



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。▶



1

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

2018経営研究集会・基調講演

群馬中小企業家同友会「2018経営研究集会」
働く人が主役の会社を目指して
～ 価値観の異なる人が集まるからこそ人は成長する ～
【講師】株式会社 エイチ・エス・エー 代表取締役 田中 勉氏【神奈川県中小企業家同友会】



働く人が主役の会社を目指して！

価値観の異なる人が集まるからこそ

人は成長する

株式会社 エイチ・エス・エー

代表取締役 田中 勉氏 (神奈川県同友会 副代表理事)

■働くことへの疑問

私は大手自動車メーカー、イベント関連の設備管理会社、財団職員と十八年間サラリーマン生活をしていました。その時代は与えられた目標（ノルマ）の達成に向けて一心不乱に努力する毎日でした。

何の不満もなく仕事をしていたある日、職場の後輩から「田中さん、これっていつまで続くんですか？」と聞かれました。そのときは「これが仕事。ずっと続くんだ」と答えましたが、後輩の質問が暫く頭のなかに残り「自分たちサラリーマンの将来は、何を・どのように・どうすれば・どうなるのか？」という働くことへの疑問が生まれました。

学生は偏差値に応じて行ける



学校がだいたい分かります。しかし、社会人はどれだけ頑張れば、どの地位になって、いくらの給料が貰えるのが明確ではありません。

疑問を解決するため、色々な講演会や研修会に参加しました。しかし、余計に分からなくなったので結局は独学です。生きているなかで社会のルール・

システムをどれだけ分かっているのかを自問自答し、何も分かっていなかったことに気づいてからは社会学の勉強に没頭しました。

■働く人たちと共有したいこと

当社は介護・医療分野の仕事です。世の中には様々な仕事があり、分業が私たちの暮らしの基本になっています。また、多様な人間が暮らしているのが社会の仕組みであり、社会で起こることは会社でも必ず起こるので「会社は社会の縮図」と言えます。

人間はどんなときにやりがいを感じるでしょうか？それはゲームやゴルフなどの趣味にも当てはまりますが「自身の成長」です。何かを学び、身につけて上達すると人間は嬉しくなりま



す。生きがいや働きのいも同じで、それが社会の役に立つと「労働」になります。

「トップダウン経営とボトムアップ経営はどちらが良い？」という議論がよく聞かれます。トップダウン経営に向いているのは、自動車の生産ラインのように商品・サービスの統一性が重視されるビジネスです。逆にボトムアップ経営に向いているのは個人の能力が重視されるビジネスになります。社長の業務分担で考えた場合、プレイングマネージャーはトップダウン経営、マネージャーはボトムアップ経営が向いています。当社は創業のときからボトムアップ経営を目指してやってきました。

組織には三つの要素があります。一つは「共通の目的を持つ

ていること（組織目的）。経営理念や事業目的・企業目的を確立する必要性があります。二つ目は「共有の情報でコミュニケーションが取れること（情報共有）。的確に判断するには情報が欠かせません。三つ目は「お互いに協力する意思を持っていること（貢献意欲）。目的と情報を共有するからこそ互いに協力する関係が構築できます。

■経営重点項目

当社は七つの重点項目を意識しています。①立憲主義。経営理念や就業規則の下に社長・社員は皆平等です。②情報公開。個人情報以外は全て公開します。③意志決定プロセスの開示。会社が行うことは、そのプロセスを含めて開示します。④業務内容に対する労働対価の開示。何を何時間やったらいくら貰えるかをしっかりと明示します。⑤働き方の選択。自分の働き方は自分で選択できるシステムを取り入れています。⑥事業計画による労使協議。労使交渉の進め方を決めています。⑦成長促進のための勉強会・研修。知識・技術・技能・人間力を意識した研修を行っています。

■労使関係の基本思想

永続的な労使の協調関係を目指す制度として、労使協議制と経営参加制度の二つがあります。どちらも労働組合または従業員代表と経営者が話し合って決めていく内容であり、それができて初めて成り立つ思想です。

