石川県中小企業家同友会青年部会
2014 年度アーカイブ

作成:広報委員会

石川青年部年間スケジュール（全国行事含む）

【石川】	4 月 5 日(土)	総会
【石川】	6 月 20 日(金)	青年部第一回例会
【全国】	6 月 28 日(土)	香川県青年部設立記念例会@香川県
【全国】	7 月 17 日(木)	奈良県中小企業家同友会　青年部会 7 月例会
【全国】	7 月 19 日（土）	中四国合同例会@岡山県
【北陸】	7 月 26 日(土)	北陸三県合同例会@石川県
【全国】	8 月 2 日(土)	近畿圏合同例会@大阪府
【全国】	9 月 18 日(木)～19 日(金)	青年経営者全国交流会@奈良県
【石川】	11 月 14 日(金)	青年部第二回例会
【石川】	12 月 13 日(土)	青年部特別講演会
【石川】	1 月 10 日(土)	新年会
【石川】	1 月 17 日(土)	青年部特別例会
【全国】	2 月 28 日(土)	あいち青年同友会合同例会@愛知県
【石川】	3 月 3 日(火)	青年部第三回例会
【石川】	3 月 20 日(金)	卒業式

2014 年 6 月 20 日（金）　第一回例会

「財務が苦手な経営者で大丈夫？」～超実践感覚で損益とキャッシュフローの違いを体感しよう～
宮崎英行会員　宮崎公認会計士税理士事務所

　参加人数は 55 名（ゲスト 9 名）と本当にたくさんの参加者で活気ある例会になりました。
　今回は報告形式ではなく講義形式といつもとは趣向を変えて、〇〇税理士からの挑戦状「財務が苦手な経営者で大丈夫？」～超実践感覚で損益とキャッシュフローの違いを体感しよう～というテーマで青年部会ＯＢの宮崎公認会計士税理士事務所　宮崎英行会員が講師となり財務諸表の読み方の講義を開いていただきました。
　前半は例題として会社を起業した時（第１期）～第３期までの勘定科目の仕分けを貸借対照表と損益計算書に自分で数字を入れていくことで、大まかな流れをつかみ、後半は架空の財務諸表の数字を見て、正常の数字ではない箇所を考え探していくというクイズ形式でグループ対抗戦で行い、大変盛り上がりました。
　今回の講座は経営者として自社の貸借対照表などの財務諸表を見る良いきっかけになったのではないでしょうか。可能であれば、第２弾として各自の財務諸表を見ながら、どこに注意を払えば良いのかということも教えていただければと期待しています！
（広報委員　小林悟史）

6 月 28 日(土)　香川県青年部設立記念例会@香川県

　高松市内において香川県の青年部設立を記念した例会が行われ、石川県からも多数参加しました。報告者は徳武産業（株）　代表取締役　十河孝男（そご　たかお）様です。徳武産業様は高齢者シューズ等の製造販売をしています。

　顧客アンケートの回答を基に製品開発を徹底的に行い、独自の製品展開をしています。左右サイズ違いのオーダーも通常価格で販売し、顧客主義を徹底されています。その結果、非常に高い利益構造を持つ企業に成長しました。あの『日本でいちばん大切にしたい会社』でも紹介されています。

懇親会での習字パフォーマンスは、会場を一体にさせる迫力があり大変盛り上がりました。また、主催者の粋な計らいで、県外出席者全員の姓名判断を事前に作って、一人一人に頂けた事がとても嬉しかったです。

　全国から会員が集まる例会では、経験豊かな経営者と直に触れあうことができ、非常に学びのある時間を得ることができました！

（渉外委員長　西山誉志一）

7 月 17 日(木)　奈良県中小企業家同友会　青年部会 7 月例会

「今の立場だからこそ出来る事」～青年部で学んだ事を自社にここまで活かせる!～
山下勝巳　会員　株式会社拓建ホーム

　2014 年 7 月 17 日(木)、奈良県文化会館にて、奈良県中小企業家同友会　青年部会 7 月例会が開催された。報告者は石川県の山下勝巳会員。奈良県の会員が多数だが、石川から 6 名、大阪、香川、広島からも参加があり、活発な例会となった。

　報告内容は
・幸せって何？と深く考え、「自分以外の人達の笑顔を見る事」との考えに至る
・まずは、覚悟。後継者になる覚悟が必要である。
・本質を見る大切さ、手段より本質
・仲間の大切さ、県外の仲間が出来て本当に良かった。
・生きたお金の使い方をしよう。
・父とは目的は一緒、手段が違うだけ、よく話し合いをしよう。
・父よりも地域に認められる会社にしたい。
・若い今だからできる事がある、前に進んで走ってぶち当たる、動きましょう。
・後継者だからこそ時間がつくれる
・「いこる」・・・炭が赤々と火がついた状態。いこる所には必然と良い情報・仕事・出会いがめぐってくる。後継者も常にいこっており、いつでも社長になる準備をすべき
等、熱く語った。

　奈良同友会青年部では、例会スケジュール表が資料に含まれており、年間のスケジュールが確認できた。また本年度の報告者は各県の部会長クラスの方となっており、毎回が全国大会クラスの報告である事が想像できた。グループ討論も事前の打ち合わせが感じられた。私のグループでは、グループ長がしっかりとまとめを行っていた。
　他県の例会に参加することで、気が付く事もある。県外の例会だからこそ学べる事もあった。
（渉外委員　橋本高志）

7 月 19 日(土)　中四国合同例会@岡山県

7 月 26 日(土)　第 7 回北陸青年経営者三県合同例会

7 月 26 日（土）金沢エクセル東急において第 7 回北陸青年経営者三県合同例会が開催されました。参加者は石川、富山、福井、愛知、新潟、埼玉、東京、奈良、島根、岡山、広島、山口、香川から総勢 161 名となりました。

株式会社大脇萬蔵商店 専務取締役 大脇豊弘氏が、「伝統と革新　―新しい価値の創造―」と題して報告しました。大脇萬蔵商店は創業 114 年の老舗企業で、大脇氏はその 4 代目です。布海苔というニッチな製品を中心に、繊維糊剤、化粧品、食品、包装などの多くの取扱製品の卸売りをしています。

