

# DOYOU さいたま

同友会3つの目的 / 良い会社 良い経営者 良い経営環境をめざす



セレモニーサロン株式会社(川越地区会)

## 清水 真理

SHIMIZU MARI

セレモニーサロン株式会社は2000年創業。葬儀の企画、施行事業を中心に結婚式やお見合いパーティーの企画、施行事業も運営する会社です。

『葬儀は人生最後のセレモニー』と語る清水真理氏。古い習慣に縛られることなく、質の高いセレモニーを提供することはもとより人とのつながりやお客様の声を大切に女性ならではの視点で活躍する氏の経営の原点に迫ります。

(P7へ続く)

埼玉の元気を創る中小企業家 - 87

### 【経営理念】

- ・「人生の出会いと別れ、思いやりの心を大切にお手伝いいたします」
- ・お客様の立場になり、願い希望を叶えます。
- ・適正価格での鮮度の良いこだわりの生花アレンジ・もろこて
- ・うれしいギフト・美味しいお料理を提供いたします。
- ・スタッフ一同、連携を図り、自己を高める努力をいたします。

2015-11 November  
VOL.456 毎月1日発行

特集

### ◆特集:社員教育委員会

「人が生きる経営」

～共に学び 共に育ち 共に地域で生きるために～

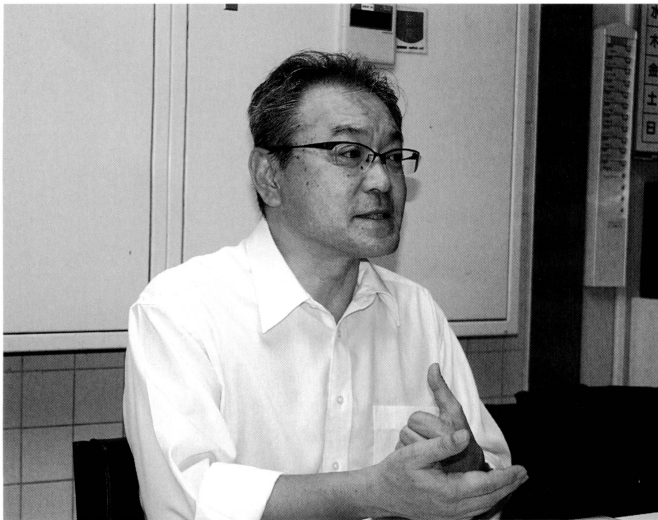
<http://www.saitama.doyu.jp>

社長の  
学校

# 特集 社員教育委員会

## 「人が生きる経営」～共に学び 共に育ち 共に地域で生きるために～

地域で採用した社員が、経営者と学び合うことで地域に役立つ人になり、その結果として企業が果たす地域貢献になる。この同友会型の社員教育について、改めてその意義を問い直してみたいと考え、広報委員会では特集記事を企画しました。若者の育成についてさまざまな問題が取りざたされる中、経営者は何に着目し、何をすればよいのでしょうか。教育により経営者も社員も共に生きる企業づくりを目指すという、社員教育委員会の実践活動について紹介します。



### 社員教育委員長インタビュー

## 小島 秀孔 氏

(株) ライフ白銅 代表取締役社長、東部地区会  
中同協社員教育委員会副委員長  
埼玉同友会社員教育委員会委員長

記事：宇野町子／取材：宇野町子、池田恵津子(広報委員会)

#### 社員教育委員会とは「気づきの場」の提供

社員教育委員会の活動について、同友会、ことに埼玉同友会と所縁の深い太田堯氏の発言をふまえ(中小企業家しんぶん平成27年8月15日号)、小島委員長からお話を伺いました。

また、「人を生かす経営」と言い習わしてきましたが、太田氏はその人の持ち味が「生きる」経営をめざしてほしいとの発言に背を押されたことで、今回のタイトルには「人が生きる」を用いました。さらに、「情報の学習を介添えしていくことこそが本来の教育であり、共育」だとも発言していますが、実際の委員会活動ではどのように実践しているのでしょうか。日々の活動にも注目してみました。

#### 自力で学び、自力で気づく力を身に付けてほしい

**広報**：漠然とした質問ですが、同友会らしい教育をどのように捉えていますか。

**小島**：埼玉同友会の今年の目標に、同友会型企业づくり・21世紀型企業づくりを進めて行こうというのがあります。具体的には、地域で信頼される会社を作ろう、社員が自主性を持って働ける会社にして行こうということです。特に社員教育委員会では、自主性のある社員を作っていこうというのがテーマです。

**広報**：まず大切なのは自主性ですね。

**小島**：自分で気づく力、自分で学ぶ力を身に付けて欲しいですね。

同友会の社員教育は、何か知識を詰め込むわけではないのです。参加者が自分で気づいて、自分で解決していく。環

境の違う会社へ、同じノウハウを持って帰って会社は変わるのかといったら、変わらないですね。知識やノウハウを詰め込むのではない、同友会型の社員教育とはそういうことなのです。

#### フォローアップ研修とエピソード

**広報**：社員教育委員会では、新入社員向けや、フォローアップなどの研修を企画、運営しています。いわゆるプロの講師ではなくて、経営者自らがスタッフとして入っていますが、そこにどのような意義があるとお考えですか。

**小島**：私たち経営者も気づきは大事です。わかりきったような顔をしています。経験を通して勉強することは社員も経営者も同じです。委員会では、両者がフラットな関係で学び合う場を提供していると考えています。

以前はグループ講師と呼んでいましたが、今はファシリテーターと呼ぶようになりました。ファシリテーターとはお世話役のことです。私たちは教えることはせず、ただ脱線しないように枠を囲ってあげるだけです。



▲「研修での他社の社員との交流は大きな刺激になる」と語る小島氏

**広報:** いろいろな問いかけを発していく中で、参加者それぞれが気づいていく研修ですね。

**小島:** 他社の参加者の発言を聞くことで、様々な考えがあることに気づいてもらえたら、それで良いと思います。あるフォローアップ研修で、こんな発言がありました。入社したばかりで何をしたらよいのか分からないので、自分にできることは何かと考え、全社員(およそ30人)のフルネームを書き出して覚えることをしていたそうです。