次は労資協調主義です。「労働者と資本家が相互に協力して企業の業績を高めれば、資本家の利潤も労働者の賃金も増大し、国民の生活水準が上昇する」という思想になります。同友会の考え方と同じです。

事業計画による労使の協調関係は「個人の目的と企業・事業の目的は不離一体」として考えなくてはなりません。企業の売上・利益などが向上するのに伴い、個人は報酬・労働環境などが向上する関係性です。会社は「何をどのようにしたら、どうなるのか」を明確にしてい



く必要性があります。

■経営理念

当社の理念は日本国憲法（立憲主義）の考え方がベースになっています。つまり理念の下に権利は平等に与えられ、結果の違いは公平に分配するようにしています。また、私たちの暮らしは人と人が、それぞれの役割を果たすことで成り立つ分業社会です。当社は介護・福祉の分野において、その一翼を



担っている。「社会の利益」が「会社の利益」が基本的な考えです。それらを踏まえて「社会的企業エイチ・エス・エー」理念の前では皆平等、多様な才能と自由な議論」を理念として掲げています。

当社では仕事をする理由を「仕事は良道」としています。良道は造語で「仕事はより良くなるためにやろう」という意味です。また、組織基準として「良道において、一人では成し得ない又は、一人では非効率な目的を達成するために一人ひとりが知識・技術・技能・人間力を高め、お互いに協働すること、社会から必要とされ、支持される組織」を定めています。

行動思想では「良道において、自分だけではなく、他者の存在、人格を認め理解し共生できる社



会を目指す。①他者を理解し尊重する。②価値観の違う人同士が共存共栄できる社会（会社）。③常に挑戦し変化し、そして成長する」としています。これは基本的な人権の尊重に近い部分です。

当社の理念で特長的なのは、会社を「社会学校」と位置づけている点です。「今、出来ることだけをやっていたら成長などありません。出来ないことをやるからこそ成長できます。変わるからこそ成長できます。自分と同じ意見を持った人同士が固まっていたら成長はできません。価値観の違う人を否定するのではなく、理解しようと努力し、意見を交わすから成長できるのです。HSAはそんな「変化」と「多様性」を大切にでき

る「社会学校」を目指しています」と説明しています。

企業目的については「HSAは以下の「三つの目的」を実践し追求することで得た適正利益を、公正公平に「働く人」に還元すると共に未来社会の発展のために投資し、生かしていきます。①企業の責任。②社会成長貢献。③選択制民主主義に基づく働き方」としています。

■民主経営の仕組み

当社は十一月の決算に向けて、六月から次年度の事業計画の策定をスタートします。事業計画の策定に合わせて労使交渉を行っており、それが当社最大のコミュニケーション期間になっています。労使交渉では自分たちの働き方を話し合います。



就業規則には「HSAでは「選択制民主主義制度」に基づき自分の働き方を、自ら決め交渉することが出来る仕組みを導入しています。全ての社員は、現場で専門職（スペシャリスト）を目指す働き方と、管理・経営職として組織を持ち、事業の成長を支える働き方のいずれかを選ぶことができます」と書かれています。

事業計画策定のプロセスは、六月にパートを含む全スタッフに「働き方提案シート」を配ります。シートには、自分の給与・昇給や昇格・移動・労働環境・顧客へのサービスなどが書かれます。シートは七月に各事業部で集められ、社員から出された要望を支出として計上し、必要な売上を数字で明確化した

事業計画の一次策定が行われます。その後、一次策定の事業計画を配布し、全スタッフ会議で科学的に議論と検証を行い、加筆・修正します。八月には二次事業計画として出来上がった内容を部課長が整合性や基本部分のチェックを行います。そして、九月には最終事業計画に全スタッフからの署名捺印の同意を得て完成になります。

