、カメラマンが各部署・各部門を撮影しました。

社員はあまり出たがらないと思いましたが、若手からベテランまで積極的に取材に応じていました。周りから注目されることで社員の意識が変わっていきました。

様々な取り組みを紹介しましたが、社長が作成した経営指針を社員に強制していたら、良い結果には繋がらなかったと思います。社員を巻き込むことで社内一体感が生まれ、意識が変わり、自主性が育ちます。また、社長と社員の共育（共育ち）が会社発展の原動力です。それを企業風土にしていくことが大切



良い会社ではないと思います。

産業構造の変化により、イノベーションを起こせない企業が生き残るのは大変です。特に経営資源の乏しい中小企業のイノベーションは困難と言われます。しかし、良い会社には人が集まり、情報が集まり、期待が集まり、希望が集まります。当社は中小企業もイノベーションを起こせると信じて経営をしています。中小企業の経営資源は人・人・人、人が全てで一番だと思います。

当社は「良い会社になろう」を事業戦略の中心に据えています。良い会社とは、社員・顧客・仕入先・地域社会の人を大切にする会社です。共感される会社であり、好感の持てる会社であり、支持される会社であり、愛される会社です。当社はそこをめざしています。特定の企業や大企業、政治家や銀行に認められるのが

■ インターンシップの取り組み

山形大学と山形同友会が共同で行ない、文部科学省からインターンシップの最優秀賞を受賞しました。このインターンシップは、低学年が対象なので採用直結ではなく、三日間の短期間で実施するのが特徴です。しかし、結果として採用と社員の定着・教育の効果がありません。一年だけでは成果は出ません。継続したからこそ成果が現れまし

た。

当社は二年目から参加しました。経営指針の発表後、なかなか会社が上手くいかなくて悩んでいたときに共同求人委員会に入りました。これまでの当社は、採用計画がないから新卒でなく中途採用、教育方針がないから社員がやりがいを持ってない、職場環境の改善がないから魅力を持てずに社員が辞めるといふ悪循環に陥っていました。共同求人委員会のおかげで「会社の成長には経営者と社員が共に育つ風土づくりが大事である」と学び、インターンシップの取り組みに参加することにしました。

大学一年生に対して「いったい何を教えれば良いのか」と悩みました。そこで先行事例を真似るために同友会事務局に相談して、三日間のプログラム作成の大切さを教えられました。プログラムを作成する上で重視したのは、なるべく多くの社員に関わってもらうことです。インターンシップの担当者は、事務所の社員を中心に若手からベテランまでの約十二人を選抜しました。まずは担当者を集めてインターンシップに関する勉強会を実施し、会社を知ってもらうこと、生徒に楽しんでもらうことを、私たち自身も楽しむことを決めました。初日は基礎研修として、会社の歴史や概要などの説明は専務、ビジネスマナーは総務部の女性社員、全社で取り組む5S活動の説明は実行委員長、その他の活動の説明は各委員長が担当しました。二日目は実務研修として、営業の若手社員との同行、総務部での実務などを担当者をお願いしました。三日目は総合研修として、経営者の考えを学ぶ時間や会議を通じてのコミュニケーション研修などを行いました。

担当者には事前に研修内容を考えて準備するようお願いしま

した。学生はもちろん、担当者も事前準備に時間をかけるのが、このインターシップの特徴です。学生は受入企業のことを調べて研究していきます。担当者はプログラムに基づいて上司と相談しながら研修内容を作り込みました。

初年度でもあり、気合を入れて「教えてやろう」という気持ちで取り組みました。私も企業家精神や企業理念などの説明を担当しましたが、学生に伝えることの難しさを痛感しました。社員も同じように学生に力説しますが、なかなか上手く伝わりません。働いた経験のない学生に伝えるのは非常に難しいことでした。私は「社員にも企業理念を伝えたつもりになっているんじゃないか」と不安に思いました。しかし、若手の担当者が実際にイキイキと「社会人と学生の違い」を学生に説明していたのは印象的でした。インターシップは若手社員にとって良い教育プログラムになっていると感じました。



「知ってもらおう」という気持ちで取り組みました。前回は事務所内を中心にプログラムを組みましたが、今回は現場も含めてありのままを見てもらうことにしました。前回同様、総務部や若手担当者を中心に研修を実施しましたが、学生から「レポート作成用に写真を撮らせてほしい」という申し出がありました。レポートのテーマは「中小企業の魅力」です。社員たちが真剣に仕事をする表情や楽しそうな笑顔をたくさん撮影していました。学生たちが考える会社や働くことの中心は「人」でした。良い会社にはイキイキと働く人

