



—— 座談会(後半) ——

「小さな一流企業」について

【出席】

副代表理事

松田 哲也 氏 (高松第5支部)
松田哲也税理士事務所/所長

副代表理事

有吉 徳洋 氏 (高松第8支部)
㈲エーワンセキュリティサービス/代表取締役

共同求人委員長

有岡 康介 氏 (高松第6支部)
三有研器(株)/代表取締役

社員教育委員長

関本 亜紀 氏 (高松第7支部)
㈲アロパー/取締役

経営労働委員長

竹内 淳一 氏 (中讃第2支部)
日新モータース(㈲)/代表取締役

多様性委員長 (欠席の為誌面参加)

合木 啓雄 氏 (中讃第2支部)
NPO法人丸亀街づくり研究所/理事長

【聞き手】

司会：広報・情報化委員会

田中英城 氏 (東讃支部)
田中印刷(株)/代表取締役

広報・情報化委員会

香西 寛二 氏 (中讃第3支部)
㈲パッションクリエイティブ/取締役社長

前号に引き続き、「小さな一流企業」についてのテーマで、副代表理事と人を生かす4委員会(以下、4委員会の委員長に、その取り組みについてより具体的に語っていただきました。

司会 皆さんの会社は「小さな一流企業」を目指しておられますが、それぞれが語られる自社像は、全く異なるものという印象を受けました。定義として「小さな一流企業」はこういう会社ですというものがありませんが、答えは一つではなく、

各々の会社で目指す形は若干変わっていたり、「小さな一流企業」になったとしても、全く同じ会社ではないことを皆さんのお話から強く感じました。

そこで自社の取り組みの中で、同友会と関わり、変わってきたと思えるところがあれば、お聞かせください。おそらく会員の皆さん

もそこが一番知りたいところではないかと思えます。

竹内 「人を生かす経営」の理想の会社像が「小さな一流企業」だと思います。実践は一緒ですが、言葉として伝わりやすいのが「小さな一流企業」を目指すほうだと認識しています。

大きく変わったところは、私自身の意識です。それまでは社内の雰囲気が良いければと、社員と仲良くすることを心がけてきましたが、今は社員の将来を考えると社員にも未来があることを強く意識するようになったわけです。

司会 意識が変わったことで社員さんとの関係も変わりましたか。

竹内 変わりました。以前は毎年少しずつ昇給すればいいと思っていましたが、そうではなくて社員が豊かな暮らしをするための具体的な数字を出し、指針書に

「いまは出来ていないけれども全国の平均年収に近づける」という文言を加えました。そういう覚悟を持って取り組んでいきたいと考えています。

おそらく、こういう機会がなかったら何も変わらなかつたと思います。いくら理念があっても意識が変わらないと意味がないことを今は強く感じていきます。

有岡 経営理念を創ったときの話に遡りますが、受け継いだ以上、会社を守るという義務感しかありませんでした。理念を創ることで、自社の存在価値や役割りに少し気づき、自分の会社に人生をかける覚悟が出来ました。すると不満が課題に変わった気がします。そして自社の課題を解決するために具体的に何を行えばいいかが各委員会の活動で知ることができます。支部や委員会で聞いた話は、少しずつでも行動してみることを大切にしています。

その結果というか、形とし

て入社した社員が辞めなくなるなど、そういうことがここ数年出てきています。

司会 私も有岡さん同様、後継者です。入社当時の私は仕事に対して義務感しかありませんでした。会社は継がなければいけないもの、仕事はしなければならぬもの。社員がいるからそれは当たり前前、みたいな考えだったので、経営理念を創ることで初めて自分の仕事が楽しくなりました。社員と一緒に目標に向かっていけることがこんなに楽しいことだったんだと気づけたことを感謝しています。

関本 我が社の社長は皆さん

と同じ後継者でした。当時を振り返ると社長も皆さんと同じで何となくやっていたように思います。先代の社長がある程度基盤を築いてくれたので別に売り上げが下がることもなく、このままやっていけば、おおむね大丈夫だろうという考えだったのでないでしょうか。そんなときに経営指針を創る会(以下、創る会)に入っています。