■選択制民主主義

当社の働き方は全てエントリー制です。平成二十四年までは評価制度がありましたが、人が人を評価するのは当社理念に



エントリーは六月の事業計画策定時に行われます。介護職はパート・一般職・専門職に分かれていて、パートは「自らを成長させ専門性を発揮する」、一般職は「定められた時間内で生産性(満足度・効率性)を考えて業務にあたる」、専門職は「①研修講師・企画(年間)、②知識・技術・実技指導、③新人育成等」の条件を定めています。専門職は二年前に追加しましたが、理由は「マネージャーには向いていないので、プレイヤーとして昇進できないか?」という意見が出されたからです。

反するという理由で廃止しました。



管理職(管理者・部長・課長)は「事業計画を策定し、皆からプレゼンで同意を得る力」がないとダメですね。経営職は説明不要かもしれませんが「常に革新を行うことで経済に新しい局面をもたらし創造的な機能を果たす」のが役割です。

管理職・経営職は正範語録を大事にしています。「実力の差は努力の差。実績の差は責任の差。人格の差は苦労の差。判断力の差は情報の差。真剣だと知恵が出る。中途半端だと愚痴ばかり。いい加減だと言い訳ばかり。本気であるから大抵の事は出来る。本気であるから何でもおもしろい。本気でしているから誰かが助けてくれる」という内容です。

先ほど話したとおり、当社には評価制度がありません。四月



一日になると自動的に昇格・降格します。責任者は「明確な業務責任を与えられた人」を指し、役職者基礎知識試験に合格するとなれます。管理者は「管理する事業計画を提出」して、部署でのプレゼンが皆に受け入れられるのが条件です。

管理者まではエントリー制ですが、課長以上は事業と売上の数字で分けています。「二事業及び月商八〇〇万円以上の事業を管理する」ようになると、四月一日から課長になれます。逆に出来なかつたら降格です。また、課長職以上は自社株の取得と役員の権利を得られます。

部長代理は「三事業(＋管理者一名の育成)及び月商一二〇〇万円以上の事業を管理する」となれます。さらに部長代理を一年以上経験し、安定継続管理できると部長になります。

管理職の手当は二つに分かれており、基本手当は管理する事業の月商により決定します。業績手当は利益が七%以上、あるいは十四%以上になると指定された手当が付きまします。

パート社員には「マイスタープログラム(働き方の選択)」があります。最初のアシスタントは時給一一四〇円(一四七〇円、指定された研修を受けてチェック項目の八十五%以上、学科テストの九十%以上をクリアするとスタンダードになり、時給が三〇円アップします。さらにプロフェッショナルになると時給が一〇〇円アップします。パートもエントリー制を採用しているので、アシスタントの働き方を希望する人はエントリーしなくても構いません。

当社は個人情報以外の全ての情報を開示しています。月次の損益表(部署別)は当然のこととして、会社の全預金通帳の残高も毎月公開しています。経営数字を公開しているので、財務

状況の見方や使い方の研修を実施し、役職者には試験を受けてもらっています。

■民主経営の注意点

社会で起きる問題や課題は会社でも起こります。皆さんは「やる気があつて、和気あいあい、そして前向き」という会社を目指していると思いますが、それでは私は落ち着きません。「ケンカや言い合いがあつた方が普通じゃないか」と思っています。そういう状態があるからこそ「会社が前進している」と実感できます。当社では「建設的で未来志向な内容であれば、どんな社員同士でぶつかってください」と言っています。それ





が「問題や課題を科学的に検証改善する成長サイクルの組織を構築していくこと」に繋がります。

分業社会には、①自分の仕事以外に無関心になる、②自社の製品・商品等に愛着が持てない、③労働の満足度が低くなる、④担当者がいないので対応できない、⑤騙されやすい、などの注意点があります。これらは予め社員に伝えるようにしています。

古くはローマ時代から必ず起こることですが、崩壊する社会とは「権利主義・あたりまえ」です。良い社会とは「助け合い・ありがとう」です。当社もこれだけシステムが整備されると、社員から「あたりまえでしょ」という言葉が出てきます。それ