作業としては簡単ですが、実際にやっている人はどれほどいるでしょうか。私自身、社員全員の氏名を正確に知っているとは言えません。でも、一緒に働く仲間の名前を覚えていることは、必要なことです。まさに目から鱗の落ちる思いを体験しました。委員会に関わっていなければ、経験できなかったでしょうね。

重要なことは参加者の気づきではなく、経営者の気づきです。ファシリテーターもみんな特徴があり、リードの仕方も違えば見ているところも違う。自社の参考になるかもしれません。



域の人に信頼される会社、将来あの会社に勤めたいという企業を作っていかなければいけないと思います。大学生の就職先を選ぶ条件に、通勤時間が短いというのがあるそうです。より地域に根差し、そこにいる人を採用して、地域ぐるみで育てていくことが大事になってくると思います。

先日開催された中同協の社員教育委員会で、同友会らしさとは離職率の低さだという話がありました。大学生は新卒で入って3割は3年以内に辞めていく、高校生は4割退職が一般的だそうです。私たちは共同求人採用して、その後は社員教育を続けているので、離職率も低いと解釈しています。

当委員会のアンケートによるデータの中に、新入社員研修のみの参加からリフレッシュ研修、リーダー研修にも参加することで、目に見えて定着率を上げている会社があります。研修に参加するうちに何か気づきがあって、続けるうちに定着率も向上したように読み取れます。このデータでは情報量が少ないために、あくまでも推測ですが。

**広報:** 「中小企業家しんぶん」では中同協の委員長が、「会社に役立つ社員ではなくて、社会や地域を守る人間が育ちあう場を考えねばならない」と発言しています。委員長のお考えを伺いたいのですが。

**小島:** 全く同感です。

大阪同友会の話です。大阪のある公立高校では学力も低く、生活保護を受けている家庭が半数以上。生徒は「働くのはしんどい」と言っているそうです。おそらく、その生徒の親は「働くのはしんどい」と言っているのでしょう。その親はどこで働いているかと言えば、地元の中小企業です。だったら、私たちが抱えている社員を立派な大人にしなければいけないと気づいたそうです。



### 感動すること、気づくこと、伝えることで共に育つ

**小島:** 参加者の顔がどんどん変わっていくのを見るのは、楽しいです。新入社員研修の1日目は、発言なんかありませんよ。みんな下を向いています。それが2日目になると、手がバンバン挙がってくるのですよ。昨日ずっと下を向いていた参加者が、です。人間て、こんな力を持っているのだと感動します。その感動を経営者は自社に持ち帰り、仕事に応用してほしいと望んでいます。経営者は、社員に対していつも関心を持って見ているというアプローチを、していなければいけないと思います。

経営者も出来るだけ研修に参加して、朝と帰りの社員のの変化を見て欲しいのです。それが大事です。そして研修から戻ったら、「〇〇さん、あの時何か変わったように見えたけど、何か思う所があったの」と声をかけるだけで、社員との関係が変わってきます。「社長は自分のことを見てくれた、よし頑張ろう」と思うはずです。

極端なアイデアかもしれませんが、今後は、『共に育つ』の観点から、経営者(引率者)と共に参加する事を条件にしようか、とも考えています。参加者に研修の意義が伝わりやすくなります。

**広報:** それでこそ、「共に育つ」のですね。

### 地域に信頼される会社

**広報:** 地域との関係はどのようにお考えですか?

**小島:** 社員がきちんと育って行って、その会社の業績も良く、地



▲委員会合宿では「共に育つ」ために熱い議論が繰り広げられる(2014年栃木県那須での社員教育委員会合宿風景)

「仕事は楽しいよ」と家と言える社員をたくさん育てれば、地域貢献に繋がっていきます。「仕事は楽しい」が社員の子供に伝わって、働くことが楽しいと思える子供が増えて行けば、犯罪も減り、地域は活性化していくのではないのでしょうか。

**広報:**ただ会社に役立つ人間を育てるのではない、そんな薄っぺらなことではないということですね。

**小島:**事情があって辞めるのは仕方がない。でも辞めた後に、「良い会社にいたね」と言われるぐらいの会社にしたいですね。「あの会社で基礎を教わって、社会人として1人前になった」と言われるようなそんな会社でありたいですね。



▲新入社員研修会ではお辞儀の練習も(2015年)

### 社員教育委員会の今後の課題と夢

**広報:**すでに取組みが始まっている「マナーブック」についてお話しください。

**小島:**今までは福岡同友会で作成した「マナーブック」というテキストを使っていました。これも素晴らしいのですが、埼玉同友会の思いを込めたものを作ろうということになりました。動き始めたばかりですが、

メンバーは約10名です。我々経営者が社員を抱えて、日々頑張っている思いを伝えようと思っています。来年の4月までには、カタチにしたいと思っています。その後も、数年がかりで作り上げていこうと思います。代々伝えられていくなかで、カスタマイズされ、各社で使ってもらえれば良いと思っています。

**広報:**今後の課題としては、研修のフォローでしょうか？

**小島:**そうですね。

先日、戸田・蕨地区会で、4社ほどの研修参加者に集まってもらい、ヒヤリングをしました。

できれば、それぞれの地区会でも参加者を集めて、研修を受けてどう変わったか、その後どんなことがあったかなど聞いて欲しいですね。近況報告でも良いと思います。そして、何か問題があれば、地区会のみんなまでフォローできるようになったら、素晴らしいと思います。委員会と地区会との連携とは、こういうことです。「この会社で働いて良かった」という会社を同友会で作って行く」それが壮大な夢です。

**広報:**お話を伺って、社員教育とはまず私たちが学ぶことなのだ実感しました。今後は広報として研修会への参加を促す活動をしていきたいと思っています。小島委員長、本日はありがとうございました。



▲新入社員リフレッシュ研修会のグループワークでの様子(2014年)

## 新入社員研修参加企業調査

入社3年目までの離職率について、厚生労働省のデータ(『新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況』)によれば、ここ数年は、高卒者は概ね40%前後、大卒者は概ね30%前後で推移しています。

これに比して当委員会のアンケート結果によれば、回答のあった30社では3年以内の入社は総計214名。そのうち現在の在籍総数187名となっています。

このデータは高卒者と大卒者が合算されたデータであり、母数や算出基準が上記の離職率とは異なり、一概には比較できないことを承知で単純計算をしてみると、離職率はおよそ13%となります。このことから、日本企業の平均的な姿よりは離職率が低く、社員の定着が良い傾向が伺えます。

