

第10回あいち経営フォーラム

分科会速報

お客さまから見た

我が社の存在価値

「選ばれた企業になるために何が出来るのか」

林 永芳氏 (徳島県 昭和地区)

浜木綿では食事時間そのものを売っています。中華料理はその手段であって、別に日本料理でもいいのです。一緒にいる人が共有したいと思うものを提供することで。つまり、浜木綿の売っているものは共有物なのです。家族が一同に集まり豊かな食の時間を過ごしてもらおう。これが最上のサービスだと考えています。

お客様がいる限り自社が選ばれる「存在価値」はあると思います。自社の存在価値を見つけ出し、磨き続けていくことの重要性がよくわかる報告でした。

「労使見解」が問いかける「経営者の責任」とは、



地堆に密着した経営ビジョンから生み出された、また、時代の变化に合わせた



林 永芳氏

経営者の「覚悟」が

社員と共に道を拓く

「労使見解」が問いかける「経営者の責任」とは、

嶋原 育子氏 (茨城同友会)

嶋原氏は、病気が原因で勤めていた会社を退職され、設立二年目のソフト会社に再就職します。

三年目には、のれんわけで起業されたものの社員の定着率が悪く、どうしたらいい会社になれるのか悩んでいると



経営者の責任を共に真実に見解を



嶋原 育子氏

第1分科会 <存在価値>

いく全員参加型の会社を目指しています。労使の信頼関係を高めるために、経営者が真剣に社員と向き合って、どれだけ社員の顔を鋭く察して声をかけ続

経営指針を全社員で実践する

「社員力を発揮した強い企業づくりの原点を学ぶ」

野田 勝廣氏 (徳島県 野田地区)

経営の羅針盤として多くの経営者を助ける経営指針書について、その活用実践者である野田氏から話を聞きました。

当日は、実際の経営指針書をお持ち頂きました。そこには、ページ毎に担当者名が記載され、社員と共に作った指



企業づくりの原点



野田 勝廣氏

第3分科会 <経営指針>

また、会議等で指針書を使い、進捗を確認するなど、業務の中で自然な浸透になっていく様でした。そして指針書には、個人レベルの具体的な行動計画についても記載があり、それを見れば自分が何をすべきかがわかるようになって

元気な会社、社員と一緒につくるまい

「一人ひとりを尊重した共育を」

豊田 弘氏 (山形県 刈谷地区)

当日は約九十名が参加され共育に対する経営者の関心の高さを感じました。報告者の豊田氏からは、これまでの自社の問題点やそれをどう解決したか等、共育に対する熱い思いを語って頂きました。

また、人としてどうして生きてゆくべきか、多くの気付きを頂きました。



豊田 弘氏

第6分科会 <共育>

グループ討論では、自社の問題点と照らし合わせながら、深く掘り下げた事でとても良いグループ討論ができたと感じています。会社は社員あってのもの

最後に報告者の豊田氏をはじめ、この会の運営に携わられた多くの方々に感謝し、報告を終わります。

輝け！小企業経営者

「常識にとらわれない経営のススメ」

西田 栄一氏 (徳島県 徳島地区)

西田氏が同友会に入会した当時は、自分中心の経営を行っており、累積赤字が出ていた状態でした。しかし、経営指針研究会に参加したり、知人から勧められた研修に行くなど、積極的に学ぶことを始

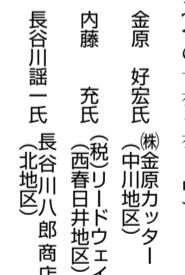


西田 栄一氏

第4分科会 <小企業>

そこで得た学びを活かし、他社との差別化を行うために、業界の常識にとらわれず

「何のために仕事をしているか」という問いかけは、「経営理念を追求し社会に貢献するため」で、その為に「社員採用を含めた組織的



金原 好宏氏 (徳島県 中川地区)

第5分科会 <1人経営者>

参加者は一人経営者や家族経営が多く、社員を雇いたいとは思っているが人件費などが気がかりで一步踏み出せないでいるという方が多数でした。創業のきっかけや独立したときの様子、「始めて社員を向かえた時の様子」、「社員

「何のために仕事をしているか」という問いかけは、「経営理念を追求し社会に貢献するため」で、その為に「社員採用を含めた組織的



左から長谷川、金原、内藤各氏

(有)豊栄 長縄 正生

地域金融の変化による

今後の中小企業経営

「財務体質強化に繋がる自己資本比率向上の方法とは」

鈴木 富久氏 (徳島県 岡崎信用金庫)