大学卒業後に大手商社勤務し、その後、2006 年に入社しました。主力事業の布海苔の需要が減少していく背景があり、売上減少をカバーするために新しい分野に果敢に挑戦しました。挑戦する気持ちを社員に浸透させるべく、大脇氏は「無理」とは絶対に言わないことをポリシーにしています。そのポリシーで培った商品力、そして自社の発展を支えてきた人材力が自社の強みとのことです。

青年経営者には、挑戦する姿勢を常に持っていてほしい。やりたい事があればやるべきで、自分で枠を作らないようにしてほしい。と最後に大脇氏がメッセージを伝えて報告が終了しました。
報告後は「現状のままで、自社は存続できますか？」というテーマで、各テーブルで討論を行いました。

その後、懇親会、二次会、三次会と続き、青年経営者同士が本音をぶつけ合うことで学びのある意義深い時間を過ごすことができました。

（広報委員長　高柳俊也）

青年部会
青年経営者三県合同例会
伝統と革新
—新しい価値の創造—
報告者 大脇 豊弘氏
伝統と
革新
—新しい価値の創造—

青年経営者三県合同例会
伝統と革新
—新しい価値の創造—
報告者 大脇 豊弘氏
Manzo
System

8 月 2 日(土)　第 11 回近畿圏青年部合同例会@大阪府

大阪撃沈？！ナメたらアカンで！～大阪の笑 熱 、見せたるわい！～

報告者 増本 剛 氏　株式会社ホワイトマックス 代表取締役

1 【会社案内、概要】
株式会社ホワイトマックス
創業　　昭和 45 年
資本金　　2500 万円
従業員　　44 名 （役員 5 名 正社員 34 名 パート 5 名）
食品安全衛生事業
エンバランス事業 自社開発事業

2 【入社当時の会社の風土　共有ほとんどなし、みんなバラバラで動く】
会社の中にある雰囲気 ムードを大切にしてきた
目でみてやり方を盗め 自分で考えて結果を出す こえが企業風土であった
自分のことを好きになれない人が相手を好きになんかなれない→講師の話で啓発された

3 【共有するための地盤づくり 様々なルールや、やり方づくり】
ルールを作ることで何となく組織化されてきた
自分勝手な社員ばかりだと感じていた
数字は会社の全てを表しているわけではない

4 【ルールばかり先行すると、ルールに依存する風土が生まれる。憎かったバラバラは主体性の良さだった気づく】
ルールを守っていればいいのではないか
やり方、マニュアル通りにやっていると創造性、改善力、個人の力が消えてきた
いつの間にか忘れてしまいルールに逃げていた
何事もバランス良く動かさないと崩れていく感覚が出てきた

5【青年部でも経験した　良い風土　のこと】
長い間、幽霊部員であった
最後の 1 年位一緒にやろうと誘いがあった
復帰した最後の 1 年は委員や幹事になれば必ず良い出会いがある
大阪 NO1 を追求する 何の NO1？ということを考える委員会を任される
まとまってやることの大切さを感じる
共通で盛り上がっていく大切さ
バラバラでも 1 つの方向に向かっていく大切さや楽しさ
同友会も会社も同じことである

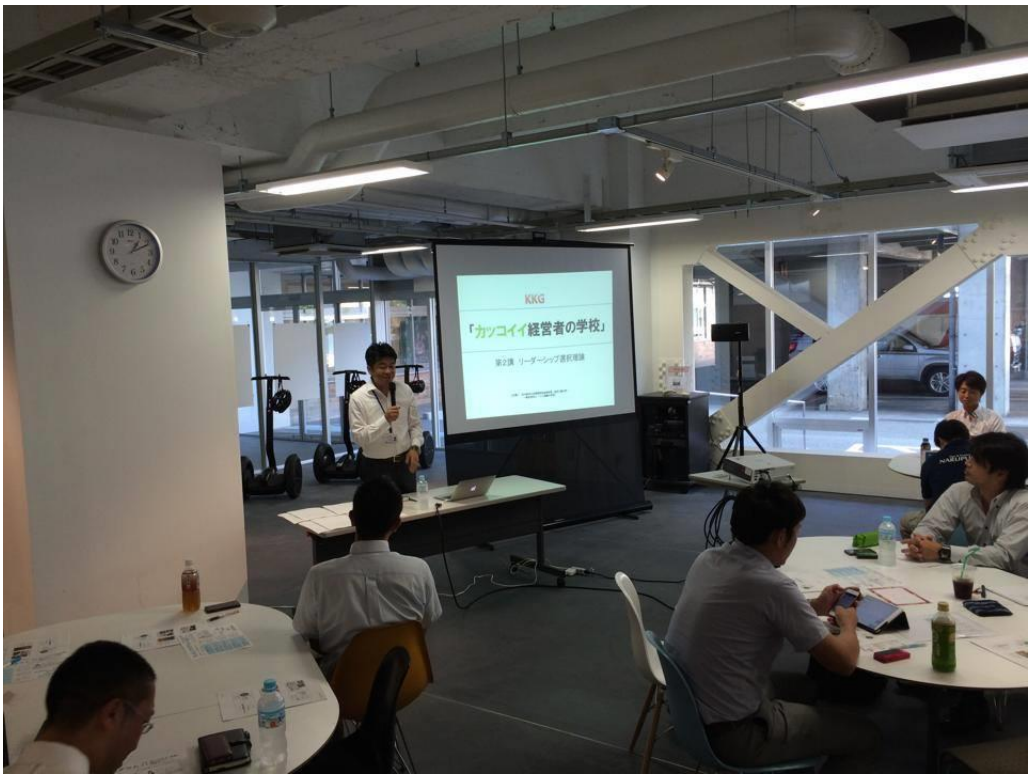
6【笑 熱　なめたらあかん　　堂々と言える風土づくりをしていく】
企業風土はバラバラ→ルール→皆でルールは作っていく