が組織から出てきたら黄信号です。あたりまえの反対は「ありがとう」です。感謝しあえる組織をつくるのが何よりも大切です。

《質疑応答》

■経営理念の浸透

同友会では「経営理念の浸透が大事」と良く言われます。当社も入社時に理念の研修はありますが、それ以外は何もしていません。経営理念が活躍するのは事業計画を作成する場面です。議論を重ねるなかで判断に迷ったら「理念を見てみない?」「企業目的は何だった?」という活用をしています。

当社は様々なことが就業規則で決まっていますが、全部覚えている社員はいません。一般的



に就業規則は綺麗に製本されているものですが、当社は簡易的なファイルに書類を入れてあるだけです。その理由は毎年内容が更新されると、何度も社員が見るので直ぐにボロボロになってしまいうからです。課題に直面したとき、あるいは実際に行動するときに社員たちは就業規則を見ます。そうした使い方をするので覚える必要があります。

■システムの構築

システム自体の内容より、自社で作成したかどうかが重要です。また、実際に働いている社

員に「自分たちで決めたんだ」という意識がないと、どんなに素晴らしいシステムを取り入れても機能しないと思います。

私が必死にシステムを考えて提案をしたところ、社内会議で却下されたことがあります。「こんなに分かりやすい内容なのに何で承諾してくれないんだ」と、減多に怒らない私も怒りました。最終的に社員たちが決めた計画は遠回りの計画でしたが、その遠回りの計画が実は正解でした。確かに理論上は私の提案が一番

効率的だったかもしれませんが。しかし、遠回りによって会社の組織力がワンランク上がる結果になりました。裏を返せば当時は一番効率的な方法が実行できません。現場サイドの意見に逆らってはいけません。私自身がとても勉強になりました。

■2・6・2の法則

当社は下の2を大事にしているので、これまで解雇した社員はいません。2・6・2の法則は「下の2を排除しても、

また新たに下の2が出てしまう」と理解しています。

人間は無意識のうちには必ず比較対象を探して生きています。あの人には敵わない、あの人より自分は仕事ができるなどです。会社には様々な社員がいた方が案外上手く回るので、2・6・2の割合を敢えて変える必要はないと思います。その割合のなかでどうしていくかを考える方がずっと大事ではないでしょうか。



■社内研修
例えば社内研修に十人の社員が参加したとします。十人全員に理解してもらおうという心意気は素晴らしいですが、なかなか難しいのが現実です。一人でも分かってもえれば良いほうではないでしょうか？どれだけでも素晴らしい講師を呼んでも同じです。

当社のエントリー制も「たくさんエントリーしたらどうするの？」と思うかもしれませんが、実際のエントリーは社員の一割に満たない程度です。会社を立ち上げたときもそうでしたが、一人の理解者が出来て、その一人が頑張ってくれば会社は変



わります。社員全員を何とかしようと考える方が却って会社が傾いてしまうというのが私の持論です。

■アセスメント

同友会で学んだことを自社に取り入れてみたが、なかなか上手くないという話をよく聞きます。原因はアセスメントが足りないからです。社員のモチベーションはどの程度なのか？社長は盛り上がりつつあるが社員は疲弊しているのでは？など、社内でもアセスメントを取る必要があります。

同友会には「企業変革支援プログラム」がありますが、このチェック項目を社長と幹部・社員でやってみると、それぞれ違う結果が出ます。その違いが分かれば「何を導入したら良いか」「もっとこうしてみよう」という意見が出てきます。

完成された組織なら何を取り入れてもすぐに機能しますが、急に他社の取り組みを同じように真似ても上手くはいきません。まずは自分の会社がどういう状態なのかを知るために「企業変革支援プログラム」の活用をお勧めします。

これからお客様の信頼を糧に

私たちはできること。
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.
TELEPHONE 027(352)7445 FACSIMILE 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

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)

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: jourmou@vesta.ocn.ne.jp
関連会社(表面処理) ハイワテクノ株式会社 株式会社高橋塗装工業所