### 過去3年間における新入社員在籍率

～社員教育委員会の資料から～ (回答数30社 / 2015年7月時点)

入社年度	2013	2014	2015
入社人数合計(人)	45	67	102
平均在籍率(%)	77.7	80.5	96.0

## ただいま制作中 「マナーブック」を知っていますか？

同友会や会員企業の新入社員研修で、テキストとして使用されている「マナーブック」をご存知ですか。現在は福岡同友会で制作したものを使っています。

「マナー」といっても単なる礼儀作法ではなく、仕事に向かう心構えやビジネス文章の書き方など、社会人として身に付けておきたいことを広く取り上げているものです。会員である経営者自身が執筆している、実践的な内容です。

これにならい、埼玉同友会ならではのテキスト作りが着々と進行しています。



## 第43回 中小企業家同友会全国協議会 青年経営者全国交流会 in 山梨

# 人は石垣 人は城 ～今こそ実践! 人間尊重の経営～

### 2015年9月10日(木)～11日(金)



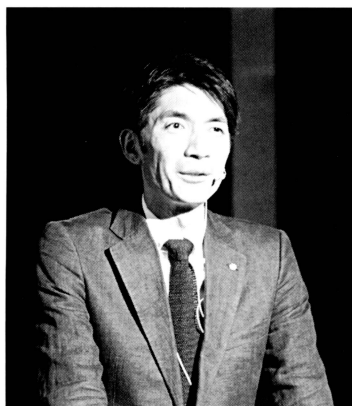
#### 記念講演

2015年9月10日・11日に、山梨(甲府市)にて青年経営者全国交流会が行われました。

47同友会および中同協から1,206名、埼玉同友会からは51名の参加がありました。

開催されたこの日は、台風18号の影響で、大雨とその後の関東・東北豪雨を受け、茨城県常総市の鬼怒川が決壊し、目を疑うような大きな被害を心配しながら、参加者は皆、地元や被災に遭った地域の方々、そこで活動している同友会会員に想いを馳せながら、学ばせて頂きました。

今回の青全交のメインテーマは、「人は石垣、人は城 今こそ実践! 人間尊重の経営」です。一昨年、東京開催された際の青全交で山梨の実行委員長が開催アピールしてから2年の間に、様々な変化があったのだと感慨深い気持ちで、参加致しました。



(株)フレアス 代表取締役  
**澤登 拓氏** (山梨同友会会員)

2日目の記念講演では(株)フレアス 代表取締役 澤登拓氏(山梨同友会会員)が『“弱者集団”で高齢化社会に挑む～人に寄り添う介護の実践で日本一の会社に』というテーマでお話し下さいました。澤登氏は2000年に創業し、現在は従業員数561名、全国53事業所91拠点と、在宅医療マッサージ分野では日本一の会社に成長しました。お話を聞くまで、14年間で会社が急成長し、社員数も急激に増え、同友会の学びがどのように実践されているのか想像が付きませんでした。

澤登氏は、山梨県内で従業員数名の個人事業主の時に山梨同友会と出会いました。入会当時、同友会に参加する度に、会社の仕組み・組織づくり・社員の士気を上げる事・融資を受ける事等、貪欲に学んだそうです。そして転機が訪れたのは、中同協の総会に参加した時の事。同じグループ討論メンバーの中に全国的に事業展開している会員と出逢い、刺激を受けた澤登氏は、自分も山梨から全国へ!とすぐに動き出しました。しかし成長する過程で、社員がまとめて辞める事態を経験し、社員にビジョンを語る事、社員と理念を共有する大切さを学びます。青年全国交流会に参加し、全国へ事業展開するきっかけをもらった澤登氏。私たちが全国の交流会に参加する意義に改めて気付きました。

講演を通じ、「同友会の仲間である私たち」へ、共に学び共に上を目指す情熱と勇気をたくさんいただきました。

(大宮南地区会 宇梶純江 記)

## 分科会

## 【第1分科会】

青年部活動による気付きから、自らが変わり、  
会社が良くなっていく！  
～共に切磋琢磨する青年経営者の経営実践～

コーディネーター：早間雄大氏（㈱クニヨシ 代表取締役）  
パネリスト：三角武一郎氏（㈱KSP 代表取締役）  
パネリスト：中野愛一郎氏  
（㈱イベント・トゥエンティ・ワン 代表取締役）  
パネリスト：松本勝彦氏（松本ギフト㈱ 代表取締役）



▲三角武一郎氏

第1分科会は、全国から120名もの青年経営者の方々が参加する中、コーディネーターと青年経営者3名の非常に熱いパネルディスカッションとグループ討論が繰り広げられました。

尚、以下の3つの内容について、パネルディスカッションが行われました。①どのような青年部活動を目指すべきか。②どのように企業づくりを実践していくか。③2020ビジョンをどのように活動や経営に活かすのか。

コーディネーターの早間氏の絶妙な問いかけもさることながら、それに答える三角氏、中野氏、松本氏のそれぞれの信念に基づいた取り組みと確固たる実績は、青年部活動を通しての学びが、確実に強靱な企業づくりにつながっていると感じさせてくれるものでした。また、青年部活動を通じて、同じ年代の仲間と本音で語り合い、時にライバルとして切磋琢磨し合えることが、青年部ならではの良さであり、そこからの可能性は無限大であるという話は、本当にその通りだと強く感じました。そして、各人が話の中で言っていた“同友会がなければ、今の自分、会社ともに無かった”

という言葉は、心の底から出てくる言葉として、聞いている側の心にとっても深く響きました。

また、青年部連絡会2020ビジョンについては、青年経営者が未来への責任を果たすこととして、自らが未来を創っていくだけでなく、子供たちが未来に希望を持てる日本を創っていく、という壮大な内容でしたが、このような考えを持った経営者が増えていけば、間違いなく実現できるものと確信できる内容でした。