が集まり、人が主役であると気づかれました。また、現場が中心の当社に興味を持ってくれたことが自信に繋がりました。三年目は、医学部の女子学生と工学部の男子学生を受入れました。新入社員の女性二人も担当者に入ってもらいました。一人は高卒の総務の女性社員でビジネスマナーを担当してもらいました。今回のテーマは「一緒に考える」です。翌月に山形大学の学内企業説明会に初めて参加する予定があり、「山大学生採用プロジェクト」を学生と一緒に考えることにしました。

このプロジェクトは、入社四年目の若手社員をリーダーに、中途採用の若手社員、新入社員の女性の三人で編成しました。山大学生の採用は容易ではないことは承知の上です。パワーポイントの会社説明資料やプロモーションビデオなどを学生と一緒に作成し、それを使って学内企業説明会に参加するのがミッション

です。学生たちとのディスカッションを通して、学生が就職活動で重要視するのは「職場の雰囲気や人間関係」という結論になりました。作成を進めていたプロモーションビデオを再編集し、とにかく明るくて元気な内容に切り替えました。また、学生たちが興味を持ってくれた企業ロゴの説明なども付け加えました。会社目線から若者目線の説明会資料が完成しました。説明会当日には十一名の学生たちが当社のブースを訪れました。参加企業のなかでは最多の訪問数でした。その後、説明会で出会った二名の学生が会社訪問にも来てくれ、実際に二名の採用に繋がりました。不可能と思っていたことが現実になりました。学生たちは特に企業ロゴに込めた思いの説明に興味を持ってくれました。ある学生は「感動して鳥肌が立った」と言っていました。ストーリーのある説明は学生に響くと感じました。



■学生の変化、社員の変化

学生が変化しました。写真を見れば一目瞭然ですが、彼・彼女はイキイキとした笑顔になっています。それだけ三日間が充実していたのだと思います。学生のレポートから代表的なコメントを紹介します。中小企業のイメージは「大企業の下請け」「昔から同じ仕事に依存」「薄暗い」「大変そう」など、厳しい言葉が並んでいましたが、インターシップ参加後は「ビジョンがある」「チャレンジしている」「楽しそうで活気がある」「アットホームで温かい」に変わりました。特に心に響い

たのは「人数が少ないからこそ一人ひとりが重要」中小企業があるから暮らしが成り立つ」「社員を大切にしている団結力がある」などです。当社へのイメージは「会社の雰囲気や人が好きになった」「こんな会社で誇りを持った仕事をした」「ファンの一人として応援していきたい」など、とても嬉しい言葉を貰えました。インタビューシブの受入れは大変な部分もありますが、学生のコメントを見るとやって良かったと実感します。

社員も変化しました。総務部の女性三名は自分の仕事内容を学生に説明することで、総務部の重要な役割を認識しました。なかでも総務部の女性リーダーは、ビジネススマナーの外部研修会に参加して学んだことを学生に教える(アウトプットすること)で自信をつけ、三年間で大きく成長しました。彼女は朝礼コンテストの委員長に立候補し



て頑張っています。そして、当社初の女性マネージャーになりました。



た、自分の仕事に自信と誇りが持てるようになりました。新卒三人組の一人は営業課にいますが、彼は社内報の委員長に立候補しました。もう一人は業務課に所属し、イベント企画委員長として活躍しています。もう一人は営業課におり、プロモーションビデオを作成したのも彼ですが、社内行事のビデオ作成や社内のIT化などに貢献しています。

教えることで成長しました。また、その様子を同友会の社員研修会で堂々と報告し、さらに自信をつけました。もう一人は営業部の女性で、山大生採用プロジェクトに参画し、会社の良いところと悪いところを学生と一緒に調べて調査して、会社を心から好きになりました。合同企業説明会では彼女がメインとなって就活生の前で堂々と説明しました。

■会社の変化

会社も変化してきました。プログラム作成や担当者と学生を上手く取りまとめた

総務部長が、経営企画室を立ち上げて各種委員会やブランド推進の主幹を担っています。彼が企画した「社内活性化プログラム」によって会社が変わり、中心にいるのはインターシブの担当者として活躍した若手社員たちです。インタビューシブを通じての新しい視点や考え方が会社に広がり、

様々な取り組みが動き出しました。まずは経営理念に沿った教育の場として九つの委員会活動がスタートしました。委員会活動は業務を通じては見えなかった社員それぞれの個性や良さを引き出し、お互いを認め合う共育の風土づくりに繋がっています。

会社のブランディングにも力を入れています。「32」の数字を使った企業ロゴ(ストーリー)も生まれました。サニ(32)ックスという数字遊び、ニッシン自動車(車検整備サービス業)の三次産業、三栄自動車(製造業)の二次産業を合わせ、三次産業×二次産業＝六次産業化で新しい価値を創造するのは、企業理念である「車の快適環境創造業」にも繋がります。また、当社が大事にする「車の声を聴こう」から「listen to the car voice」を入れ、さらに自分たちを笑顔に、車を笑顔に、運転手を笑顔に、そのサービスを提供される地域の人々を笑顔にするという意味で「スマイルファクトリー」を加えました。それらの思いを込めた企業ロゴのワッペンを作成し、新しいユニホームや営業車にも貼っています。当然、この企業ロゴの説