少しずつリーダーシップを持つ社員が増えてきた
情熱を堂々と言えることが大切である

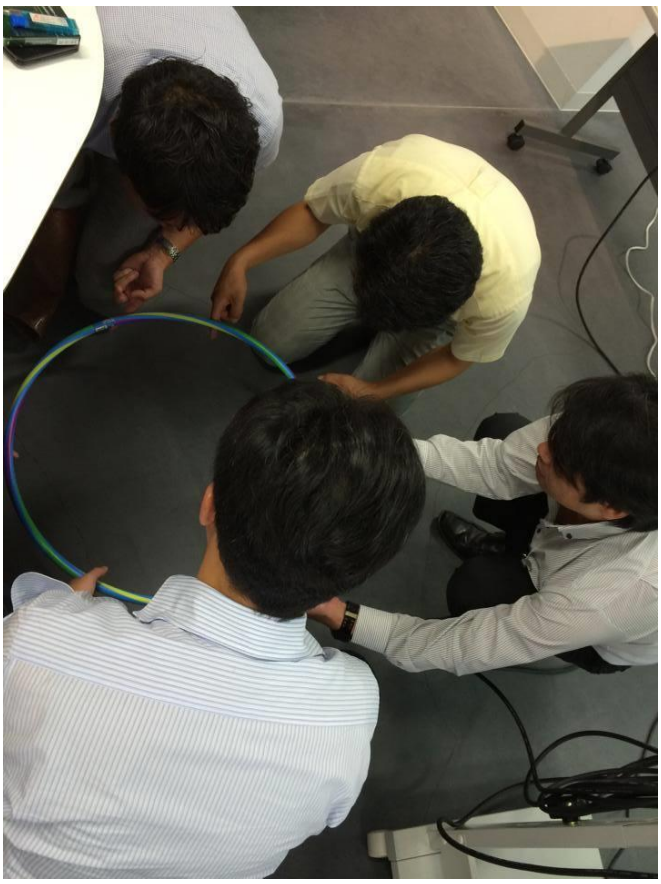
【所感】
初めて県外の例会に参加させてもらいましたが、他県の経営者の熱さを感じました。
そして青年部の例会に親会の増本さんが発表することに対してのフィードバックもありました。
講演を聞いて、ルールで会社を固めても結局は自発性を消してしまうだけで、もっと共に仕事をする楽しさや、やりがいを感じながら仕事に取り組みたいと感じました。
自社に落とし込んでいこうと思いました。
（渉外委員　中谷　剛）

9 月 8 日(火)カッコイイ経営者の学校 第二講

カッコイイ経営者の学校 第二講「リーダーシップ選択理論」が始まります！



ゲッツのポーズをしながら、フラフープを両指に乗せて床まで降ろすというゲームです。
これが意外に下げらないんです（笑）　コミュニケーションのテスト？



9 月 18 日(木)～19 日(金)　第 42 回青年経営者全国交流会

第 42 回　青年経営者全国交流会　in 奈良
「和を似て貴しと為す　青年経営者よ　和の精神を似て　次の歴史の創始者たれ」

9 月 18 日（木）　分科会　13：00～18；00（5 会場）
（奈良県新公会堂・奈良県文化会館　奈良ロワイヤルホテル・ホテル日航奈良　東大寺ミュージアム）
懇親会　19：30～21：00　（奈良ロイヤルホテル）
9 月 19 日（金）　全体会　9：00～12：00（奈良県新公会堂）

〇第 8 分科会　〈島根〉
実践の決意は明るい未来を信じる気持ちから～なぜ経営指針で会社が変わるのか～
石倉昭和氏　協和地建コンサルタント㈱

事業継承から 5 年、継承当時は経費削減や人員削減など取り組むが、社員の反発に合い、成果もあげられない。同友会に入会してすぐに経営指針を策定。実践に移る。指針策定するも、美辞麗句ばかりを並べ、自分でも違和感を感じる。発表するも社員からは自分の言葉で語るべき、責任や守って貰えるという言葉が指針にないと罵声を浴びせられるも受け入れよう、実践してみようと指針を実践。実践した一番の動機はこのままでは倒産するという危機感より。

新卒採用にも取り組み、会社の雰囲気も良くなっていくことを実感。それまでに無かった社員を育てなければならないという風土が出来始める。指針に盛り込んだ、新規事業も波にのり会社の業績もすこしずつ良くなる。すぐに社員の給与と賞与に反映させた。社長は見ていてくれる。社員のことを考えてくれているという雰囲気が少しずつ生まれさらに業績にも反映してくる。決断は社長の仕事ではあるが、とにもかくにも社員の声に耳を傾ける。社員の提案が失敗であると分かっていても、提案を受け入れないことには次の成功にもつながらないと決断。成功の裏には失敗も数多くあるが、それを恐れていては前に進めないと自演。お客様や社員に夢のある企業へ、行動を示し続ければ嘘も真になると語る。

グループ討論テーマ
1　自分自身の『経営者像』をどう描き、何を努力の源泉としてそこに向かいますか？（30 分）
2　会社の理想像へ向かって『自主性が高まり』『変化を実感』できるようにしていますか？（40 分）
3　夢のある会社にするために、まず明日から始めることは何ですか？（40 分）

グループ討論の前に紙に『今の自社の一番の経営課題』を記入し三角に折ってグループ内の皆さんに常時公示するというシステムを取る。←みなさんの悩みが共有できて良かった。自分のテーブル内では経営指針を今から作りたいという人が多く、刺激を受けた人が多かったようだが、自県の講座を受けず独自でまずは作りたいという方が何人もいたことの驚いた。討論は終始、悩み相談と言った形になった。

経営者像については、青年だからか、明確に言える人が少なかったものの明日から何を始めるのかというテーマについては、テーブル内で発表しあい盛り上がった。

<u>私個人の感想として</u>
・社員の提案を受け入れるべき→失敗であったとしても次の成功につながるという言葉に感銘を受け、社員の提案に蓋をしがちな自分を改めたいと思った。

〇全体会
奈良県新公会堂能楽ホール　記念公演　宮大工・棟梁　小川三夫氏

世界遺産法隆寺、薬師寺昭和大修理を手掛けた西岡常一の唯一の内弟子（寝食を共にした弟子）
現在　古技法の伝承を目的とした　徒弟制度による㈱鵤工舎と設立。全国の神社、仏閣を手掛ける。