そして、グループ討論では、本音の討論が繰り広げられ、学びはさらに深まってきました。最後は、来年の青全交までに



▲中野愛一郎氏



▲松本勝彦氏

実施する決意表明「自分や仲間、社員などへの約束や宣言、1年後の目標」をお互いで発表し合い、来年会った時には結果を確認し合う約束をして、閉幕となりました。

（浦和地区会 小林勉 記）

## 【第7分科会】

社員の声を聴いて謙虚に学ぶ  
～個性輝く職人集団を目指して～

報告者：吉田雄亮氏（㈱吉田電工 代表取締役）

第7分科会は、「社員の声を聴いて謙虚に学ぶ」をテーマに、会社の方針をいかに社員の成長に結びつけるかを、吉田氏に報告いただきました。

分科会には、経営指針を成文化したけれども、なかなか社内に浸透していないとの共通の課題をもつ経営者が多く参加しました。実例報告での、定期的な個人面談や技術研修会での社員の結びつきを強化する試みなどのお話は、同じ技術者集団を率いる経営者としてぜひ取り入れたいと感じました。

吉田氏の報告では、計画書の実行を望むあまり、社員の気持ちに寄り添うことができず、結果的に社員の退社という事態を招いてしまった事例の報告もありました。失敗事例を率直に報告いただいたことにより、その後のグループ討論では、困っていることの相談が積極的に話題に上がりました。グループ討論は、「社員が輝くとは？輝くためには何が必要か」のテーマで行われました。社員から教えられる、社員から気付かされる、各人の事例が多く披露され、課題をもって全国大会に臨んでいる人との討論は、困っていることへのヒントにあふれていました。

報告を聞いていて、「リーダーシップの意味を捉え違いしていました。」との発言も聞かれました。同じ経営者として、課題にぶつかっている人、課題を乗り越えた人が一緒になって討論をして、問題の本質を掘り下げてゆく体験を共有出来ました。経営者は、孤独ではない。解決の糸口は、声に出すことにより可能性が無限に広がってゆくことを実感できました。

新鮮な気持ちで会社に入った社員が、仕事にやりがいと誇りを持ち、それを次世代に自然に伝えられる。そんな社風が育つ会社に共に育ってゆきたい。吉田氏のまとめの言葉をそれぞれの会社に持ち帰り、実践すると誓い合ってグループ討論を終了しました。

吉田氏と長く同友会活動をしてきた、柴田氏が座長のまとめを行い、強靱な企業体質に挑戦しつづけていこうと呼びかけられ、分科会が終了しました。いいことも悪いことも話し合ってきた二人の関係は、きっとこの先もずっと続いてゆくことなのでしょう。ライバルであり、戦友である経営者が身近にいることの幸せ。同友会活動の魅力を再確認できた分科会となりました。

（川越地区会 大沼崇 記）



埼玉の元気を創る 中小企業家

セレモニーサロン (株)川越地区会

埼玉県川越市菅原町19-1 伊勢原六番館3F

TEL:049-226-1411

http://www.hananona.com/

突然の社長業

2000年、バス会社経営の経験を持つ清水氏の父が、近郊に葬儀場ができることをきっかけに、会社を設立。ところが盆暮れ正月も関係ない葬儀の仕事の大変さ等、当初のもくろみ違いから経営に嫌気がさし、半年足らずで娘の真理氏へと任される予期せぬ展開となりました。清水氏は当時30歳で結婚したばかり、しかも経歴は事務職経験のみと、あまりにも電撃的な、無謀とも思えるバトンタッチでした。



「当時はご遺体を見ては、うわ〜と驚いてしまうような有り様。仕事の都合上、昼夜を問わず訪れる急な打ち合わせに振り回されながら過ぎていく怒涛のような毎日でした」。

しかしながら受注は順調に増え、車庫の建設や霊柩車5台を揃えるために借入した返済も終わる頃、妊娠。喜んだのも束の間、仕事の激務に切迫流産で緊急入院の事態に陥りました。本意ではなかったものの、そのことがきっかけで一時的仕事を休むことを決断しました。

「子供が1歳過ぎた頃、仕事を再開しましたが、長く休んでいたにも関わらず、自分の復帰を待っていただいたお客様への感謝の気持ちで、自分が必要とされている場所がここにあることを再確認することになりましたね。24時間対応の仕事と子育ての両立は大変でしたけど。夫の理解が不可欠と感じ、仕事現場に連れて行ったこともあります。度重なる遅い帰宅に不満気味だった夫ですが、初めて目にする現場で社員から『奥さんがやっているこの仕事は本当に大変で重要な仕事なのですよ』と言われ、それから少しずつ家事にも協力して、サポートしてくれるようになりました」。

同友会との出会い

子供が小学生になり手がかからなくなり、これから益々仕事に集中しようと考えていた矢先、業界に新たな流れが起ります。

現在は主流となっている身内だけの家族葬や式をしない

火葬式のお葬式が目立ち始めます。これにより単価が下がり、それまで好調だった業績も悪化し始めました。そのような時に、知人の紹介で同友会と出会



▲心を込めて別れの場面をサポート

いました。毎月毎月、お給料払うのに精一杯、スタッフとのコミュニケーションもうまく取れず、行き詰った状況の中、清水氏は改めて経営を一から勉強したいと決意し入会しました。

入会後は積極的に例会に参加、元々何事も前向きに捉え取り組んでいく性格の清水氏は幹事としても精力的に活動します。



苦労した経営理念作成

そして清水氏は同友会の仲間からの勧めで2013年に経営指針セミナーを受講することになります。そこで初めて経営理念、経営計画書という言葉と出会います。当時を振り返り「セミナーをきっかけに本気で経営者として経営を学び、考える機会を得ました。また、同じような悩みを抱える経営者の方に出会うことで初心に戻り、これから先もセレモニーサロンを続けていくために今までの経営についても反省し学びを実践して行こうと決意しました」と語ります。

経営理念を作成する上でいくつかの思いがあったそうです。

それは『数ある葬儀社の中でお客様が選ぶポイントにしてもらうこと』『スタッフに自分の思いを伝えること』『自分も経営するにあたり、心が揺らがずに進めるような言葉』この3点に



▲経営指針づくりセミナー終了式での清水氏 右は高橋正哲経営委員長(当時)

重点を置き作成したそうです。

経営理念作成後、一番驚いたことはスタッフの意識の変化だと言います。それまで、顧客からの要望に「できません」と即答していたような場面でも、とりあえず持ち帰り検討するようになったそうです。「お客様の最後の要望はなるべくかなえてあげよう、という理念が伝わってきたのかなとうれしく感じますね」。