明は全社員が同じようにできます。

ブランディングは学生や若者に媚びるのではなく、自分たちの会社を分かりやすく理解してもらったための取り組みです。また、どんな会社でどんな働き方をしたいのかを形にする意味もあります。私たちは一〇〇年企業をめざして未来志向で考えています。インターンシップを通して社員の考え方は未来志向に変わってきました。特に若い社員はこれから何十年と働くので、未来志向になるのは当然のことです。

ことです。

様々な活動が続けてきた結果、以前は採用した社員がすぐに辞めるような会社でしたが、現在は離職率が大幅に下がりました。採用直結ではないインターンシップではありますが、五年間で二十五人（新卒十六、中途九）を採用し、離職者は三人（うち二人は外国人）です。インターンシップを通して社内

に共に育つ風土ができました。社員主導で様々なことが企画され、社員が自主的に行動して課題を解決できる会社になりました。そして、会社と社員が一体となった持続可能な自立型の企業に変化しました。

昨年、四年目のインターンシップでは、山大生二名、芸術工大生二名を受入れました。学生からの意見・感想をLINEで共有するなど、全社員を巻き込んで取り組みました。芸工大の学生には場内看板のデザインに協力して貰い、学生からは「美術の

力を社会にどう活かせるかが分かった」

「通常業務の他にも会社を良くするため美術の力を生かせることを学んだ」との感想がありました。個性を生かせる仕事は働く人のやりがいになります。仕事とは与えられた業務だけでなく、全社員が会社を良くするために考えて行動することだと思えます。

インターンシップに関わった新入社員が全体の二割を越える一気に社風が変わりました。会社を良くするための「あしたい、こうしたい」という熱量は、若い社員の方が圧倒的に大きいです。それをやりがいに変えることで会社が変わっていき

■山形同友会のインターンシップ

山形同友会では二〇一四年に十三社で二〇名の学生を受入れました。昨年は三〇社、四十八名になり、倍以上に増えてきました。その理由は、共同求人委



員会の参加企業や大学との就職懇談会に参加した企業などに「若者を受入れる風土をつくろう」と働きかけてきたからです。また、今回のような報告を山形同友会内でも実施してきました。

インターンシップのプログラムは、山形大学と山形同友会の社員教育委員会・共同求人委員会が一緒になって作成しました。受入企業によってプログラムがバラバラでは、同友会としての運動になりません。また、どの企業でも均一の効果を得られるようにするためでもあります。

学生たちは、働くことについて何も分からずにやってきます。そんな学生たちを受入れるには、企業理念や企業の歴史、創業者の思い、経営方針、ビジョンなどを勉強することが求められるので、担当する社員は大きく成長します。また、毎年定期採用する中小企業は少数なので、学生たちを受け入れることで新入社員を迎え入れたのと同じ効果が得られます。受入企業になることは、共育と共育の風土づくりを行うことができるのです。

その他、共同求人委員会では県内外の学校訪問と懇談会を実施しています。年二回の合同企業説明会は、残念ながら参加する学生が少ないため、その場で採用になることは殆どありません。しかし、学生たちに中小企業の魅力を伝えるには非常に意義があります。中小企業のイメージをプラスに変えて退出して貰うため、楽しそうなブースを会員企業が競うように出合っています。また、山形県と一緒に若者の地元定着、働きやすい職場環境づくりを地域に広げる運動も行っています。山形県のホームページには、奨学金返済支援企業に同友会の支援企

業一覧が掲載されています。

■インターンシップが地域に与える影響と効果

地域の抱える課題として、人口減少・人手不足・人口流出があります。山形県の人口減少率は全国で四番目。最近の新聞記事では、山形県出身の学生の地元就職希望率は二十九%で、東北六県では最下位でした。理由の第一位が「志望する企業がない」なのは非常に残念です。若者が地域の企業や、その魅力を知らずに県外に出ていった場合、将来的に戻ってくる確率は低いのではないのでしょうか。それを解決するには、若者に小さな



な魅力を発見する力、育てる力を養ってもらうことが大切です。あえて小さな魅力と言いましたが、それが本当の魅力を発見する力になります。大勢が考へる同じ魅力ではなく、自分だけが感じる本当の魅力、それがインターンシップで得られます。山形県には大企業や華やかな場所はありませんが、小さな魅力はたくさんあります。山形大学の学生たちが中小企業の魅力を発見して、共感してくれたように、若者が地域の魅力を発見できれば地域に誇りを持てます。インターンシップにおける学生と社員の育ち合いが、地域の魅力を育み、地域を魅力あふれるものにすると思います。