　弟子は続く必要性のある弟子を採用する。（他の仕事が上手に出来ない、続かないような子）
　宮大工とは厳しい鍛練の積み重ねからなる世界感の為、弟子入り一年間はテレビ、新聞などの俗世から離れて暮らす。一年目はご飯炊きも仕事（その一年間で大きくその子の将来が変わる。炊事の時間は30分しか与えられないため、創意工夫が必要となる。）おいしい物、上手な物と作ろうとする子は宮大工の仕事にも創意工夫が出来る。
　5年間はノミやカンナなどの刃物の研ぎ物を必死にさせる。上手に出来ようが、出来まいがそれは10年経ち一人立ちしてから生きてくる。刃物が良いとそれにそぐう仕事をするようになる。切れない刃物を使う職人は仕事も必然としてきたなくなる。自分に合った道具を持てば、その道具に沿った仕事が出来るようになる。
　不器用の一心が職人として大成するがそれでも10年経てばみんな一緒。
　先走って技術を教える必要はない。無駄なこと、失敗するようなことをわざとさせ、時間をかけながら人を成長させる。即戦力や仕事をはやく覚えてほしいなどということはおこがましいこと。最近はやたら時間をかけずに人を成長させようとする風習がある。
　時間をかけ、人を育てるのではなく、環境を整えれば時が経てば人は育つもの。
　木は育成の方位のままに使え（東西南北）を身極め、適材適所に使うべきであり、これは経営にも通ずるところがある。
　法隆寺が1300年建っていられたのは、ふぞろいの木を組み合わせたから。芯を見抜き、組み合わせたからこそ強くて美しい物ができた。組織も芯を見抜き組み合わせていくべきではないか？300年先のことは分からないが300年先の神社、仏閣も鵤工舎が建てるという風土が会社のなかに出来はじめている。

<u>私個人の感想として</u>
大工として通ずる部分が非常に多く大変感銘を受けたものの、他の人は分かりづらい話しではなかったかと思う。

（縄手　伸一　有限会社縄手建築）

〇第８分科会　〈奈良〉
株式会社イベント　トゥエンティ・ワン　代表取締役社長　中野愛一郎氏（後継者）

事業承継をする前はバックパッカーをして世界を渡り歩いており、他国の貧困をみて何も出来ない自分が何かできないかといつも思っていた。２６歳の時、父が癌によって他界。世界で仕事をしたいと夢を持っていたが、父の残してくれた会社で世界に出ると決意し事業承継した。目標は NY 支店を開設すること。

しかし現実は甘くなかった。やる気のない古参社員からの反発、目の前で挨拶しても無視される。そんな状態が半年続いた。しかしどんなに、怒鳴られ、嫌がられ、罵声を浴びようが経営者として絶対に逃げてはいけないと心に決め目の前の課題にぶつかった。しかし、やりがいはあった。「これが経営者か！やってやろう！！」という気持ち。ここから這い上がるスタートの第一歩だった。

それから経営について猛勉強した。

儲からない会社から儲かる会社へ⇒そのための情報収集⇒仕組みづくり⇒改善の実行⇒更なる改善 PDCA をがむしゃらに繰り返すことにする。まず初めに「もっと Happy な経費削減は出来ないだろうか？」そこで人件費の常識を疑う。実行したことは「ドラッグ・アルコール依存者の社会復帰支援」だった。ダルクより社会復帰したい患者さんを雇用し、社会復帰を支援しながら働いてもらった。賃金は通常の半分で済み、何よりも仕事をすることに喜びを覚える人達の姿が何よりもうれしかった。これだけで満足してはいけない。社会貢献をもっともっとしていきたいと考え、会社が強くなればもっと社会貢献ができる。もっと強い会社にしていきたいと思うようになる。

社員一人ひとりが成長し、活躍することが会社発展の最短ルートであると考え、社員さんを巻き込んでいく。そして会社初の全体会議をすることになった。自分はすごくワクワクしていた。「自分よりこの業界の長い先輩たちの思いや考え方はきっと自分の考えないようなすごい話があるのだろう」　しかし出てきた言葉は会社の文句ばかり。給与が安い、休みがない、社長がエラそうなど自分の期待は吹っ飛んで行った。その時にまた「誰もが認める経営者に絶対になってやる」と決意した。

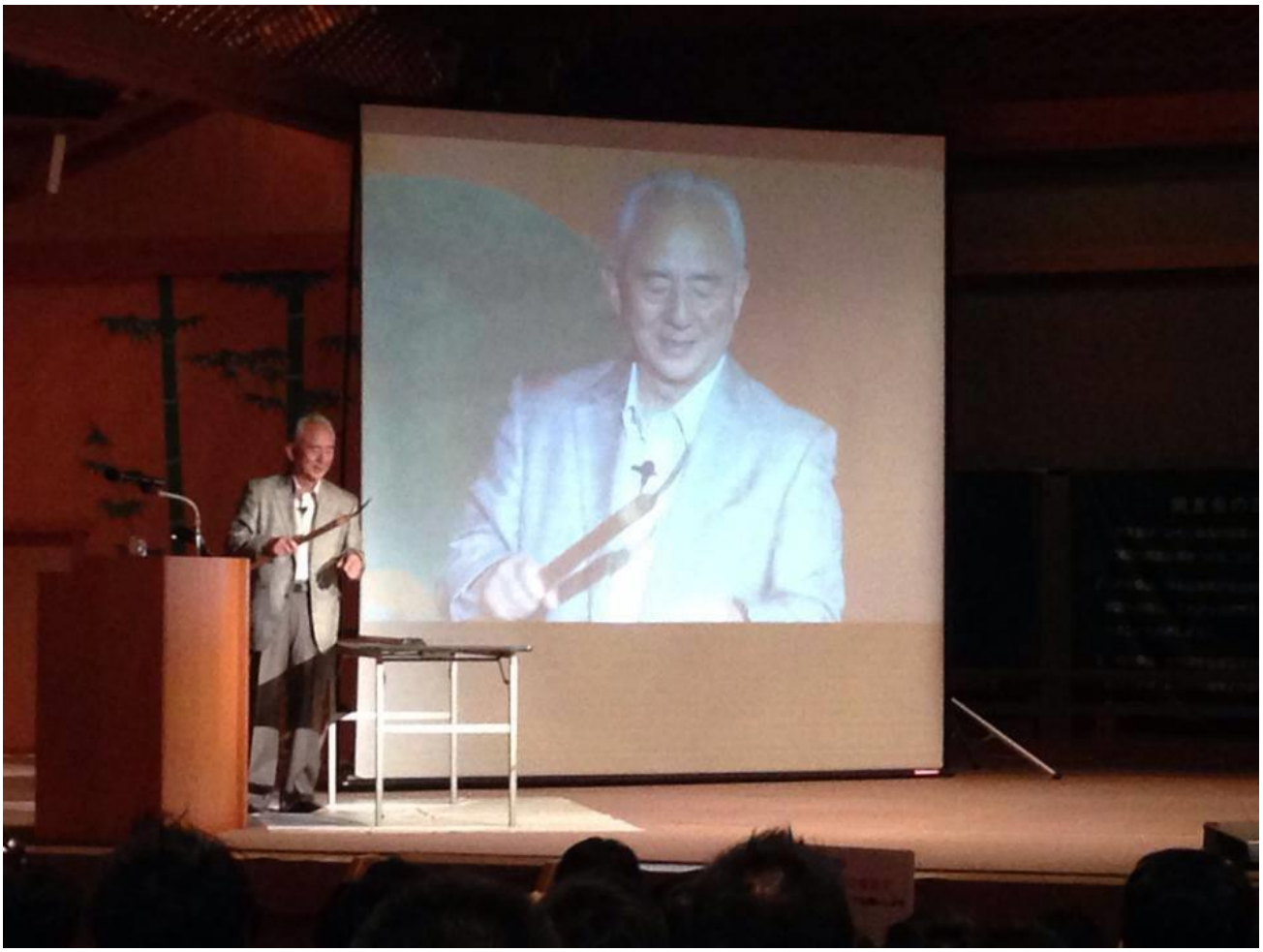
みんなで協力してもらえるよう試行錯誤した。休むことなく働き、４８０時間の連続勤務、病院に運ばれること５回。それでも病院を抜け出し仕事に没頭した。その時２６歳、頑張ったぶん結果がでた。必死でやって結果を出したらみんなに伝わる。それを社員さんに還元することで 社員さんの自分を見る目が少しずつ変わった。