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

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/

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。

【リサイクル店をグランドオープン】

(株)丸越

廃棄物収集などを手掛ける(株)丸越(代表取締役・堀越正和氏/洪川吾妻支部所属)は10日、リサイクルショップ「エコモンスター」(前橋市三俣町)をグランドオープンした。同店は9月にオープンして以来、買取専門での営業だったが、商品が揃ったため販売も開始した。オープン当日は開店を待つ行列ができ、現在のところ1日の来客数は100人超で雑貨や食器類などが人気だという。

堀越社長は「必要なくなったものがリサイクル品として必要としている人に使ってもらえる。購入者も安く購入でき、ごみの削減にもつながる。今後は高崎、伊勢崎、太田地区にフランチャイズ展開を考えている」と話している。[11/22付ぐん経]

【戦場カメラマン 渡部陽一氏を迎え】共愛学園前橋国際大学

共愛学園前橋国際大学(学長・大森昭生氏/前橋支部所属)、共愛学園中学校・高等学校保護者後援会は17日、同中学・高等学校大礼拝堂で、文化講演会を開いた。戦場カメラマンでジャーナリストの渡部陽一氏が「～ファイナダー越しに見た命の現場～戦場からのメッセージをあなたに…」と題して講演した。渡部氏は独特の特徴ある話し方で身振り手振りを交え自身の戦地の写真を紹介しながら講演。「学生時代アフリカを訪れ、内戦の中、銃を持ち泣きながら助けを求める子供たちを見たとき、彼らを救うには写真で世界中に現実を伝えることだと思い、26年間世界中を回っている」と、戦場カメラマンとなったきっかけを述べた。[11/22付ぐん経]

【オンライン方式を採用】

中央カレッジグループ

専門学校を運営する中央カレッジグループ(代表理事・中島利郎氏/前橋支部所属)の日本実務能力教育協会が運営する和食アドバイザー検定協会は21日、和食の知識を問う「和食アドバイザー検定」の2級と3級の試験方法を、これまでの在宅方式からオンライン方式に変更すると発表した。インターネット環境があれば、いつでも、どこからでも受験が可能で、受験者の増加につなげる。これまで、知識のみを問う2級と3級の試験は、在宅方式で年2回のみの実施。支払い方法も銀行振込だったため、手間がかかっていた。オンラインへの変更により、パソコン、タブレット、スマートフォンなどからいつでも受けられる。[11/29付ぐん経]

【ツリーに星流れる】

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)のクリスマスツリー点灯式が27日夕、高崎市の同校で開かれた。高さ7メートルのツリーなどが1万球の電球で彩られた。聖歌隊による讃美歌で開幕。学生ら約250人の歌声が響き、点灯した。2年の柴田瑠莉子さんと小間聡美さんは「ツリーの前で写真を撮った。一番上の星から小さい星が流れてくるようになりたい」と話していた。点灯は午後4時半～10時。12月25日まで。[11/29付上毛]

【合併で大きな実りを】

(有)金具屋種苗

種苗小売りのアオキ種苗(洪川市)と(有)金具屋種苗(代表取締役・安藤尚武氏/沼田支部所属)、栗原商店(伊勢崎市)の3社は来年1月1日、合併して新会社「ぐんたね」を発足させる。3社合わせた売上高は20億円を超え、関東でも大規模な種苗小売会社となる。将来的には自社農場を展示畑にして営農情報を発信する考えで、合併効果によるサービス向上と効率的な経営を図る。

合併後の本社はアオキ種苗洪川店に置き、計6店舗体制となる。3社はこれまでも合同イベントの開催や、3

社などが設立した農業生産法人を運営しながら、経営ビジョンを共有してきた。[12/4付上毛]

【畜産最優秀賞】

(株)オーケーコーポレーション

畜産業の経営管理技術を競う全国優良畜産経営管理技術発表会が都内で開かれ、養豚の(株)オーケーコーポレーション(代表取締役・岡部幹雄氏/洪川吾妻支部所属、岡部雄太氏/高崎支部所属)が最優秀賞に輝いた。同社は母豚約2千頭の大規模経営を手掛ける。飼料配合を工夫したブランド豚肉「榛名ボーク」はうま味成分やビタミンEを豊富に含み、女性働きやすい環境づくりにも積極的に取り組んでいる点などが評価された。