■働き方改革

自動車修理工場はダークでグレーなイメージなので、それを改善すればとても目立ちます。昨年、山形労働局から連絡があつて「ベストプラクティス企業」に選ばれました。さらに内閣府からも連絡があり、当社の働き方改革の取り組みを政

府広報に紹介して貰いました。決して特別なことをしているわけではありませんが、業種的に難しいので評価につながっていると思います。当社の今期のテーマは「自己ベストをめざそう」です。一〇〇年企業をめざす私たちが考える働き方改革は「人生の大部分を占める働く時間をより充実した楽しいものにした」という思いが原点にあります。そのためには心も体もベストコンディションをつくることが大事と考え、健康経営を推進しています。三年連続で健康優良法人にも選ばれました。また、当社の健康づくりプログラムの、東京オリンピック・パラリンピック推進本部からの認証を受けました。



休日数を十二日増やして一〇八日にしました。有給休暇の取得や誕生日休暇などもあり、休日がとても増えました。そのなかで生産性を維持するには、心と体のベストコンディションをつくって作業効率を改善し、一人ひとりが働き方の自己ベストをめざす必要があります。理想的なワークライフバランスの実現には、社員の健康が基本にあります。一人の社員が一〇〇年働き続けることはできませんが、一〇〇年企業をめざすには社員の健康にかかる支出を投資と捉える必要があります。

■希望が集まる会社

私たちの様々な取り組みは、すべて企業理念に基づいています。同友会理念の「自主・民主・連帯の精神」は難しく感じるかもしれませんが、「皆で楽しく・

限りある資源を、次世代へ
株式会社 エステビー
Stability Topline Business Co.,Ltd.



産業廃棄物収集運搬
産業廃棄物リサイクルの提案
一般貨物自動車運送
塗装プラント清掃

〒379-2123
前橋市山王町1-19-14
TEL 027-212-3312
FAX 027-266-8288
<http://www.s-t-b.jp>

皆で考え・皆でやる」という捉え方があると聞いて、まさしく私たちが取り組んでいることと同じです。「それで利益は出せるのか？」と問われることもありました。つながると信じて今まで取り組んできました。そうした取り組みが奇跡を起こしました。三菱ふそう系列のパプロ仙台工場の事業譲渡について、いくつかの会社に打診があり、そのなかから当社が最終的に選ばれました。昨年十二月からサニックス仙台としてスタートを切っています。三菱ふそうは外資系の会社で、社長や



役員は外国人です。半年以上に及ぶ意見交換では「特別な技術や製品はないが、私たちに出来るのは人を大事にすることだ」と外国人の社長や役員に力説しました。その思いが「新しい会社になっても顧客や地域に貢献する会社であってほしい」という彼らの思いと一致して、一番弱小なはずの地方の中小企業である私たちが選ばれました。

社員数は山形と仙台を合わせて一〇〇人。仙台工場でも人を生かす、人を大事にする経営を実行したいと思っています。事業規模も十五億円から三〇億円に増え、山形だけでなく、東北

六県と新潟県をテリトリーに展開していきます。

同友会と企業経営は不離一体と言われています。私たちは特別なことは何もしていません。同友会での学びを一生懸命アウトプットして、社員と共に「良い会社になろう」という思いを持ってやってきました。その結果が、人が集まり、情報が集まり、期待が集まり、希望が集まる会社になってきました。

質疑応答

■経営統合

それまでは違う会社だったため、社員の休憩場所は別々で会

話もほとんどありませんでした。そんな状態で東日本大震災が発生しました。自分たちの都合をどうこう言っている場合ではありません。震災以降は「会社が一つにならなければいけない」という雰囲気社内に来ました。大事なのは、やはり絆です。

その後も部門に關連するわずか数人だけ話しかけることで、少しずつ会社

けと会話をしていたので「部門の居心地」が会社の居心地」という状態でした。そこで部門ごとの休憩スペースを全て廃止し、全員が寛げる休憩スペースを作りました。始めは抵抗もありましたが、他部門の社員との会話も生まれ、より一体感が強くなりました。

■委員会活動

5S活動も他の委員会活動も同じですが、すぐにやる人よりも、やらない人の方が多数派でした。しかし、決して強制・強要はせず、じっと見守ることで少しずつ変わっていききました。

経営者とする焦れたいですが、それが一番効果的な方法だと思います。

私も社長になる前は、社員から信頼されるような存在ではありませんでした。それが社長になつて突然綺麗事を言うわけですから、しばらくは「何を言ってるんだ？」という反発もありました。まずは社長の私自身率先垂範することから始めました。また、社員としっかり向き合うことを大事にしました。それが経営者としての覚悟と自覚です。全ての社員と向き合い、話し合うことで、少しずつ会社