講演では、二つのキーワードがありました。一つ目は、キャッシュフロー経営です。今回の世界規模の金融危機も、日本での直近の大型倒産

二つ目は情報の非対称性です。サブプライム問題と現在の中



鈴木 富久氏

第7分科会 <金融>

「何のために仕事をしているか」という問いかけは、「経営理念を追求し社会に貢献するため」で、その為に「社員採用を含めた組織的

「何のために仕事をしているか」という問いかけは、「経営理念を追求し社会に貢献するため」で、その為に「社員採用を含めた組織的

第8分科会 <地域>

「まちづくりと中小企業のかかわりを考える」

河野 健治氏 (徳島県 瀬戸まちづくり)

「まちづくりと中小企業のかかわりを考える」



踏み出す決断が必要

共に作る事で、社員の自立を促し、委譲範囲を広げ、働きがいにもつながっている様に思いました。話を聞いて、経営の羅針盤である経営指針書の重要性を改めて感じました。

「何のために仕事をしているか」という問いかけは、「経営理念を追求し社会に貢献するため」で、その為に「社員採用を含めた組織的

「何のために仕事をしているか」という問いかけは、「経営理念を追求し社会に貢献するため」で、その為に「社員採用を含めた組織的



河野 健治氏

「おかげ横丁」の成功要因は、①確たる思いと理念、②地域資源の活用、③地域や地域の人々を愛する気持ちなどです。

新卒採用、したらどうなる

社長や社員に与える影響は、

- 清水 隆治氏 (尾張西青同)
伊藤 弘康氏 (中北地区)
高瀬 喜昭氏 (福沢地区)

第10分科会 (採用)

皆さん最初は新卒採用に不安がありながらも踏み切った方々でした。そして一人の社員より三名のパートの方に費用対効果があるという考え方をもちな



新卒採用の魅力

「これからの経営戦略」環境変化を讀んで次のステップへ



木全 哲也氏

「これからの経営戦略」環境変化を讀んで次のステップへ

第11分科会 (経営戦略)

日本の食文化を守る

逆境から未来の光を創る

- 岩田 孝逸氏 (三井食品工業)
山田 幸三氏 (二宮地区)

第9分科会 (見学)

工場見学では「浅漬け」を工程を見学しました。食品を生産している本社工場の製造扱



工場見学の様子

「おかげ横丁」の成功要因は、①確たる思いと理念、②地域資源の活用、③地域や地域の人々を愛する気持ちなどです。

託し、託される時の「本心」

会社存続のために必要な継承

- 濱田 一郎氏 (師勝化成)
西澤 由男氏 (安土建築工房)

第12分科会 (事業継承)

濱田氏は入社当初は、まわりの社員からの様々なプレッシャーと舌巻の社員から自分を認めてもらえないつらさを味わっていました。そんな時に同友会に入会します。そして、自主・民主・連帯や人間

CO2削減で会社が良くなる

身近に実践できるエコロジーで経営体質強化

- 西澤 由男氏 (安土建築工房)
岩田 孝逸氏 (三井食品工業)

第13分科会 (環境)

西澤氏は環境先進国であるドイツに年間住んでいた経験が話され、エコノミーとエコロジーは一体であるとの考えを示します。

ワーク・ライフ・バランス

柔軟な働き方が個人と企業と社会を救う

- 広浜 泰久氏 (ヒロハマ)
中野 浩二氏 (中同協幹事)

第14分科会 (WLB)



広浜 泰久氏

広浜氏は、「育児休暇」制度への取り組みや、「ノー残業デー」を実施している事などを紹介します。

自主自立型組織は いかにして構築されるか

全社員を勝利者にする いい会社を作るためにすべきこと

- 横田 英毅氏 (ネットヨタ南国)
岩田 孝逸氏 (三井食品工業)

第15分科会 (自立型)

基調講演を掘り下げる分科会での学びを一言で表すなら「ゆっくり」です。革命や革新のような急激な変化ではなく

本「食文化を守る」という使命のため、国産原料にこだわりの継続が重要です。この逆境の中、会社存続のためには、「社長の知恵で社員が動く会社」から「全社員の知恵が集結する会社」への転換が必須です。



横田 英毅氏



自立型組織は「ゆっくり変化」が重要です

「ゆっくり変化」とは、明日は来ないと思つたとき、思わず武者震いしてしまうことだと思ひます。実践し、継続しなければ