その頃から店長だった私に、いろいろと相談をしてくれるようになりました。私としてはそれは願ってもないことで、経営者と一緒に考える貴重な体験になっただけでなく、出

来上がった経営理念は私自身にもしつくりとくるものでした。またスタッフも私同様、経営理念に関心や興味を持つようになりました。

創る会での体験や作成した経営指針があつて、経営者はある種の覚悟ができたんだろうと思います。ただ、経営指針が出来たからといって、全てが完璧ではなく、今もきつとこれでもいいのかという迷いはあるはずです。私は我が社の経営理念が好きですし、この理念に向かって進むと決めているので、落ち込んでも這い上がる力は持っているように思っています。

変わったことは、スタッフ全員が同じ方向に向いているので、スタッフ同士はもちろん、お客様に対しての判断基準がわかりやすくなったことです。

合木 経営理念を会社で作って3年経って、共育型インターンシップに取り組む中で社員自身の理念を考える取り組み



を始めました。何のために働くのか、生き甲斐などを社員自身が考える中で、経営理念とのリンクを考えるようになってきたのではないかと考えています。

社員自身が自分の夢や目標を自己実現していけるようにしていきたいと思っています。

司会 ありがとうございます。

ところで、会員企業が皆さん同様、「小さな一流企業」を目指したいと考えたとき、何から始めたらいいと思いますか。
竹内 私はまず支部の例会に参加することをおすすめします。例会に参加して、グループ討論で話を聞くこと。これが最初のステップであり、基本だと思っています。いきなり実践といってもそれは無理なので、例会に参加して他社の取り組みなどから気付きを得て、少しずつ進んでいくことが大事なような気がします。

私自身の経験からはつきり言えることですが、例会に参加しないと人間関係が出来ま



せん。その点からも例会への参加を一番にあげます。

有吉 たしかにそうですね。会の目的がわからないまま参加しても、例えば野球をしているのか、バスケットなのか、わからないのでは面白くないはずです。例会では理念やビジョンという言葉が飛び交います。そんな中で、先ほどの気付きを得ていくのだと思います。そのためには支部活動に参加していただくのが一番かと思っています。

司会 例会や委員会主催の勉強会にも参加するなど、学びの機会はいろいろと設けられていると思いますが、それぞ



れの委員会での「小さな一流企業」を目指す過程での学びについてお聞きます。

有岡 最初は自社の経営課題で一番興味のあるところからスタートします。例えば、採用に困っているから共同求人委員会に参加して勉強してみようというふうに参加した結果、それが採用に繋がったとします。その次は新人社員の教育のために社員教育委員会があります。そういう流れになりますが、ただ全ての根底にはきちんとした形での経営理念、経営指針書の成文化や更新があります。各自、担当しているところはありますが、その枠にこ

だわらず、他の委員会との交流やそこでの学びには得るものがたくさんあります。

そういう意味で、多様性委員会は中小企業が地域で取り組まなければならぬ一番大切なところを担ってくれています。課題のない人はいないと思うので、興味を持ったところからスタートすればいいのではないかと思います。

司会 合木さん、多様性委員会について活動内容をわかりやすく説明していただけますか。

合木 もとは障がい者を取りまく環境を考える委員会として、障がい者問題委員会という名称でした。しかし、障がい者だけでなく多様な人の個性や特性を認め合う委員会として活動をしています。特別支援学校との実習の受け入れの企業を増やし、マップづくりを行っております。

司会 それぞれの委員会でのサポートですが、どんなことをされていますか。有岡さんからお願いします。

有岡 共同求人委員会が一番ハードルが低いと思います。理由は社員教育委員会だと社員がいなくても参加はできるのですが、気持的には社員がいらないと参加し難い面があります。経営労働委員会は経営の根本なところですが、創る会への参加はハードルが高いと感じられる人も多いかもしれません。その点、共同求人委員会は今は社員がいなくても将来的に雇用したいという考えがあれば参加できます。

サポートというよりは伴走といったほうが適切かもしれません。ひとりで表現するのではなく一緒に選ばれる企業になりましょう」です。そのために必要なことや成功事例などを共有しながら、一緒に学んでいく場だと思います。