で決めたことを皆で取り組めるようになっていきました。

■健康経営

全体朝礼で社員の様子を見れば「元気がない」「様子がおかしい」のはすぐに分かります。それを社長が確認するのではなく、部門長がそれぞれの社員と向き合つて健康状態を確認するようにしています。

もちろん健康診断は社員の一〇〇%が受診しており、精密検査を受けた社員には人事考課でプラス査定をします。また、ガン検診などの各種検診には会社からの補助があります。さらに健康セミナーを定期開催して、ラジオ体操や腰痛改善などについても学んでいます。

安全と安心のトータルソリューション

KB 関東防災工業株式会社

～消防設備と電気設備の設計・施工・保守、消防用品の販売に加え
雷が落ちない本当の避雷針(PDCE)の販売、防災コンサルティングまで～

◆ 本 社 / 前橋市高井町一丁目29-7
TEL: 027-251-3535 FAX: 027-251-3540

◇ 安中営業所 / 安中市西上磯部1736
TEL: 027-385-5261 FAX: 027-385-5291

アルミ精密部品の切削加工メーカー

株式会社 エーピーエム

充実した設備と長年培った確かな技術力で
お客様のご要望にお応えします！

〒373-0847 群馬県太田市西新町103-2
TEL0276-30-4058 FAX0276-30-4059
URL: <http://www.apm-f.com> E-mail: fuse@apm-f.com

二〇一九年度役員一覧

(順不同・敬称略)

《常任理事》

代表理事

山岸 良一

(株)山岸製作所

代表理事

澤浦 彰治

グリンリーフ(株)

代表理事

田村 徳良

(株)サンテックス

副代表理事

提督 康裕

マルシン産業(株)

副代表理事

島山 淳

(株)マテハン

経営指針部会長

戸塚 美秀

(株)アイテックスシステム

共済部会長

吉池 陸

川上機工(株)

社員教育委員長

町田 英之

(株)プランニング

共同求人部会長

提督 康裕

マルシン産業(株)

青年部会長

布施 浩二

(株)エー・ピー・エム

障害者雇用委員長

生沼 英治

ソニー生命保険(株)

政策委員長

増田 晋一

増田煉瓦(株)

広報委員長

平岩 健男

(株)アイクルー

研究会実行委員長

小林 光義

(株)アーキズムあすか設計

仲間づくり委員長

島山 淳

(株)マテハン

前橋支部長

海老沼久之

(株)MO設計

高崎支部長

水野 龍太

末高販売(株)

伊勢崎支部長

長島 誠

(株)ナガシマ

桐生支部長

花房 崇享

(有)花ぶさ太田店

太田支部長

阿久戸洋希

(株)アミイダ

沼田支部長

星野 高章

(有)農園星ノ環

澁川吾妻支部長

植杉 隆士

(有)ハルナ工芸

富岡安中支部長

佐藤 茂樹

(有)山一製作所

《理事》

前橋支部

杉崎 由里

(株)エスティビー

伊勢崎支部

丸橋 正幸

マルバシ経営労務コンサルティング

榎原 栄一

本多 宏弥

(有)アーバンスペース

杉山 崇

桐生支部

丹羽 孝宜

石井 孝典

(株)アイヒューマンパートナーズ

周藤 亮佑

平野 正敏

(有)平野商店

太田支部

阿久戸英男

(株)アミイダ

神保 豊

篠原久美子

(有)神保商会

渡辺真由美

橋田 康宏

BeautySalonClara

沼田支部

宮田 徳彦

(有)宮田徳彦農場

笠原 克也

櫻井 健一

(株)ファン・ライフカンパニー

桑原 裕和

樋之口武志

(有)果実庭

山口長士郎

澁川吾妻支部

金井 雄吾

ブラケット社会保険労務士・行政書士事務所

池沢 孝介

富岡安中支部

関口 貴志

(有)マルニ精機

浅井 明美

《顧問》

橋本 勝

松倉 重昭

(株)ユニオン

宮崎 精一

古郡 登

(株)日乃出

《監事》

福島江美子

山口 勝

(株)福島会計事務所

(株)和多利合同事務所

(株)和多利合同事務所

これからもお客様の信頼を糧に

私たちは、
 私たちにできること。
 それは
 未来の地球のために、
 そしてお客様にも、
 やさしい企業であること。

「水なし印刷」をお薦めします

「水なし印刷」は、有害な廃液を含む湿し水を一切使用せず
 現像工程の現像液使用量・廃液量も大幅減、またCO₂排出量も削減します。
 環境への負荷が格段に少ない印刷システムです。
 私たちは、これからも環境に、お客様にやさしい企業を目指します。