今後のセレモニーサロン

将来的には、お客様がくつろげる場所として現在のオフィスのあるビルの一隅にコミュニティスペースを作りたいと清水氏は語ります。これは会社で独自に行っている高齢者向けの声かけサービス『見守り隊』を通じて感じたそうです。社会問題であるこれから迎える超高齢化社会に向けて、ひとり一人の繋がりを大事に思う清水氏だからこその夢。我々も避けては通れないこの問題に誠実で気さくな人柄と行動力でどう実現できるかを大いに期待したいです。

(川越地区会 広報委員 國分洋祐 記)

2016年度

# 埼玉県の中小企業政策に対する 中小企業家の要望・提言

埼玉県に対しての重点要望8項目からなる「2016年度 埼玉県の中小企業政策に対する中小企業家の要望・提言」を提出し2015年9月17日に懇談を行ないました。(一部抜粋、編集)

## はじめに

埼玉県は、全国に先駆けて2002年に埼玉県中小企業振興基本条例を制定し、中小企業の健全な発展こそ、埼玉県経済の活性化に寄与することを宣言したが、地域が主体となる本当の地方創生を進めるためには、地域の特徴を生かした政策を官民協働で立案していくことが重要である。

とりわけ、多様性に富んだ中小企業を育成するための政策として求められるのは、大企業向けのミニ版ではなく、中小企業の目線に立った施策である。中小企業向けの各種表彰制度、認定制度においても、大企業のそれをスケールダウンしたものではなく、中小企業の特徴を生かした企業づくりの視点で、企業の成長過程を支援する施策が必要である。

そのためにも埼玉県の独自性を生かした産業政策を論議し提案出来る場を設ける等、埼玉県中小企業基本条例の具体化を通じた産業労働施策の充実をお願いする。

私たち埼玉中小企業家同友会は、三つの目的のもとで、自社の経営を維持発展させ、経営者自身を磨き、自社を取り巻く経営環境を改善させる運動を通じて、地域の雇用の確保と地域振興を埼玉県と一緒に図って行きたいと活動している経済団体である。

中小企業を取り巻く経営環境は依然として厳しい環境下にあるとの視点に立って、埼玉県の中小企業政策に対する要望・提言を行なう。

## I. 埼玉県中小企業基本条例の具体化で産業労働施策の充実を

### 1. 中小企業の要望・実態を把握した上での政策の作成について

#### ① 昨年の回答の具体化の要望

「政策の検討・企画にあたっては、まずは県が主体的に四半期経営動向調査、県内経済団体等との意見交換、企業訪問、各種審議会などを実施して、中小企業の方々の様々なご意見、ご要望をお聞きし、政策企画に反映してまいります」この回答に沿ったヒアリングの進捗と、計画の具体化をお願いします。

#### ② アンケート内容の追加の要望

同友会の景気アンケート(同友会景況調査報告・DOR)には、「経営上の問題点」と「経営上の力点」を聞き取る内容があり、どのようなことで悩んでいるのか、どのように解決しようとしているかを聞いている。現在の景気動向調査に追加し、経営課題の把握をお願いします。

2. 中小企業に関わらず、県内経済政策を論議するプロジェクトを立ち上げ、埼玉の特徴を生かした地域活性化の政策をお願いします。

3. 基本条例に沿った、知事の議会への報告を経営団体へ広報するようにお願いします。



4. 県内各市町村の中小企業振興条例の具体化について把握し、活発に進めている事例を広げるようにお願いします。

## II. マイナンバーの普及について

「番号法」を進めるための中心的な役割に社員を雇用する「事業者」が位置付けられ、個人のプライバシーを保護するために厳しいルール作りが求められている。ところが、多くの中小企業が対応できていない。については、以下の対応をお願いします。

1. 県民及び中小事業者にきめ細かな広報・周知を行うこと。
2. マイナンバーの定着に向け、十分な理解と制度の安定的な構築を目指して、国等へ時間をかけて進めるように県としての働きかけ。

## III. 障害者雇用の推進について

1. 同友会の各地区例会と障害者雇用推進委員会の合同例会また、全県研究集会の分科会等、各種経営体験交流や経営実践報告の例会等での講師等の紹介や情報の提供をお願いします。
2. 同友会では、実習生受け入れ企業50社を目標に今期は取り組んでいる。特別支援学校の就職担当者と同友会会員企業との交流の後援や情報の提供等バックアップをお願いします。
3. 県内の障害者雇用で素晴らしい実践をしている企業の紹介、ベンチマーキング等の紹介をお願いします。
4. 障害者施設、特別支援学校、サポートセンター、同友会の情報や紹介の交流のネットワークづくりと、障害者雇用へ踏み出すためのサポートを構築するための支援をお願いします。



#### IV. 女性の活躍推進及び多様な働き方の推進

中小企業家として積極的に取り組んでいくためにも、埼玉版ウーマノミクスとして、全国に先駆けて掲げている埼玉県として、より一層の、全国のリーダーシップとなる様々な中小企業向けの支援をお願いします。

さらに当会では、障害者・女性等の「多様な働き手」だけでなく、「人を生かす経営」の実践として「多様な働き方」の推進にも取り組みはじめています。現状では人材確保・育成は中小企業に重く押しかかっている。地域と密着し地域の雇用を守っている中小企業への総合的な支援をお願いします。