基盤ができたことで、次は売上アップを目指す。インターネットを利用し、マーケットを奈良から全国に拡大すること。その為、自社のホームページをみてお客様が使ってみたいと思えるホームページづくりや SEO など独学で必死に勉強した。その時でも古参社員からは冷たい対応だった。「会社で座っているだけなら外回りでもして新規客でも捕まえてこい」しかし、自分の考え方を曲げず、信じ、頑張った結果、１本の電話が。それは東京銀座のティファニーからのイベント依頼だった。すごくうれしかった。自分のやってきたことが間違ってなかったと思えた。それからは WEB の売り上げが全体の９８％、前年比経常利益 1750％増の会社となった。

強い組織に近づき今も挑戦し続けている。社員さんと夢を語りあう時間が多くなってきた。昔は夢を語れば全員が笑い馬鹿にされた。今はそんな人間が一人もいない。あの古参社員さんでさえ自分の夢を語るようになった。でもそれは社長が夢に向かって行動し、伝えているから。社員さんから認めてもらいたいからやるのではなく自分のやりたい夢の実現に行動しているから認めてもらえるということ。

そして今は社員さんの夢実現をするため会社の可能性を広げ続けている。会社の環境、ステージが変われば人は変わることができる。それを実行するのが経営者の役目である。

最後に言った言葉が理念である　you Happy, we Happy！
愛されて、楽しくて、みんなが ハッピーになれるカッコイイ会社へ
（久安　貴史　株式会社ヒサヤス）

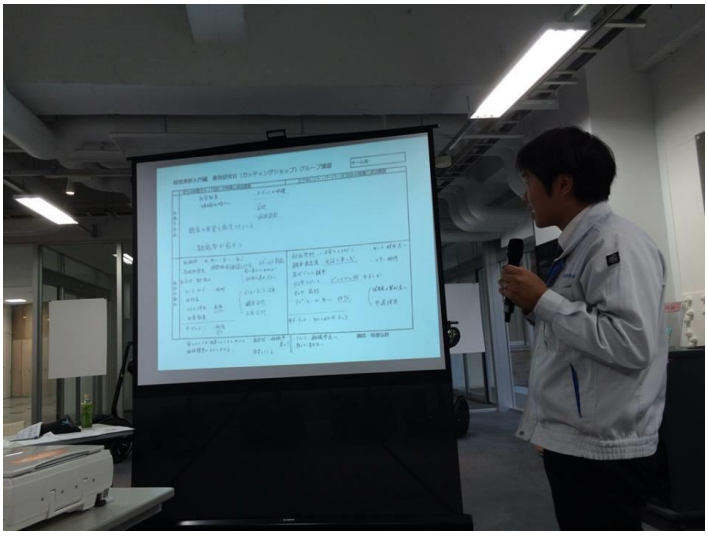


10 月 8 日(水)　カッコイイ経営者の学校　第 3 講

金沢工業大学 明道弘政教授による講義です。タイトルは 企業品質「リーダーシップ」です。

11 月 12 日(水)　カッコイイ経営者の学校　第 5 講（最終講）

「カッコイイ経営者の学校」の最終講でした。
戦略が異なる 2 つの理容院（美容院）についての情報を基にして、成功要因や強みを比較して成功企業のエッセンスを引き出すワークをしました。写真はグループワークを報告する場面です。
今年度、石川県中小企業家同友会青年部では初めての試みとして、地元の高等教育機関（金沢工業大学様）との連携を図りました。来年度以降もこの試みを深めていくことで、青年部のさらなる活性化に繋がっていくことが期待されます！



11 月 12 日(水)　カッコイイ経営者の学校　交流会

金沢工業大学、人と組織の学校との共同企画による「カッコイイ経営者の学校」が先日終了し、昨日は関係者との懇親会でした。
今回の講義の感想を各自発表したのですが、それぞれが学んだことを自社で活かそうと確認し合いました。講師の先生にご挨拶いただいた中で「自分で限界を作ってしまうこと」についてのお話が印象的でした。自分で勝手に限界を設けず大きなビジョンを掲げて進んでいかなければと自戒した夜でした！