岡部社長は「受賞は応援してくれたみなさんのおかげ。今後も生産の励みにしたい」と話している。[12/4付上毛]

【高崎で野球教室開く】

三高電機(株)

配電盤メーカーの三高電機(株)(代表取締役・高橋宏道氏/伊勢崎支部所属)は1日、社会貢献活動の一環として、野球教室を高崎市立馬庭小学校で開いた。同社に勤務する元プロ野球選手の富岡久貴さん(高崎工業高出身)が、少年野球チーム「吉井鎬北少年野球クラブ」の選手16人に指導した。開会に当たり高橋社長は「指導者やチームメート、家族などのおかげで、野球ができることを感謝してほしい。つらいこともあるかもしれないが、大好きな野球を長く続けていってもらいたい」と選手たちに呼び掛けた。[12/6付ぐん経]

【ビルメンテナンス&クリーンEXPOに出展】(株)グンビル

清掃管理、産業廃棄物処分業の(株)グンビル(代表取締役・高野こずえ氏/太田支部所属)は、11月20日から22日まで東京ビッグサイトで開催された「ビルメンテナンスフェア&クリーンEXPO2018」に、「剥離廃液を適正に処理する会」(高野健代表・グンビル会長)とともに出展した。同社は、化学物質を多量に含む床ワックスの剥離廃液処理技術を持っており、同廃液の無害化に成功。処理後に残った固形分もベレットにして再利用するなど独自の処理システムを確立している。剥離廃液が産業廃棄物に認定されたことを受け、同社は今回のフェアでシステムの概要や特徴、メリットなどを来場者に紹介するとともに、システム特約店の募集などを行った。[12/6付ぐん経]

【洗練の味を高崎で】

(株)メモリード

冠婚葬祭サービスの(株)メモリード(取締役・渡辺秀信氏/前橋支部所属)は16日、高崎市上大類町に初業態となるカジュアルレストラン「サニーキッチン」を本格オープンした。衣装店として稼働していた建物を改装した。メニューは東京、大阪で人気店を手掛けるシェフの渡辺明氏が監修し、県内食材にこだわったパンケーキやイタリアン、ステーキなどを楽しめる。

吉田社長は「群馬にないものを提案したい。飲食店を増やしていく」と話している。営業時間は午前10時～午後10時。月内は無休。問い合わせはサニーキッチン(027-352-0017)へ。[12/18付上毛]

【「くるみん」認定】

(株)ナカダイ

群馬労働局は、従業員の子育て支援に積極的な企業「くるみん」に産業廃棄物中間処理業の(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)を認定した。年次有給休暇取得促進の取り組みとして、アンケートで次年度分の5日間を調整するほか、子どもの授業参観に育児支援休暇を活用できる。中台社長は「多様な働き方の提供は社会貢献の一環。働きやすい職場を社員と共につくりたい」と話した。[12/19付上毛]

【取締役会長就任】

(株)砂永樹脂製作所、代表取締役・砂永弘氏(太田支部所属)は、この度、「取締役会長」に就任しました。

第8回 理事会報告

日時 十二月四日(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、田村、提
箸、島山、常任理事／戸塚、吉
池、町田、阿久戸(英)、生沼、
中野、小林、阿久戸(洋)、植杉、
理事／海老沼、杉崎、佐藤、宮石、
布施、神保、佐藤、関口、浅井、
事務局／黒岩、阿久澤、竹内(役
員計二十二名)

【議事】

富岡支部の佐藤氏が議長をつとめ、山岸代表理事挨拶のもと、

第八回理事会開会。

I. 報告・連絡事項 総務会報告

一月二十四日に外国人材の活用に関する学習会を総務会主催で開催する旨、報告がありました。
2. 各支部・部会・委員会等の案内報告
高崎支部、共同求人委員会、青年部会より、それぞれ案内等がありました。

