



2015 ~ 2016 年度
R I テーマ

Be a gift to the world
世界へのプレゼントになろう

世界へのプレゼントになろう

国際ロータリー会長

K. R. ラビンドラン (国籍・スリランカ)

2720 地区

別府中央ロータリークラブ



例会日 火曜日 12時30分
ところ 別府亀の井ホテル 〒874-0936 別府市中央町5-17
TEL (0977) 22-3301 FAX 21-1232
事務所 別府市西野口町1番1号 青山通りビル 3F
〒874-0931 TEL (0977) 23-9000
FAX (0977) 23-9019
<http://www.beppu4rc.jp/chuo/>
E-mail: info@beppu4rc.jp

理事	平野 教康	理事	西馬 良和	役員	会長	平野 教康	SAA	前田 哲矢
〃	梶原 和朗	〃	村津 忠久	副会長	梶原 和朗	直前会長	前田 哲矢	
〃	後藤 隆	〃	亀井 孝	幹事	佐々木久宜			
〃	森園 伸也			会計	衛藤 秀子			

VOL. 28 - 41
2016年5月24日

第1280回例会

会報委員長 堀 由美

- ◆点 鐘 12:30
- ◆R S 別府中央R.C.の歌
- ◆唱 歌 この道
- ◆ゲスト 佐藤貞一氏
(大分県中小企業同友会 代表理事)

会長の時間 会長 平野 教康

皆さん、こんにちは会長の平野です。
本日は、大分県中小企業家同友会の代表理事で
(株)法友建設 専務取締役の佐藤貞一様をおよびし
ての例会です。
佐藤貞一様宜しくお願ひ致します。
社員を大事にしながら企業の継続、発展を目標
にされている話なのでためになると思います。

幹事報告 佐々木久宜

—青少年奉仕月間—

- 本日の卓話
「今のあなたが、未来のあなたの会社を決定する『21世紀型企業づくり』を目標に」
大分県中小企業家同友会
代表理事/
法友建設(株) 専務取締役
佐藤 貞一 氏
- 本日のゲスト
佐藤 貞一 氏 (大分県中小企業同友会 代表
理事/法友建設(株) 専務取締役)
- 2016~2017年度広報・青少年奉仕部門合同セ
ミナー開催のご案内
日 時 平成28年7月10日 (日)
13:00~16:30
場 所 大分県労働福祉会館 (ソレイユ)
オアシスタワーホテル前



◆出席報告 委員長 衛藤 秀子

本日の出席	会員総数	28名
	出席者	20名
	事前メイクアップ	1名
	理事会承認	0名
	出席免除	2名
欠席数	出席免除	2名
	欠席数	5名
前々回の訂正	出席率	76.92%
	事後メイクアップ	0名
	理事会承認	0名
	出席免除	3名
	修正出席率	68%

連続一回
通算 750回 100%

・メイクアップ

事前 梶原 (会員増強セミナー)

事後

欠席 堀、村津、中尾、西林、島田

理事会承認

出席免除 溝部、河村

〒870-0035 大分市中央町4-2-5 TEL097-533-1121
出席者 2016-2017年度会長、会長エレクト、
広報委員長、青少年委員長、インター
アクト委員長、他希望者

- 5月22日 (日) 9:30~ホルトホール大分に
於いて「2016-2017年度地区会員増強/管理
運営合同セミナー」が開催されました。
出席者: 梶原和朗、梅津圭二、佐々木久宜
各会員



5. 5月23日(月) 13:00~ビーコンプラザに於いて「第21回全日本ロータリークラブ親睦合唱祭」リハーサルが開催され、前田哲矢会員が出席致しました。
6. 委員会報告
鳴海淳郎初代会長より
7. お祝い
配偶者誕生日 平野和子さん(5月27日)
※ご自宅にお花が届きます。
皆 勤 後藤 隆会員(5月22日=26年)
8. 例会変更のお知らせ
大分中央RC 5月31日(火)の例会は、大分東RCとの合同例会の為 同日18:30~アリストンホテル大分に時間・場所変更
大分東RC 6月2日(木)の例会は、大分中央RCとの合同例会の為 5月31日(火)アリストンホテル大分に日時・場所変更
中津平成RC 6月2日(木)の例会は、清浄園園児との交流会の為 6月5日(日) 10:00~安心院旅行村に日時・場所変更
9. 次週例会の予定
「 」
10. 本日の回覧
①「第21回全日本ロータリークラブ親睦合唱祭」出・欠席
②「第4回(新・旧)クラブ協議会」出・欠席
③「会長・幹事慰労会」出・欠席
④「第66回社会を明るくする運動標語パネル」希望購入
11. 本日の配布
① 週報No.1279
② 事前研修セミナー報告書