11 月 14 日(金)　青年部 11 月例会

2014 年 11 月 14 日（金）近江町交流プラザ 4F にて石川県中小企業家同友会青年部 11 月例会が開催され、青年部会員を中心に 52 名が参加し熱い報告と活発な意見交換が行われました。
報告は野々市運輸機工㈱専務取締役の吉田章会員が「社員の言葉で一皮ムケたボク　～自分の弱さを受け入れることから成長が始まる～」と題し、入社から現在に至る心境の変化から経営理念発表後の様々な取組みまでが赤裸々に語られました。

野々市運輸機工㈱は昭和 41 年に創業の運送会社で従業員 45 名、現在は創業者である祖父が会長、父が社長、吉田会員は入社 7 年目で専務であり後継者という立場である。
同友会入会は 2 年前でその当時はコスト削減や業務の合理化を進めることを職務とし奮闘する日々を送っていたが、昨年 4 月に若手社員の退社理由を聞き衝撃を受け、それ以降漠然とした危機感を抱えることになる。
それから 3 か月が経過し、解決の糸口が見えないまま経営指針講座を受講することに。そこで様々な助言に悩み、葛藤し自分自身と初めて真剣に向き合い、これまで社員とも向き合おうとしてこなかった自分に気付かされることになる。その後、覚悟を決め社員の意見を聞く場を設けることで、これから自分のやるべき課題をしっかりと認識できたことや、信頼できるコンサルタントとの出会いもあり経営理念の社内発表を決意する。
発表後は研修や個人面談など様々な実践を通じて理念の浸透を図ると共に、社員が安心して働ける環境づくりを進め、最近では少しずつではあるが確実に社内が変わってきている実感が持てるようになったという。
最後は現在の会長や社長に対する思いと、自分を信じ、勇気をもって実践の一歩を踏み出すことで明るい未来が拓けるという報告者の信念を伝え 50 分の報告を締めくくった。

吉田会員の実直な性格、そして自分自身、更には社員と正面から向き合ったことで日に日に成長していく吉田会員とそれに呼応しようとする社員の皆さんの様子が印象に残る報告だったと思います。
その後のテーブル討論でも報告の熱が冷めきらないまま白熱した議論が交わされ最後まで熱く、ポマードの香りが仄かに漂う素敵な例会となりました。

（寄稿：広報委員　坂池　克彦）

12 月 4 日(木)　1 月特別例会のプレ報告

1 月 17 日に行われる特別例会のプレ報告を行いました。

報告者である丸栄製パン株式会社代表取締役 辻井孝裕さんに滋賀県からお越しいただき、本番と同じタイムスケジュールで報告をしていただきました。その後、本番を見据えたグループ討論をして、より良い例会にするために意見を交換しました。

特別例会の大きな目的として、他県の会員と交流し視野を広めることがあります。今回の特別例会もそんな例会になりそうな力強い感触があります！

12 月 13 日（土）　特別講演会

講師：ライフネット生命保険株式会社代表取締役会長兼 CEO 出口治明氏さんの講演を開催しました。

テーマ：リーダーシップ

●「タテヨコ思考」が大事。タテは時間（歴史）、ヨコは他者（他の会社、他の国等）である。夫婦別姓を基に解説すると、夫婦が同じ姓を名乗ることが日本でスタンダードになっているが、これは常識なのか？　夫婦別姓がはじまったのは明治以降。OECD 加盟国 34 か国では法律で夫婦別姓を定めているのは日本だけである。このような事実（数字・ファクト・ロジック）で考えることで、正しい判断ができる。

●イノベーションを起こすには？　よく行くラーメン屋でイノベーションの成功を目にした。そのラーメン屋がオープン前に他店を研究すると、客層はほとんどが男性だった。女性が来ないなら客数は半分だ。女性がたくさん来てくれるお店を作れば勝負ができると考え、女性をターゲットにしたお店を作った。紙エプロンを配ったり、メニューは女性を意識したものにした。ラーメンはニンジンのピュレとムール貝のタレを混ぜたオリジナルスープ。人気を博し、オープン 2 年後にミシュランに載った。

ここで言いたい事は 2 つ。

イノベーションというのは、ありふれたものを組み合わせること。ニンジンのピュレもムール貝もひとつひとつはありふれたことだが、この 2 つを組み合わせたのがこの店のイノベーションである。
イノベーションの元は、いろんなことを知っていること。ニンジンのピュレもムール貝も、どちらも知らないことにはイノベーションを生まなかった。いろんなことを知っていることはとても大事。

●人と本と旅からしか、人は学べない。人に会うこと、本を読むこと、旅に出ることからしか人間には学ぶ方法がない。旅に出るとは現場に出ること。行動が大切である。

●リーダーの条件は次の 3 つ。

1　明確な意志
リーダーにとって大事なことは「何をしたいか？」。言い換えれば、強い想いを持っていること。

2　共感力
部下がリーダーのやりたいことに共感して初めてチームになる。

3　コミュニケーション
人を動かすには必須。ただ、リーダーシップはリーダー（個人）の属性ではない。チームで“リーダーシップ”の機能を補う。リーダーシップは機能のひとつであるという認識を持っている。
では、メンバーにとって良い環境とは、何であるか？　まずは、楽しいこと。人間は楽しい時にこそパフォーマンスを発揮する。次に、自分の得意な事を誉めてくれること。これも楽しさに繋がる。あとはチャレンジできること。あの仕事をちょっとやってみたいと部下をそそのかす。これらに気を付けてチームを作っていく。

●最後に、リーダーの心構えとして、3 つの鏡の話をしておきたい。

一つ目の鏡（本当の鏡）
自分の顔が元気か？　明るいか？　自己チェックせよ。元気で明るく楽しくしている姿を見せる。

二つ目の鏡（歴史）
世の中は何が起こるかわからない。教材は過去にしかない。だからリーダーは歴史を勉強しないといけない

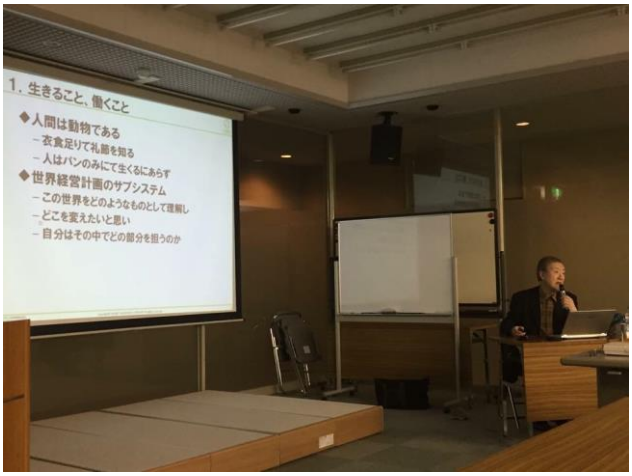
三つ目の鏡（直言してくれる人）
王様は裸ですよ、と言ってくれる者を近くに置くのが大事。以前、呼べばすぐに走ってくる部下を評価していたが、本質を見誤っていた。自分の出世を当てにしたゴマすりだった。忙しい上司は部下がなかなか見えない