JOBU PRINTING CO., LTD.
 TEL:027(352)7445 FAX:027(352)2953
 E-mail: eigyo@jp-t.co.jp URL: http://www.jp-t.co.jp

上武印刷株式会社 〒370-0015 高崎市島野町890-25



部品加工の 株式会社 マテハン

同友会の製造業と連携して
 北関東機械加工センターを目指します。

ホームページで仕事の受注が出来ました。
 好評「部品加工のマテハン」

URL: http://www.kk-matehan.co.jp/
 E-mail: mth@kk-matehan.co.jp

従業員数 12名
 代表取締役 島山 淳
 群馬県太田市矢田堀町351-6
 TEL 0276(37)4571
 FAX 0276(37)4562

会計ソフトを「未来を見る経営羅針盤」へ進化させる!!
 クラウド型予算実績管理ツール



YOJITSU®

https://yojitsu.net/



同友会高崎支部会員

株式会社 シスプラ
 http://www.syspla.co.jp/

0120-638-377
 群馬県高崎市間蔵町 3-10-3 間蔵町センター第2ビル
 TEL.027-363-8377 FAX.027-363-8313

会員たんしん

同友会のホームページで
会員検索できます。

【生ハムを赤城の名産に】 (株)エーアンドブイ企画
前橋市三夜沢町で「林牧場福豚の里とんとん広場」を運営する(株)エーアンドブイ企画(代表取締役会長・林きみ代氏/前橋支部所属)は19日、広場のレストランで、3月に営業を開始した生ハム販売店「ヒュッテ ハヤシ」の開店記念パーティーを開いた。関係者約250人が来場し、オープンを祝った。 [4/20付上毛]

【10周年記念でM&A講演会】 ひかり税理士法人
ひかり税理士法人(代表社員・高橋正光氏/高崎支部所属)は19日、高崎市内のホテルで創立10周年記念講演会を開いた。日本M&Aセンターの分林保弘会長がM&Aについて最近の動向や中小企業における課題を解説した。分林氏は中小のオーナー企業について、保証の問題などによる従業員への承継の難しさを指摘。先行きの不安で「誰もが継げる時代ではない」とした。大企業が本業との関連企業を幅広くM&Aしている現状も紹介した。 [4/20付上毛]

【新コース体制】 新島学園短期大学
新島学園短期大学(学長・岩田雅明氏/高崎支部所属)は、20年度からコミュニティ子ども学科を3つの新コース体制とする。新コースは「子どもの文化・環境コース」「福祉・心理コース」「音楽・表現コース」で、これまでは入学前の選択だったが、入学後の選択へと変更する。新コース体制は学生自身が興味を持ったことを深く学び、自分の特技や特性を伸ばし、保育士としてのアピールポイントを見いだすことが目的。いずれのコースでも保育士資格・幼稚園教諭二種免許が取得できる。 [4/25付ぐん経]

【消火器自主点検ツール開発】 (株)ろけっと開発
(株)ろけっと開発(代表取締役・宇田川利明氏/前橋支部所属)、MEDIA BRAIN、ミナミ防災通信工業はこのほど、業務提携を締結した。小規模飲食店向け簡易消火器自主点検ツール「消火器くん」を開発し、ウェブサービスを開始した。同サービスは小規模飲食店の負担を軽減しながら初期消火の備えが行なえるシステム。画面の指示に従うだけで、面倒な点検が済ませられるようになっている。希望があれば消防署への報告書提出代行もできる消火器に特化したサービス。 [4/25付ぐん経]

【ビアガーデン 2年ぶり】 (有)ヤマキコーポレーション
JR前橋駅北口の複合施設「エキータ前橋」で、屋上ビアガーデンが開かれている。同施設は1月にコシダカホールディングス(同市)が大阪市の不動産管理会社と譲渡契約を締結。ビアガーデンの開催は2年ぶりとなる。来場者は「待ちに待ったオープン」と楽しんでいった。運営する飲食店経営の(有)ヤマキコーポレーションの山崎裕紀雄社長(伊勢崎支部所属)は「町おこしを望む腰高社長の意向もあり開催に至った」と話す。 [5/9付上毛]

【カウントダウンウェディング】 (株)メモリード
(株)メモリード(取締役・渡辺秀信氏/太田支部所属)は、4月30日深夜から5月1日未明にかけ、カウントダウン結婚式「HEISEI to REIWA Count Down WEDDING in GUNMA」をロイヤルチェスター太田で開いた。今回結婚式を行なった新郎新婦、桐生市の武井隆記さんと舞子さんは、10組以上の応募の中から面談などで決定した。実行委員長で同式場の堀込支配人は「祝福ムードで新しい時代を迎えるに当たり、何かできないか考え今回のイベントを企画した」と話した。 [5/9付ぐん経]