スマイルボックス 委員長 近藤 賢司

○平野(教)会長

本日は大分県中小企業同友会の代表理事の佐藤様が来られました。忙しい中、ありがとうございます。卓話、楽しみにしています。

○鳴海会員

先達の立命館アジア太平洋大学での例会は非常に思い出深いものとなりました。今後のような感動はわたしの障害がかつて無いものでした。広大な立命館大学のキャンパスの雰囲気は非常に印象的にかつて味わったことの無いものでした。

その節、近藤会員には往復とも車で送っていただき、本当に有難うございました。感謝して大いにスマイルしたいと思います。

○村津会員

昭和61年9月、別府ロータリークラブに入会致しましてから30年、只管例会100%出席を律儀に実行して参りました。

残念な事に体の中のアチコチに不調がおきまして、100%出席が出来なくなりました。

まことに申し訳の無い事ですが、今日からは、年齢プラスロータリー在籍年数85年以上の出席免除の余恵を頂いて休ませていただきます。

出席出来る体調の時は勿論、出席致します。スマイルは欠席の時も必ずスマイルさせて戴きます。

○木村会員

こんにちは。久しぶりです。

時々でも出席しないと元気が出ませんね。この度は私的な事でお世話になります。有難うございます。

○平野(英)会員

うちのかあちゃんの誕生日お祝い、今回の誕生日祝いは5月14日に済ませました。小田和正のコンサートに連れて行ったら、もう今年はなにもいらないと言っていました。ロータリーのお花はおまけです。

○後藤会員

先日、九州国立博物館で、兵馬俑展を見てきました。紀元前200年って日本では弥生時代ですかね?この頃、栄華を誇った秦の文明に驚きました。中国恐るべし!

○近藤会員

先週APUにて留学生に日本語・日本文化を教える国際奉仕をしました。不倫に関する質問から竹島の領土問題まで多岐にわたり、日本を理解してもらうように努めました。

○前田会員

今日、OBSが障がい者向けパソコン入力装置の取材に弊社に来ています。25日のPM6:15のイブニングニュースで放映するらしいので時間があったら見て下さい。

○森会員

たかしちゃん、僕が忘れていた事を忘れずに覚えてくれていてありがとう。明日行きます。土曜日の合唱祭のお手伝い、社用にて行けなくなりました。どなたかお願い致します。

○大島会員

先週のAPUは有意義でした。又、近藤さんの送迎もとても楽しく、ありがとうございます。感謝してスマイル。

○土谷会員

震災の影響で片づけなどで最近忙しくて髪を切る暇もありませんでした。今日例会が終わってから行きたいと思います。まだまだ頑張らねば!スマイル。



卓 話

今のあなたが、未来のあなたの会社を決定する
『21世紀型企业づくり』を目標に大分県中小企業家同友会 代表理事／
法友建設㈱ 専務取締役 佐藤 貞一 氏

21世紀型企业づくりとは

- 1、自社の存在意義をあらためて問い直すとともに、社会的使命感に燃えて事業活動を行い、国民と地域からの信頼や期待に高い水準でこたえられる企業。
- 2、社員の創意や自主性が十分に発揮できる社風と理念が確立され、労使が共に育ちあい、高まりあいの意欲に燃え、活力に満ちた豊かな人間集団としての企業。

「自動車ポップ経営」から「新幹線経営」へ

企業の倒産率は、株式会社で3年で35%、5年で85%、10年で93.7%、20年で99.7%です。このことから、会社ほとんどつぶれていることが分かります。会社は存続しつづけることが一番大事なことだと私は思っております。

「自動車ポップ経営」とは、社長一人だけで引っ張っていく経営のことですが、私は2003年に入社しましたがまさにそれでした。社員は技術職人でありましたが、一生懸命にただまじめに働くだけの職人集団で、言われたことをただ行うだけ、このままでは会社はなくなってしまう。みんなで考えて走る「新幹線経営」を目指したいと考えました。