1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」において、
  - ①国が行う優れた取組の「一般事業主の認定」だけでなく、埼玉版の「中小企業向け基準認定」(ポイント制)等の検討をお願いします。
  - ②地方公共団体の支援措置である「相談・助言」を身近な機関で中小企業向けに実施をお願いします。
  - ③女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織し、メンバーには中小企業家を複数参加できるよう配慮をお願いします。
2. 職業生活と家庭生活との両立に関して
  - ①本人の意思が尊重されるよう、制度だけではなく風土の醸成を図るような中小企業の取組事例を収集し、「男性の働き方の見直し」や「幹部社員の理解を深める活動」等、広報啓発の推進をお願いします。
  - ②いわゆる「正社員」と「非正規雇用労働者」の二極化緩和のためにも、労使双方へ優れた取組の収集・紹介等、普及啓発の拡大をお願いします。
  - ③働く一人ひとりのワークライフバランスの推進が、中小企業による「人材確保」「定着率等向上」のための支援等、労使双方にとって望ましい形での普及支援をお願いします。
  - ④「地元の中小企業に就職：地産地就」しようというような発信を考えてもらうようお願いします。
  - ⑤働き方の多様化が進むにつれ、「休業中の人員確保」や「煩雑な労務管理」も中小企業には重く押し掛かる。柔軟で多様な就労形態が労使双方の利益に繋がり、円滑円満な労使関係を築くためにも「労使双方への様々なサポート」をお願いします。
3. 女性の活躍推進の様々な課題を、グローバルな視点で抽出し積極的に取り組むためにも、成長著しいアジア経済をはじめ、海外における女性経営者、および経済団体との、交流のサポートをお願いします。

#### V. 埼玉県の制度融資について

1. 実際に活用するにあたって、借りる側の中小企業及び経営者に要望される具体的な条件を明らかにすると同時に、その条件を満たしたうえで借入の手順や手続きを明確にした分かりやすい説明書またはガイドライン作成をお願いします。
2. 県の制度融資を活用するにあたって、「このような事例」で貸し付けが不正立になった事例集をまとめ公表をお願いします。

#### VI. 中小企業の雇用問題について

1. これまでに当会も、高校生の四者面談、出張授業、学内合説などの取り組みに参画させていただいたが、このような機会をより多く設け、高校生の就労意識、中小企業への理解などを高める方策を強化し、生徒企業双方にとってより良い就職に結びつくものとする。また、高校に限らず、中学から大学のキャリア育成の教育に、地元中小企業で働く意義、企業価値、役割を伝える場の機会を増やすような支援をお願いします。

2. 昨年からはまった「夢ある埼玉・就活プロジェクト」のように、学校、行政、企業が連携した学生の就職活動の支援事業を、ひと時の事業に終わらせず、長いスパンで考えて、より良い施策に育てていくことにより、学校と学生の中小企業への理解がより深まるものと考え、今後も私どもの活動を理解いただき、支援をお願いします。

#### VII. 国際展示会の開催について

まず海外市場の感触を探ることができるような埼玉県主催の「埼玉国際商談会(仮称)」を東京の国際展示場等にて開催し、世界に視野を向けたビジネスチャンスの場の提供をお願いします。

#### VIII. 観光施策への提言：県内を縦断する歴史街道の新たな視点による取り組みについて

1. 従来の秩父・川越という観光地にスポットをあてるだけでなく、街道沿線の歴史・文化などの地域資源を活かし、それぞれの地域でまちなかの回遊性を高め、更には地域間の連携による回遊型観光の実現に向けて推進をお願いします。
2. 有名な観光地への集客を従来の観光バスや自家用車に頼るのだけではなく、鉄道や路線バスなどの公共交通機関を活用し、連鎖的に集客する仕組みを県が主体となって各自治体や地元商工会・商店街とが連携される仕組みの構築をお願いします。
3. 同一の方向性で地域の魅力を高め、地域全体でのブランド価値を高め、それぞれの地域の吸引力を高める仕組みの構築をお願いします。
4. 目的意識を共有し、一丸となって活性化に取り組む為、それぞれの地域の民間団体や公共を担う多様な主体による「地域活性化協議会(仮称)」の設立を目指し、自立と連携で行う事が出来る環境の整備をお願いします。
5. 先ず、その手始めとして埼玉県の東部に当たる日光街道及びその脇道である日光御成道となる公共交通機関である東武鉄道だけでなく、県や川口市・さいたま市等が出資している埼玉高速鉄道(SR)を核とした新たな魅力創出で、都心からだけでなく海外からのインバウンド需要を見据え、受け入れ施設の整備と平行し沿線活性化に繋げるようお願いします。

#### 出席者

(埼玉県)産業労働部長・立川吉朗、産業労働部副部長・加藤和男、産業労働部雇用労働局長・渡辺充、産業労働政策課長・板東博之、企業立地課長・新里英男、観光課長・今成貞昭、勤労者福祉課長・斎藤和也、就業支援課長・三宅瑞絵、ウーマノミクス課長・野尻一敏、産業労働政策課副課長・碓井誠一、産業労働政策課主幹・原口正直、産業労働政策課主任・関口智子

#### (埼玉中小企業家同友会)

代表理事・久賀きよ江、政策問題プロジェクトリーダー・新井俊雄、副代表理事・柴田 玲、副代表理事・沼田 道孝、理事・小松君恵、理事・都丸亮一、理事・三角武一郎、監事・小山忠、事務局長・小池教之、事務局主任・田ノ上 哲美

〈敬称略〉

## 各地区会で開催された例会をご紹介します。

### ★人間だれしもハンディがある!★

【浦和地区会・障害者雇用推進委員会合同8月例会】

## ハンディを持つ人も戦力となる 経営体質を作るには ～障害者雇用が店を変えた!～

報告者:日疋好春氏(株) ひびき 代表取締役、川越地区会)



報告者の日疋好春氏がいきなり切り出された言葉が印象的でした。「私は、今もって障がい者雇用をしてきた覚えはない。社会貢献しているつもりもない。当社にとって必要な人材が、たまたま障がい者であった。求人広告をしても人が来てくれない時に、来てくれたのが障がい者であった。当初は苦勞をしたが、現在彼らは、重要な“戦力”である」。この一言に尽きます。

氏はこうも言われました。「誰でも全てができるわけではない。全員が何らかの“ハンディ”を持っている。欠点は横に置き、適材適所、良い所を伸ばす。彼らがお客様ではなく、“戦力”になることが、障がい者雇用の鍵になると感じました」。

例会当日は、障がい者雇用に関心のある経営者が多数(55名)参加されて、活発なグループ討論が行われました。何よりも、実体験を通じての氏のご報告は説得力があり、会場も随分と盛り上がりました。また、講演後も質問が相次ぎ、会場全体に熱気が伝わりました。報告者の日疋好春氏には心からお礼を申し上げたいと思います。

(藤野信行 記)