【クワガタイベント】 (有)月夜野きのこ園
シタケ・キノコ菌床生産、クワガタ・カブトムシ飼育用品販売を手掛ける(有)月夜野きのこ園(代表取締役・金子崇範氏/沼田支部所属)は6月15日、東京カルチャーカルチャーで、クワガタ・カブトムシ好きのための交流会(オフ会)イベント「クワガタワイワイvol. 5」を開く。昆虫業界を代表する3人の専門家によるトークセッションを行う。そのほか、参加者が自分の虫を持ち寄り交流する「ワイワイタイム」、珍しいクワガタなどがもらえるじゃんけん大会、物販コーナーなどを予定している。 [5/9付ぐん経]

【新社屋・店舗オープン】 (株)高崎松風園
造園設計・施工・メンテナンスなどを手掛ける(株)高崎松風園(代表取締役・山口俊輔氏/前橋支部所属)の新社屋と店舗が完成、4月25日にオープニング式典を開き、関係者約60人が参加した。店内でのガーデニング雑貨の販売のほか、野外では花木などを販売。また、滞在型店舗としてカフェスタンドも設置した。設計は米田横堀建築研究所(前橋支部所属)、施工は津久井工務店。 [5/9付ぐん経]

【商談会の事前セミナー】 しのもめ信用金庫
しのもめ信用金庫(理事長・横山慶一氏/富岡安中支部所属)は、10月3日に開く「第7回フードビジネス個別商談会」に先立ち、4月19日に同金庫高崎支店で事前セミナーを行なった。同商談会は地元の食品加工業者の販路開拓を支援するために開催しているもの。7回目となる今回は、群馬、栃木、茨城、新潟、長野、静岡の6県16金庫との広域連携で実施する。 [5/9付ぐん経]

【インターン報告会】 共愛学園前橋国際大学 (株)ナカダイ
共愛学園前橋国際大学(学長・大森昭生氏/前橋支部所属)は4月24日、産業廃棄物処分業などを手掛ける(株)ナカダイ(取締役常務・中台啓一氏/高崎支部所属、管理部長・越知靖政氏/前橋支部所属)のモノ・ファクトリー会議室で、「学生インターン成果報告会」を開いた。同校の聴覚障がいのある学生が、地球温暖化などの環境問題やごみ問題に興味を持っており、企業がどんな業務や対策を取っているかを知りたいという思いから学校側に実務研修を申し出て、18年5月から19年3月までの期間、ナカダイでの実務研修が実現した。 [5/16付ぐん経]

【ギフト店をオープン】 (株)ユニマーク
桐生市本町の国登録有形文化財「金善ビル」に、ギフト用生活雑貨を販売する「KINARI(キナリ)」がオープンした。同市相生町の刺しゅう・ワッペン製造販売の(株)ユニマーク(代表取締役・尾花靖雄氏/桐生支部所属)の新拠点となる。1階では今治タオルや陶器類、自社ブランドバッグなどを販売する。2階は「工房」と位置付け、刺しゅう用ミシンを常設。客の希望に応じてタオルなどにマークを入れ、刺しゅうの実演も計画している。 [5/10付読売]

【寄せ植え色鮮やか】 (株)高崎松風園
造園業の(株)高崎松風園(代表取締役・山口俊輔氏/前橋支部所属)は、高崎市の同社で寄せ植え教室を開いた。招待された地元の長寿会メンバー84人が色鮮やかな草花を鉢に植えた。参加者はマリーゴールドやペチュニアなど8種類の花から5種類を選び、ボランティアの園芸福祉士らの助言を受けながら配置した。地元の尺八奏者、松本肇さんの演奏会もあった。 [5/14付上毛]

【会員登録変更】
アライ商会(株)、代表取締役・新井雄一氏(桐生支部所属)は、この度、「取締役部長・徳井勝行氏」に会員登録を変更しました。

【代表取締役就任】
(有)アオキ塗料、専務取締役・青木隆広氏(前橋支部所属)は、この度、「代表取締役」に就任しました。

【本社移転】
(株)ぶらすてん、代表取締役・加藤真司氏(太田支部所属)では、この度、下記のとおり本社を移転しました。
〒373-0852 太田市新井町539-1 竹屋台ハウス3-3110号

【会員登録変更】
三光開発工業(株)、代表取締役・早川勇索氏(伊勢崎支部所属)は、この度、「専務取締役・早川泰弘氏」に会員登録を変更しました。

【会員登録変更】
(株)シマダ工務所、代表取締役・篠原章氏(桐生支部所属)は、この度、「取締役営業部長・武井康道氏」に会員登録を変更しました。

第1回

理事会報告

日時 五月七日(火)

十八時三十分

会場 同友会事務所・会議室
出席者(順不同・敬称略)