このころから中小企業家同友会に誘われるようになりましたが、まったく興味がなく「中小企業の社長にろくな経営者はいない」と会社を4回変わった経験のなかからそう感じていました、約半年間ゲスト参加で会に参加するうちに、中小企業の社長といえども、社員のこと、会社のこと、地域のことを一生懸命考えている人はいる。まだそうはなっていないけれども、努力してなんとかいい会社にしよう、地域でちゃんと働ける環境をつくろうとしている人たちの道場だとわりましたので入会しました。

まずは幹部と共に学ぶ

会にはいって「社員と共に育つ、人を生かす経営」だと学び、自社に帰ってこの考えを興奮して話し『みんなで頑張ろう』と、するとドン引きされました「また何かの会合で影響をうけてのせられてきた」「理想はそうかもしれないがそんなになるわけない」という感じでした。社員に自分の思いをどう伝えればいいのか分かりませんでした。この頃(2006年)大分県中小企業家同友会で開催されていた第四期『経営者』と『幹部』共育塾で社員と一緒に勉強するのが私が話をして説明するより分かり易いと思い3名で申し込みました。

この共育塾とは当時は全7講座(一講座4時間)で講座ごとに(社員と共に幸せを実感できる地域作り)(経営者の責任と経営指針の実践)(どんな時代も展望を掲げ、社員と共に人間らしく生きる)一などというテーマで、共に良い会社をつくろうと勉強をしています。すこしは理解してもらえるようになりました、今年の第14期まで連続して11年参加して、15名が修了生になっています。

経営指針(何の為にこの会社は存在するのか)の重要性が腹に落ちる

よい会社をつくるには、経営指針が大事と学びました。経営指針には、経営理念、経営方針、経営計画、また経営計画には実践の為の経営戦略、極地戦術、実践後のPDCA等、体系づけて考える必要があります。

経営理念は、何のためにこの会社で働いているのか、経営方針は、何のために、にのっとりどうゆう方向でどうゆうことをやるのか、経営計画とは、じゃ具体的にいつ、どれだけどこで売上げをあげるのか、ということだと理解しました。難しい言葉だと思っておりましたが、少しずつ分かってきました。

また、会社存続のためには経営指針の成文化が必要不可欠です。なぜでしょう?~簡単です、忘れるからです。頻繁に見ていたら思い出すし「ちょっとプレたかな?直そう」と修正することができます。ですから成文化、文章で残す必要があります。

同じく2006年に弊社の社長が同友会の書籍を読んで経営理念をつくりました、これを幹部社員と二年かけて検討し、また、これを実践するための方針をみんなで考えました。

会社が存続するには、継続して仕事がないけません。お客様の信用とリピートで仕事はいただけです。社内で話し合いを重ね、社員、協力会社、お客様から喜んでもらえる会社、そうゆう会社をつくろうと思いがまとまりました。また、何のためにこの会社で働くのですか、誰のためですか、ということも徹底的に議論しました。そして、「一生、生活の一部として生きがいを持って働ける会社づくりをしよう。会社にいる時間はとても長く、ただ給料をもらって帰るだけでいいのか、仕事の中から生き甲斐、学び、人間としての成長が出来る場所?」と自問自答を繰り返しました。

『共に育つ』という本があります。学ぶとは物事を分別する力をつけること。教育とは物事の善し悪しを自分で判断できるようになること。つまり、「自分の頭で考える」ことができるようになるのが教育だと、この本から学びました。

社員とその家族の生活一番に考えられる会社でなければ誰もついてきてはくれません。

どんないい方針をたてても実行しなければ、誰も従ってくれません、少しずつでいいから、出来ることから一歩ずつ目標を決めて達成していくこと



が、全社一丸体制を創る為の入り口になると思います。

徹底的な議論の末の経営方針（それでも時間が経過すれば忘れる）

よい会社とは、収益が継続してあげられる財務体質のしっかりした会社です。では具体的にはどういう会社か→お客様に信頼される社員がたくさんいる会社つまり、あてにされる社員がいる→実務経験が高く、お客様に親身になって対応し、行動力があり約束を守る人がいっぱいいる会社→誠心誠意で対応し、技術経験の裏付けがあって、気配り、心配りができる会社です。こういう議論をしながら2年間かかって、次のような経営方針を作成しました。