### ★同友会では懇親会も学びの場!★

【大宮南地区会8月例会】

## 売上前年対比120%!社員半数が退職?! 優良企業が10年目にして迎えた困難とは… ～時代の転換期、本気で社員と関わるとは!～

報告者:西本淳弥氏(株) アートエンディング 代表取締役、東部地区会)

西本氏は同友会に入会して、どういう会社に行きたいかブレなくなったと言います。先輩経営者から学ぶことが一番大事だと思い、積極的に懇親会に参加してきました。懇親会での本音のアドバイスが一番の学びだと思うからです。そして良いと思うアドバイスをどんどん吸収して、それを自社に反映させていきます。



創業から3～4年目はネット集客率90%でしたが、値段で選ばれることに未来はないと思い、そこからアナログ重視へ。そして社員の人材育成に力を入れていきます。オリジナルの人事評価制度は成果主義ではなく、社員・会社に対する貢献度評価。社風に合った人が正当に評価されていく人事評価が必要と感じ、社員同士の仲間の関係性を大事にしました。起業5年目からは毎年経営計画発表会を行い、来賓や社員の両親も招待します。会社にとって一番大事なイベントであり、一番良い社員教育になるそうです。

前向きで明るい、ガッツのある経営者の下で社員の方々がイキイキ働く様子に、葬祭業のイメージがガラッと変わってしまいました。

(加藤早苗 記)

### ★初の試み、グループ討論二部構成!★

【大宮東地区会9月例会】

## とことん話し合おう!ぜ～んぶグループ討論会! 社員のモチベーションを上げる秘策はあるのか? ～業績は社員のモチベーションで左右する～

報告者:小島秀孔氏(株) ライフ白銅 代表取締役社長、東部地区会)



「ぜ～んぶグループ討論会!」という、大宮東地区会では初のグループ討論二部構成の例会です。まずは、社員教育委員会 委員長である小島社長から社員教育について簡単にお話を頂き、その後「社員のモチベーションを上げるために取り組んでいることは何か?」をテーマに前半のグループ討論開始。後半ではメンバーの半分を入れ替え、前半で盛り上がった内容を再度テーマにし討論するという二部制で社員のモチベーション上げる秘策を探りました。

小島社長からは、震災をきっかけに社員の自主性・積極性に気づき、任せてみる事で社員のモチベーションを上げる事ができたなど、短い時間ながらも濃い内容で報告をいただく事ができ、グループ討論ではモチベーションを上げるためにやってよかった事、悪かった事などを共有し、更には自社の社員の相談などが討論内容として持ち上がり、活発に意見交換できました。

グループ討論二部構成という初めての試みで、改善する部分は多々ありましたが、定期的に繰り返す事でとても良い企画になるであろうと感じた例会でした。

(柴田大智 記)

新たな辞書の1ページ **新入会員紹介** (9/1~9/30)



河津雅也  
(同)キヨフク  
大宮南地区会  
美容室の集客のための  
Webやチラシ作成、イン  
ターネットの広告運用代行



新井世宗  
株ヒデムネ  
東彩地区会  
飲食事業



大淵義之  
株丸輝ライン  
浦和地区会  
遊技機配送



坂口レナ  
セレモ・麗  
東彩地区会  
納棺師



加藤雅一  
株一筆  
浦和地区会  
広告・ネーミング・プラン  
ニングに関する企画・  
制作・コンサルティング

**同友会日誌** 9月1日~30日

- 1日(火) 川越幹事会、川口幹事会、北部幹事会、大宮南幹事会
- 2日(水) むさし野幹事会、埼玉葛幹事会、中部幹事会、浦和幹事会
- 3日(木) 東部幹事会、西部幹事会、戸田・蕨幹事会
- 4日(金) 正副代表理事会議
- 5日(土) 経営指針づくりセミナー戦略編②
- 7日(月) 東彩幹事会、さくら幹事会
- 8日(火) 専門学校・短大との就職問題懇談会【共同求人】、大宮東幹事会、大宮中央幹事会
- 9日(水) 経営労働委員会、広報委員会
- 11日(金) マナーブック検討会【社員教育委員会】
- 14日(月) 障害者雇用推進委員会、さくら例会、政策問題プロジェクト会議、ファミ・ミーティング
- 15日(火) 川越例会、大宮東例会、北部例会、川口例会
- 16日(水) 浦和例会、むさし野例会、中部例会
- 17日(木) 大宮中央例会、大宮南例会、東部例会、戸田・蕨例会
- 18日(金) 仕事づくり委員会、第2回委員長会議
- 25日(金) 埼玉葛・ファミ合同例会、西部例会
- 26日(土) 経営指針づくりセミナー戦略編③
- 28日(月) 理事研修会、青年部ミーティング
- 29日(火) 合同企業説明会、社員教育委員会
- 30日(水) 東彩例会、戸田・蕨オープン例会

**会員information**

《TEL・FAX 変更》

大宮南地区会 (有)澤田商事 澤田力会員  
TEL: 048-648-9195  
FAX: 048-648-6486

戸田・蕨地区会 (株)セルフネット 山中邦久会員  
TEL: 048-446-7098  
FAX: 048-437-2987

《住所・TEL・FAX 変更》

中部地区会 (株)メガネマーケット 久賀きよ江会員  
〒330-0854  
さいたま市大宮区桜木町 4-252  
ユニオンビルディング 6F  
TEL: 048-658-3277  
FAX: 048-658-3278

《社名変更》

大宮南地区会 (株)セカイタカ酒販 櫻井正道会員  
(株)サイタマ酒販へ

《役職変更》

大宮東地区会 (株)大宮自動車教習所 加藤慎也会員  
代表取締役社長へ

《住所変更》

埼玉葛地区会 P・R・Oコンサルタンツ労務管理事務所  
和泉紀子会員  
〒339-0056  
さいたま市岩槻区加倉 4-11-22

**会員数**

2015年10月6日現在

地区会名	会員数	地区会名	会員数	地区会名	会員数
川 口	48	大 宮 南	85	埼 葛	63
戸田・蕨	53	西 部	46	北 部	39
浦 和	81	むさし野	78	さくら	88
大 宮 東	41	東 部	142	川 越	87
大宮中央	42	中 部	57	東 彩	37
計					987