3. その他
①中野実行委員長より、経営研究集会のお礼と全体報告がありました。
②中野協五〇周年記念バッジが贈呈されました。
③支部還元金の支払報告がありました。

II. 承認事項

1. 高校の先生との交流セミナー開催について

提箸共同求人委員長より、最近の委員会の動きと合わせて標記のセミナーを来年十月に実施したい旨の申し入れがあり、これを承認しました。

2. 新年度の理事候補者信任と新年度の組織機構について
各支部からの推薦された新年度の理事候補者について審議し、理事会としてこれを信任しました。

また、新年度の組織機構案についても審議しました。
3. 入退会者承認と仲間づくりについて
前回理事会以降の入会者四

名、退会者五名を承認。会員数は五四一名となりました。

III. 審議事項

1. 意見交換

「同友会運動の発展のために」をきちんと学ぼうと、山岸代表理事の問題提起の後にグループ討論で深めました。
今回を第一回とし、今後も継続的に学んでいくこととなりました。

IV. その他

1. 次回の理事会開催日程
第九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・一月八日(火)
会場・同友会事務所・会議室

新会員 ご紹介

12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

前橋支部

けやきFP事務所



所長
平 岩 友 子
S42年生

〒371-0805 前橋市南町3-37-11
TEL: 090-3211-3509
FAX: 027-221-5957
ファイナンシャルプランナー
ランニング、旅行

【紹介者／渡辺真由美】

2018年4月に、けやきFP事務所を開業しました。自己責任が叫ばれる時代ですが、身近なコミュニティの中で支え合い共存することが理想だと考えています。その理想に少しでも近づけるよう、皆さんと学び活動の幅を広げていきたいと思っています。

太田支部

(有)針谷研磨工業所



代表取締役
針 谷 聡
S63年生

〒370-0101 伊勢崎市境東新井1052
TEL: 0270-76-0236
FAX: 0270-76-3766
住宅用建材加工、金属加工
ゴルフ、読書

【紹介者／村岡功晃】

当社は今期で45期目を迎え、2018年4月に3代目代表取締役に就任致しました。同友会の皆様と共に学び、共に刺激し合いながら成長し、地域の発展に貢献していきたいと考えております。また、一期一会の精神を大切に、常にワクワクの気持ちを持って会に参加したいと思いますので宜しくお願い致します。

沼田支部

(株)三友



代表取締役
阿左見 卓 巳
S53年生

〒378-0012 沼田市沼須町乙642
TEL: 0278-24-3133
FAX: 0278-24-5313
建築鉄骨の柱、梁の製作
ハイキング、スキー、ゴルフ

【紹介者／阿左見徳之】

当社は、1972年に創業しました。以来『建築鉄骨製作チーム』として、一つ一つの仕事に真摯に取り組んで参りました。お客様が日々の生活を安心して送れるよう、心・技・体を駆使し、高品質な製品を生み出していく事が私たちの役目だと思っております。

沼田支部

(有)牧商事



常務取締役
牧 幸 弘
S55年生

〒377-0103 群馬県渋川市伊香保町水沢48-4
TEL: 0279-72-3038
FAX: 0279-72-4834
うどん茶屋水沢万葉亭の運営、お土産用・贈答用うどんの製造・販売
アイスホッケー、モトクロス、スノーボード

【紹介者／兵藤武志】

伊香保うどん茶屋万葉亭を運営しています。水沢うどんは知名度もありますが、団体の旅行者も減少傾向で厳しい側面もあります。経営者として何ができるのか、皆様の経験から学んでいきたいと思っています。よろしくお願いします。

全ての財務会計システムと連携可能
AIを活用したクラウド型経営支援システム

YOJITSU

2019年4月リリース予定

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
群馬県高崎市問屋町3-10-3 問屋町センター第2ビル
TEL.027-363-8377 FAX.027-363-8313

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