経営方針

私も楽しく、人も楽しく、みんな楽しく
共に育つ学習の場とする
後世の人に夢を話せる長期展望のある会社を創る

我とは私と社員とその家族、人とは協力会社とその家族、みんなとはお客様や地域の皆さんのこと。

よく「顧客第一主義とかお客様は神様です」と言いますが、社員を大事にできない会社がお客様を大事にできるわけがありません。

次に協力会社の社員とその家族、ことに建設業は下請け業種が多いので特に考える必要があります。その次にお客様、社員と協力会社、その社員を大事にしたら、お客様を大切にしてくれるのではないのでしょうか。

企業変革支援プログラムstep1の活用

共育塾に参加したおかげで経営理念の理解が進んできましたので、こんどは現状の経営分析ができるものは無いかと考えていたところ2009年『企業変革プログラムstep1』発行されました、これを最初は5冊買い入れ経営幹部と分析しました、毎年進捗確認を行って点数の悪い所の対処を相談しあっていたら5年で売上が1.5倍以上になりました。

まずは、経営者や部課長だけでやってみた、次に若手社員も巻き込んでやってみました、最初のころは、私たち経営側が自負していたのと大違いでケチオン、ケチオンな点数でした、例をあげると1年目、企業の社会的役割と責任の自覚がない、市場顧客のニーズの把握が出来ていない、顧客の満足度の把握もダメという状況でした、おかげで厳しい現状が共通の課題として理解出来ました。

2年目は悪い所を治すだけでなく良い所を伸ばそうという話になりました、3年、4年と利益がすこし出てきたので給料面を含む労働環境の整備を行うようにしてきました。

6年目からは、全社員に買い求め全員でやることにしました、またひどい点が出たのではないかと、

おっかなびっくりして採点結果を見るとかなり高評価を社員からもらえるようになっていました。

全社一丸体制へ（まずは情報共有）

2011年には手がたりず仕事を断ることが発生しました、よくよく話をしてみると目先のことに追われて大局的に物事を見るくせが無いことに気づきました。

これは経営計画書を私一人で創って社員に発表するだけなので、経営計画が全く浸透してなかったためでした。

この後数年かけてまず部門長に作成してもらい、だんだんと全社員で創るようにしました、それに伴い週間工事予定表や月間行事予定表も全員にメールで送るようにしています。

これは、有給休暇を取りやすくするためにあらかじめ予定を早めに周知しています。

月次会計の予想も部門長会議だけでなく、全員に見てもらおうと一斉にメール送信しています、中身は売上高、利益率、工事費率、雑費、経費をわかりやすく表にしています。

何のためにと、数値設定はできてきましたが、運営のしかたを組織的に取り入れるためマネジメント研修を行い、聴く、質問する、褒める、叱る、伝える、指示を出す、報告を受ける、会議をする、ことを学ぶ研修でしたが効果がありました。

会議は無駄なく30分で終わるようになり、問題点質疑はその場で解決、社員の現状認識の為のアンケートその報告、規定変更などがスムーズにはこぶようになりました。

三位一体改革の実践に向かって

社員数が増えてきたところで会社の自己評価が下がってきました、もっと詳しく理解し行動する為に2012年から『企業変革プログラムstep2』を経営幹部を含む有志行うようになりました、これにより商品、事業のドメイン、強みや弱みをより深く理解し生かせるようになりました。

経営は経営指針書の作成実践しPDCA回し、その経営理念を共有する為に社員共育を行いぶれない社風を創りをし、新卒採用により会社存続の為の後継者、経営幹部候補の採用、最後に誰もが生活できるダイバシティ構想の第一歩、障がい者雇用、これまでふくめての会社の活性化のための総合的な実践です。

このサイクルを回すことにより100年企業を創っていきたいと考えました。

今後の問題点

企業活動をどの方向に展開していくのか、同じ仕事の繰り返しではいつかニーズにあわず破局がくる、リスク分散はどうするのか？、次世代の人を育て経営の総合実践を継承することが最重要課題になってきた。