リーダーシップの要諦は以下の 3 点である。
・リーダーシップを組織の機能として捉える
・人を使うときは気持ちよく働いてもらうことを意識する
・リーダーは 3 つの鏡を常に持っているように

●では、自分はどういった会社を経営しているか？
ある時、20 代の貧困をみて危機感を持った。生命保険を通じて子供を安心して育てられる世の中を実現することを理念にし、会社を作った。
自社の保険は「缶ビールのビジネスモデル」であると言っている。居酒屋に行くとビールは家賃や人件費を計上した価格になるが、ライフネットの商品はこの家賃や人件費をできるだけ抑え缶ビールに近い値段で提供している仕組み。
ネットだけで生保を販売する会社は今までなかった。生保とネットを組み合わせてイノベーションが生まれた。なぜ、今までなかったのか？　契約期間が長いから、企業の信頼性が重要になるからだ。人間ができることは変化に対応する事だけである。変化を見極めて、喜ばれる経営をしていきたい。

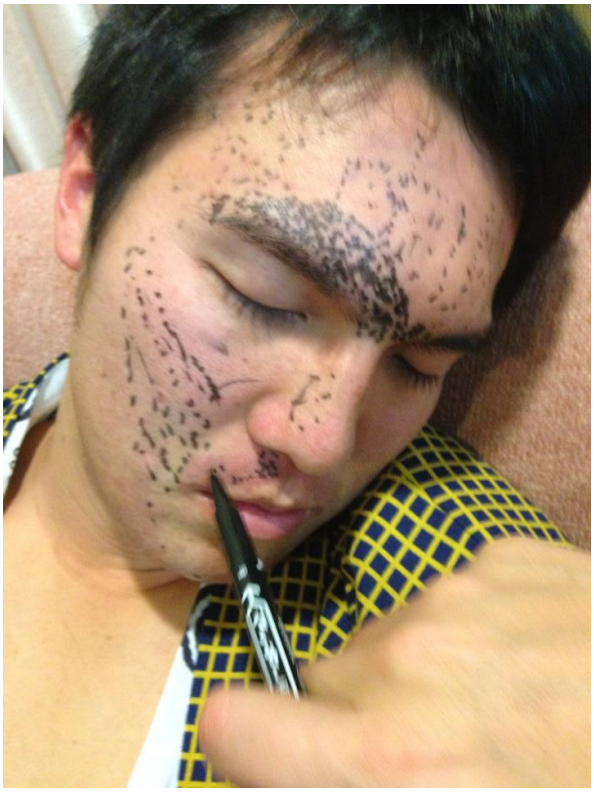
＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝

講演後にいくつか質疑応答があり、特に印象的だったのは「恋愛と仕事のどちらが大事」という質問（資料にこの記載があったのだが、講演では触れられなかった）。
出口さんからは即答で「恋愛である」と。
人生のうち仕事をしている時間は 3 割である。従って、残りの 7 割の方が大切に決まっている。仕事をその程度のものだと思えば、仕事で悩むこともなくなり、楽しくなるはずだ。



1 月 10 日(土)　新年会

笑の絶えない新年会で、素晴らしい１年のスタートが切れたことと思います（笑）



1 月 17 日(土)　特別例会

報告者：辻井 孝裕氏　丸栄製パン株式会社 代表取締役（滋賀同友会）

それでも私はあきらめない！　〜成長のカギはイヤな事実の中にこそある〜

　招龍亭にて開催され、62 名が参加した。

　思わぬ事業継承で、三代目となった辻井氏を待っていたのは、多大な借入が残る経営環境。そして現在の再建での教訓や支えてくれる社員さんとの取り組みを語って頂いた。後継者がいないと融資が止まると言われ地元に戻ってきた翌年には外部店舗を全店閉店し、売上に対する借入金の割合が 200%を超えているという状態だった。26 才で経営改善計画書を作成し事業がどうなるかを学んだ。

　戦略、目標が必要で、今まで素通りしていた事が自然を見えてくるようになる。同友会では経営は一人ではなく、社員がいる事を教えられた。社員を 5 年前からおいしいパン屋に連れて行くようになり、情報共有ができるようになった。最近 3 年程は新規営業しなくとも、紹介受注だけで営業販路が広がるようになってきた。

　一次生産品を食卓まで安心安全に届ける事が今後の責務であると締めくくって頂きました。

3 月 3 日(火)　3 月例会

＜報告者＞

野崎英則　会員

株式会社ヴァケーション能美支店　支店長

＜タイトル＞

もう、お荷物支店とは呼ばせません

〜トラブルとコンプレックスを乗り越えて〜

1　会社や業界について

会社の設立は平成 12 年 4 月。現在、4 拠点で営業している。現在の役職は能美支店長である。人事以外はすべて任せる、という社長からの指示・通達があるので、自分なりに工夫しながら業務に当たっている。消費者ニーズの変化から、インターネットで直接チケット購入する層が増加していること、また、テロや自然災害により売上に影響を受けるなど、外部環境は厳しさを増している。

2　生い立ち

七尾市和倉温泉生まれ。周りは、旅館業を営んでいる友人が多かった。大学で東京に出た。卒業後にこれといってやりたいことは特になく、たまたま受けた石川県の大手百貨店に入社した。入社４年目から外商に異動になる。ここで現在の自分の仕事である「営業」に出会う。とてもイヤだった営業マン時代。ときに挫折しそうなこともあった。奮起して 2 年目で売上目標を達成した。自信過剰になってしまった結果、会社や上司に不満がつのっていた。上司から「自分の代わりに謝ってこい」と言われ、会社の将来性に失望し退社を決意した。次の仕事は「大きな会社の小さな歯車ではなく、小さな会社の大きな歯車になる！」と想いを立てて求職していた頃に、現在の会社に出会う。