**編 集 後 記**

現在私は、経営指針づくりセミナーに参加しております。諸先輩方にはみっちり絞られ毎回気づきと学びの連続です。スタッフの方々から見れば、なんともできの悪い生徒みたいなものですが、このまま留年せずに進むことができればセミナーへの参加も残すところあと2回。いよいよ佳境へと迫っているところです。今まで何気に眺めていたこの「DO・YOU さいたま」の表紙を飾っている諸氏とその経営理念。最近では他人事ではなく思えてより一層注意深く見るようになってきました。私も立派に表紙を飾れるようになる日がいつかくるのでしょうか。

(東部地区会 広報委員 鈴木一朗 記)



# 一人ひとりが輝いている会社にしていきたい



▲社員が輝く会社へ

今回は、長年の確執から抜け出し、事業承継へと動き始めた久喜市菖蒲町の産業廃棄物収集運搬業、金子商事(株)社長の金子房雄氏とご長男で取締役の金子昭雄氏をお尋ねしました。

### [ウルトラ貧乏生活からの脱却]

房雄氏が最初に勤めたのは工具類の販売会社。「直行直帰が許されていたから毎日昼まで寝ていましたよ。ポケベルが鳴ると近くのパン屋にある公衆電話に行って『いま群馬の方なのですけど』と言っていた』という話をパン屋のおばちゃんから聞きました」と昭雄氏。同期入社の中で給料は最低だったようです。



▲社長の金子房雄氏

こんなウルトラ貧乏では家族を養えないと転職。給料も10万円増えてやる気が出て、毎日始業1時間前には出勤するという変わり様。でも上司と意見が合わず2ヶ月で退職。その後、知人に紹介された産廃業に工場長候補として入社し給料はさらに10万円上乗せ。都合20万円も多くなりました。

### [窓際からの転身]

給料分はしっかりと働こうと張り切っていたら、周りはイエスマンばかり。社長に意見を言うのは房雄氏だけ、同僚から「金子だけ高給なのは許せない」との怨恨もあり10万円減給され窓際の営業職へと追い込まれます。会社からは「仕事は自分で見つけなさい」と言われ、使うのは自分の車、ガソリン代は自分の給料から、事務員も使ってはいけないという超ブラックな環境。そのような中でも会社の実績のない仕事も見つけてきて自ら挑戦し、ノウハウを蓄積していくのです。ところが給料の遅配が頻発。会社が巨額な借金を抱えているのがわかり、密かに産廃業の認定を取得し独立に至りました。

創業当初はトラックも持てない状況でしたが、「長男と次男が友達を連れてアルバイトに来てくれたことが支えになり、切り抜けられた」と房雄氏は語ります。

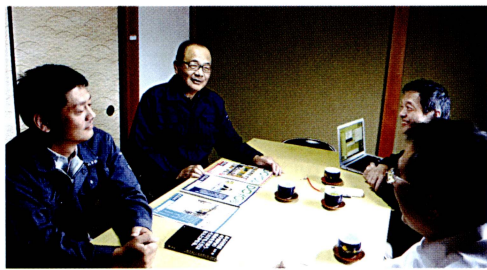
### [3年後には社長が変わります]

ある日インターネットで東京同友会のページを発

見。広報誌の購読を申し込みました。「東京だと遠いな」と思っていたところ、埼玉同友会の存在を知り事務局からの奨めで上尾での例会に初参加。「活動内容は賛同」と例会に参加し続けますが、入会は頑なに拒否し続けていたところ、グループ討論で同席した、さくら地区会浦野氏の「例会に賛同するなら、入会しませんか」という一言で即断・即決。入会となりました。

入会してからの房雄氏は様々な行事に積極的に参加。最も影響を受けたのが岩手で開催された中同協の定時総会で、社長が何に対しても出しゃばりすぎていたと反省。「話すのではなく徹底的に聞くことが大切」と強く学んだそうです。そしてスタッフの個性を活かして「一人ひとりが輝いている会社にしていきたい」と考えるようになりました。

7月15日に行われた房雄氏と昭雄氏の話し合いで、3年後の平成30年7月15日に社長を引き継ぐことで合意したとのことでした。



### [月に2回は山へ]

房雄氏は仕事ばかりでなく何か趣味が必要と、12年前に山歩きのサークルに入り、月に2回は山歩き、今年はサークルの会長を務められているようです。植物についても造詣が深く芸術的な写真も多く撮影されています。

### [昭雄氏に聞きました]

これまでは向こうが「白だ」と言うと、こちらも「いいや白だ」と返しているようなもの。普通の人なら1分程で済むのに2時間くらい言い争っている時が多かったようです。房雄氏が話し始めると、即



▲息子である金子昭雄氏

「ハイわかりました」しか返さずさらにイライラさせた時期も。

昭雄氏は昨年、奈良で開催された青全交にゲスト参加。「いままでの自分のやり方は違うなと感じた」と言います。また「変わらないといけない」と思ったそうです。本年7月、川越地区会の鈴木達弥氏の「同友会に入ると変わるよ」の一言で入会。房雄氏が心の中で葛藤しているのがわかってきてから、「飲みに誘ったことはまだないのですが、今度誘ってみようかな」と話されていました。

新たな金子商事さんのはじまりです。

(中部地区会 広報委員 矢澤敦臣 記)



かねこ 房雄 (写真右)  
金子 昭雄  
かねこ 房雄  
かねこ 昭雄

中部地区会  
金子商事(株)  
埼玉県久喜市菖蒲町上大崎424-1  
TEL:0480-87-1107  
FAX:0480-87-1108  
http://www.kanekosyouji.com

## 埼玉同友会 広報委員

●委員長 鈴木 光義	●委員 川 口 米山正樹 高橋寿和	大森靖之 安形智昭	西 部 吉野雅一 菅沼 剛	中 部 鈴木将浩 矢澤敦臣	霜田政春 川 越 國分洋祐	●制作担当 栞 博久
●副委員長 酒井 啓 小林 吉文	戸田・藤 戸田 繁幸 浦 和 三友哲哉 安藤洋泰	大宮東 柴田大智 近藤登志夫 加藤早苗 松野真治	むさし野 福山行雄 高橋昌弘	埼玉 大塚 治 今村達郎	東 彩 後藤天美	●印刷・製本 加藤 早苗
			東 部 鈴木一朗 宇野町子	北 部 東 禎章 さくら 池田恵津子		●事務局 古川 佳子