正副代表理事／山岸、澤浦、田村、提著、常任理事／吉池、町田、布施、生沼、小林、海老沼、水野、阿久戸、植杉、理事／杉崎、丸橋、榎原、本多、石井、阿久戸、神保、篠原、渡辺、橋田、宮田、関口、浅井、事務局／黒岩、阿

久澤、竹内(役員計二十六名)

【議事】

副代表理事兼共同求人部会長の提著氏が議長をつとめ、田村新代表理事挨拶のもと、第一回理事会開会。

I. 報告・連絡事項

1. 総務会報告

某入会申請者について慎重審議を行いました。また後援依頼について審議しました。

2. 定時総会の報告と総括
四月二十二日に開催された第四十七回定時総会について、参加状況やアンケートについて事務局から報告を受けた後、参加者数名が感想を述べる等して総括しました。
3. 各支部・部会・委員会等の案内報告
各組織担当者より、案内や報告がありました(五名)。
4. その他
秋までの主な中同協行事予定

が紹介されました。

また、長野同友会から長野県内の会員候補者の紹介依頼が届いていることが報告されました。

2. 入退会者承認と支部別入会者目標について
前回理事会以降の入会者四名、退会者八名を承認。会員数は五三〇名となりました。
あわせて支部別の入会者目標が確認されました(一支部未定)。

II. 承認事項

1. 部会・委員会メンバーの選任について

二〇一九年度の部会・委員会メンバーについて、現状確認と合わせて未決定部門については、各支部へ再度選任を依頼しました。

III. 審議事項

1. 役員研修会の開催について
例年六月か七月に開催していた役員研修交流会は、しっかりと準備し、実りある研修会にしたい旨、総務会から提案があり、九月をめどに企画することで内諾しました。

2. 意見交換

新年度一回目ゆえ、自己紹介とあわせて参加者それぞれに近況を報告しました。

IV. その他

1. 次回の理事会開催日程

第二回理事会を左記の通り開催することが確認されました。

日時…六月四日(火)

会場…同友会事務所・会議室

新会員ご紹介

5 月度常任理事会承認
会員名簿追加録(順不同・敬称略)

企業名・役職・氏名・生年・所在地・電話・FAX・業務内容・趣味・紹介者

富岡安中支部

(株)ケルン

〒370-0854 高崎市下之城町522-12 カーサ・ドマーニ106

TEL: 027-388-8960

FAX: 027-388-8961

うつ、ストレスによる休職者の復職・再就職を支援する事業所《わなびー》の運営
スキー、テニス、お花いじり

【紹介者／浅井明美】

わなびーは、県内で唯一の市の指定を受けた事業所です。わなびーの支援は、会社に行くのと同じように、通所するところから始まります。ストレスの対処法や軽減法を学び、鬱の再発を防げるようになります。うつ状態は1人では絶対に治せません。支援プログラムに興味がある方はお気軽にお問い合わせください。



代表取締役

乗 附 和 子

S42年生

富岡安中支部

しのめ信用金庫

〒370-2316 富岡市富岡1123

TEL: 0274-62-3111

FAX: 0274-63-6086

信用金庫法に基づく金融機関業務全般

【紹介者／田村徳良】

しのめ信用金庫は、群馬県の中南部地域と埼玉県北部地域を営業エリアとして53店舗を展開しています。“夢を語ろう、手をつなごう”をスローガンに、『愛本位主義』の基本理念に基づき、“お客さま応援力ナンバーワン”の金融機関を目指します。



理事長

横 山 慶 一

S45年生

富岡安中支部

(株)ヒルズ伊勢崎

〒372-0037 伊勢崎市美茂呂町3197-1

TEL: 0270-21-1345

FAX: 0270-21-5281

介護施設の運営

【紹介者／浅井明美】

もう一つの「わが家」をコンセプトにその人らしい生活をサポート致します。我々の目指す介護とは、職員一人一人が高い専門知識と経験に基づき、多種多様な症状に対応し、家族のように寄り添う事です。他にはないワンランク上のサービスを提供しております。



専務取締役

石 原 秀 樹

S46年生

富岡安中支部

(株)ゆう優ハウス大和

〒379-0133 安中市原市3518

TEL: 027-388-0071

FAX: 027-388-0072

居宅介護支援、通所介護、訪問介護、有料老人ホーム
ゴルフ、テニス

【紹介者／南都隆道】

平成30年3月より、父から会社を継ぎ、二代目として代表を務めさせて頂いております。皆様の支えになる「一本の杖でありたい」を理念に、介護事業を通じて利用者様と地域に貢献させて頂いております。同友会活動を通じて、より経営者として成長し、皆様のお役に立てる人間になりたいです。よろしくお願致します。



代表取締役

丸 山 裕 太

S63年生