3　旅行業は「平和産業」

百貨店での販売と大きく違ったのは、目に見えないものを売ること。思ったように販売が伸びず、営業は飛び込みばかりで、正直つらい時期が続いた。追い打ちをかけるように、2002 年の SARS 流行の影響でキャンセルばかりだった。

そんな頃、会社として新しい一手を打った。2008 年にハネムーンのオーダーメイド部門を設立した。現在では主力業務に育っている。2011 年 3 月には東日本大震災が起こり、予約はことごとくキャンセル。全国的な自粛ムードがあり、新しい仕事はその年の 5 月まで全くなかった。業界的な大きく深刻な危機が続き、同業他社でも倒産や廃業が多かった。そのような企業から社員を引き継ぎ、自然と社員数は拡大していった。義理人情に厚い社長の人柄を頼った人々が集まった結果だと思う。

急激に組織が拡大することにより、様々な考え方のスタッフが集まり、会社のベクトル合わせに苦労している。会社として掲げる理念はなく、社長の存在・言動＝理念のような状態である。役員をはじめとして次代の会社のことを考える時期にきている、と危機感がある。

4　同友会に入会〜青年部との関わりについて〜

2010 年に行われた青年部北陸三県合同例会で、現部会長である宗重商店　代表取締役社長　宗守重泰氏の報告を聴いて、入会を決意した。宗守氏は百貨店時代の同僚で、ずっと付き合いが続いていたが、経営者としての姿は初めて知った。会社が急激に規模を拡大し命を懸けてがんばっている姿に触発された。負けたくない気持ちが芽生えた。

同友会に入会し、周りは経営者や経営幹部ばかり。一管理職である自分には経営者でないことの負い目やコンプレックスがあった。そんな自分に青年部交流委員長をやってみないか、との打診があった。「青年部は参加ではなく参画だ」と山下部会長（当時）に言われて、委員長を受ける事を決意。更に翌年の鍋谷部会長（当時）のときは、副部会長を担当した。同友会の役職に就くことで学びは深まった。

昨年は北陸三県合同例会の実行委員長にも挑戦した。自身の成長に繋がればと精一杯やった。報告者は、人で選ぶのではなく、テーマから選ぼうとした。石川、富山、福井の各県の委員との意見調整に苦労をしたが、多くの意見を取りまとめ一つの結論に導く中で、部下への接し方が変わっていった。例会の準備は、社業の繁忙期と重なったが、時間を作ることや計画を立てることの大切さに気付かされた。

あれだけ準備に苦労した例会の後、それほど達成感はなかった。他県から参加してくれた仲間にこう言われた。

「本気で例会を作り込んできたか？　泣けるほどに実行委員長を務めたか？」

すぐに「はい」と言えなかった。例会に対する真剣さは、仕事にも通じるものだと気がついた。何事にも本気になれない人間が、仕事にも本気になれるかと自問した。実行委員長を経験して気持ちの変化はあっただろうか？以前に感じていた、経営者ではない、というコンプレックスは減っていた。これが同友会の役得だ。みなさんも同友会には積極的に関わってほしい。

5　能美支店に移動して〜もうお荷物支店とは呼ばせません〜

2014 年の春、突然の辞令で能美支店長に。あまりに急なことで驚いたが、2004 年の新年会に能美支店に勤務している女性社員が支店の現状を社長に訴える話を聴いていて、あまりのひどい言い方に強くしかった。もしかすると、それを社長は覚えていたのではないか…。支店長就任後からは苦労が絶えなかった。部下とのコミュニケーションがうまくいかない、仕事内容の情報共有がされていない、数値管理が未熟である、といった問題が山積していた。

まずは自分が率先垂範でやらなければ！と数字にこだわって行動した。社員に勇気を与えるために、数字を残そう！と皆を鼓舞した。次に情報共有を進め、自分の仕事を部下に受け持ってもらい、お客様のことを知ってもらうように努めた。社員は共に働くパートナーである、という同友会の考えが役立った。その結果、売上げは前年比 139.5%の増加を達成した！

同友会で学んだ良い実践例も社内に取り入れている。

・朝礼の内容を変更。週に一度社員の持ち回りで 1 分間スピーチをする。
・情報の共有。スケジュールを共有すべくホワイトボードの購入。
・3S 活動を実施。備品がどこにあるか、ラベルを貼って業務の効率化を図る。
・社員間コミュニケーションの促進。昨年の反省と今年の抱負を掲示。

しかし、依然として課題も多い。社員の平均年齢が高いことや、営業スタッフに魅力を感じてご注文を下さるお客様が多いため、スタッフ一人一人のスキルと人間性の向上も必要だ。

6　今後のビジョンについて

部下に自信と誇りを持ってほしい、と売り上げにこだわって率先垂範したが、まだ自分の力に依存した売上げ比率である。支店の成長にはスタッフひとりひとりの成長が不可欠である。自分がいなくても業務が遂行できる仕組みづくりを構築したい。

今年のスローガンは「高いプロ意識を持って顧客満足の向上に努める」である。個人的な想いとしては、“インバウンド（海外旅客の誘致）”を促進して、世界中の人々に石川の魅力を伝えたいと考えている。これは、自分を育ててくれた石川県にできる恩返し。

何のために同友会にいるのか？と悩む事が多かったが、能美支店で出会った困難に立ち向かえる強さを持てたのは、同友会のおかげだった。

3 月 20 日(金)　卒業式

青年部の卒業式がフラワーガーデンにて執り行われた。本年度の卒業生は 11 名。卒業生の登場からスタート。岩木代表理事からの祝辞があり、それぞれの卒業生からは青年部の思い出や仲間への感謝の気持ちが伝えられた。懇親会では、青年部有志によるフラの披露され、続いて卒業生である竹澤会員のスタジオからスタッフの皆さんが踊って卒業を祝った。フィナーレでは、本年から始まった企画である「カッコイイ経営者・オブ・ザ・イヤー」に竹森進会員（住建システム専務取締役）が選出された。出席率、貢献度、実践度、経営者としての佇まいを評価されての受賞である。