香西 選んでもらえ、ここに入って良かったと思ってもらえる会社づくりということですね。「伴走」はとてもいい言葉ですね。

関本 社員教育委員会は「共に



育つ」とあるように、経営者も社員と一緒に育つところを大事にしています。経営者が社員だけを送り込んで勉強させるケースが多いのですが、同友会の場合は経営者と社員が必ずセットになっています。なので、他の会社の社員はこんなことを思っているんだという気付きがありますし、逆に社員も異業種の経営者の話を聞くことで視野が広がります。

社員教育委員会では、新入社員の入社から幹部になるまでの全面的な研修をやっているの、トータルで一緒に成長していきますし、もしかしたら、その中から将来後

継者になる人材が生まれるかもしれません。長く研修を受けた人たちは社員だけでなく経営者の成長も見続けてきているので、皆さんおそらく目標を持って成長していると思います。

ただ、課題があります。社員教育委員会の認知度の低さです。何の研修をしているところだとよく聞かれます。今後は広報に力を入れなければと考えています。

竹内 皆さん会社経営をしているので、形は違ってもそれぞれに課題は抱えていると思います。経営労働委員会は基本、経営を学ぶ場ですが、課題

がないのが一番の課題なので、課題があることに気付く場面をつくるのが求められています。そういう場づくりが、「小さな一流企業」を目指すサポートになるような気がします。

経営全般を学ぶのはもちろんですが、社員教育委員会やその他の委員会と連携して学びの場づくりに取り組んでいきたいと思います。

合木 多様性委員会では、多様性を認め合うということ人間尊重の経営を推進しています。多様性を認め合うことはとても難しいことだと思っています。いろいろな個性や特性を抱えた人との関わり方のサポートも行っていきます。専門的な相談が必要な場合、専門的な相談機関への紹介もすることができきます。相談できる関係機関を巻き込んだ取り組みを行っているからです。

司会 4委員長からお話を伺いましたが、自社が抱えている経営課題において、それぞれで

学びを得ながら成長していけるところが、委員会の活用の仕方としてはベストのように感じました。最後にひと言ずつ会員に向けてメッセージをお願いします。

有吉 あまり難しく考えずに、とりあえず参加してみて、自分の中で噛み砕いてみればいいのではないかと思いますので。まずは素直な気持ちで参加してみてください。

竹内 主観がだいぶ入りますが、会社経営が面白くないと思っている人ほど同友会活動に参加していないような気がします。会社が面白くないほど同友会にとっぷり浸かってほしいと思います。

合木 いろいろな経営課題をお持ちだと思います。ご自身にあった経営課題を解決できる委員会で活躍してほしいと思います。

関本 5千円の会費はほんとお得です。例えば『同友かがわ』のスケジュールを見て全支部の例会を周ることもでき

るので、1周すればどこかで刺さるものがあります。これは私自身の体験なのでおすすめです。経営者が学べる場があることと、それが5千円で手に入ることに、こんなに素敵のところはありません。

有岡 私も自分の支部以外もかなり参加させてもらいました。本当に気軽に考えてほしいことと、約1600人の会員がいるので、この人はスゴイ！この人の真似をしてみたいという人をぜひ見つけてもらいたいと思います。

今年の1月から4委員会の合同委員会を定期的に開催し、情報共有をしているので、どこ

かに入ると全ての情報が入ってきます。ですから、入りやすいところから顔を出してくれると嬉しいです。

司会 ありがとうございます。両副代表理事、最後にご挨拶をお願いします。

松田 皆さん、どうもありがとうございます。有吉副代表を中心にした4委員長のまとまりを非常に心強く感じました。委員会を運営する皆さんのフレンドリーさが、一般会員の方々に伝われば、もっと身近な存在になるのではないかと思います。

これからも「人を生かす4委員会」が、より親しみやすい委

員会になればと思います。

有吉 縦割りの委員会構成が長く続いていましたが、「人を生かす経営」に正面から向き合うには、各委員会の垣根を取り払い一つになることが求められると思います。それに応えるために少しずつですが、今変わりつつあります。

委員会は中小企業の経営課題を最も深く理解している部署ですが、それを支部例会に長期課題として落とし込んでいけるよう将来的にはもっていきたいと思っています。

「小さな一流企業」で、地域の希望となるというビジョンに対してもしっかりとした道筋ができると思っています。

司会 貴重なお話をありがとうございました。ハツと胸を突く言葉やそうだったのかと理解が深まる事柄などに溢れた座談会でした。

皆さん、長時間ありがとうございました。

