

第2部分科会

プログラムカテゴリー

- I 経営者の責任 経営理念の成文化とリーダーシッププロセス
- II 経営理念を実践する過程 方針・計画策定プロセス
- III 人を生かす経営の実践
- IV 市場・顧客及び自社の理解と対応状況
- V 付加価値を高める

第1分科会

経営者の責任

経営者の自己変革

社長の本気が社員との信頼関係を変える

あなたも「見て見ぬふり」をしていませんか
 なにもわからないままにITブームによって利益をあげていた創業期。その後、経営判断の誤りから大きな赤字を生み、倒産危機が訪れます。会社を何とかしたいとの思いで、同友会で学んだことを愚直に社内で行いますが、社員から猛反発にあります。何をやっても上手くいかない毎日のなかで、いつの日か笑顔の消えた社員、このままではいけないとが経営者。経営者なら誰もが戸惑い悩むこの状況から、私たち経営者の「姿勢(責任と覚悟)」と「実行力」を正面から学びたい。



杉若 太郎氏 阪神支部

株式会社スマイルビジョン 代表取締役
創業 2004年4月
資本金 1,000万円
年商 1億2,000万円
従業員数 14人(うちパート・アルバイト4人)
事業内容 受託開発・自社システム製造販売・ネットショップ通信販売
http://www.smilevision.co.jp/

第2分科会

経営者の責任

企業の社会的役割と責任の自覚

人間尊重の経営

障がい者就労を通してヒトの生かし方を学ぶ
 あなたの経営はヒトを尊重し、ヒトを生かしているでしょうか？
 報告者の岸田理事長は、障がい者就労支援を行い培ったノウハウで、自社の一般社員を育成し、低退職率、高利益率を保持し、理念経営を遂行されてきました。その実績をもとに、人材不足で悩んでいる中小企業さまのために、「現在の社員の個の力を伸ばし、的確な適材適所で強いチームを作る！」そのアイデアを科学的根拠と共に報告いただきます。また、障害者は支えられる存在ではなく、あなたの会社を支える存在。そのことを、「そもそも障がい者とは？」の基礎知識にもふれながら、これまでの実践と共に報告いただきます。



岸田 耕二氏 東播支部

社会福祉法人すいせい 理事長
創業 2002年10月
年商 2億9,000万円
従業員数 41人(うちパート・アルバイト8人)
事業内容 施設での作業訓練や活動を通し、障害者の就労訓練・社会復帰を行う
http://www.sfsusei.org/

第3分科会

経営理念を実践する過程

経営方針と経営計画の実行と評価

意識の共有から動き始めたアクションプラン

ノルマからプロセスへの変革でビジョンの実現へ
 神戸サンソグループは、グループ内に異なる業種が混在し社員の業務も様々です。さらに複数の会社をM&Aで加えたこともあり、社員の行き来も多く複雑な企業体制になっています。お客様に対してはグループ内で連携して対応する必要がありますが、社員は先代社長のトップダウンのやり方に慣れていました。そんな同社で、岡野氏がどのように社員を巻き込んで方針や計画を策定して実行に結びつけたのか？グループの風土を変革した方法とは？岡野氏の体験から学びます。



岡野 洋太郎氏 東神戸支部

株式会社神戸サンソ 代表取締役
創業 1924年5月
資本金 4,800万円
年商 9億6,000万円
従業員数 45人
事業内容 医療ガス製造・販売
http://www.kobe-sanso.co.jp/

第4分科会

人を生かす経営の実践

共に学び共に育ちあう社風づくり

共育ちの理想と現実

採用は勢い、育成での挫折と奮闘
 同友会に入会し、経営指針づくり勉強会やMG研修などから多くを学び、4名の新卒採用を行う。社員にも新入社員研修や幹部社員研修へ参加する機会を積極的に設けるなど同友会のツールを全て駆使してきた。さて、これから企業風土作りに取り組む…と思った矢先、社員が適応障害との診断結果、結局4名中3名が退職。「なぜこんな簡単な仕事ができない？」進学、就職、起業。そして自社の売上…人生挫折知らずの田中氏が行うべきことは、「社員教育」か？はたまた「自己変革」か？バラバラに成長している社内方向性一つに束ねる「共育ち」とは、奮闘中の田中氏の報告に真正面から向き合ってください！



田中 彰氏 神戸中央支部

株式会社社福裕アトラス 代表取締役
創業 1999年2月
資本金 6,500万円
年商 26億円
従業員数 6人
事業内容 飼料原料卸・販売、不動産販売、不動産賃貸
http://hoyu-atlas.com

第5分科会

人を生かす経営の実践

共に学び共に育ちあう社風づくり

新卒採用は会社の土台づくり

面倒を見る社風は幹部と共に
 ゴルフ場業界に特化し20年、全国1,400以上のゴルフ場と取引実績を持つ㈱ダイレクト。創業の苦難を乗り越え、全国で仕事が増えてきた頃には、社員全員が朝から夜中までの長時間労働。社長はデザイナーの中途採用を繰り返し、とにかく営業をするのが仕事でした。社員の退職が相次ぎ社内に混乱していた6年前に新卒採用に挑戦。行き当たりばったりで初めた新卒採用も当初はなかなかうまくいきませんでした。ようやく社内風土が変わりはじめてきました。「新卒採用で会社が変わる」とはよく言われることですが、具体的にどのような変化が起きるのか？定本氏の事例から学びます。



定本 康敬氏 北播支部

株式会社ダイレクト 代表取締役
創業 1992年5月
資本金 1,000万円
年商 5億3,000万円
従業員数 20人(パート6名)
事業内容 ゴルフ場集客・運営サポート業
http://www.direct-site.com



企業変革支援プログラムSTEP1

分科会は企業変革支援プログラムをもとにテーマが設定されています。「企業変革支援プログラムステップ1」とは、同友会で「蓄積された英知」から企業変革のために必要な要素として整理分類し、自社の成長発展を図るものさしとして使えるようまとめ上げたものです。自らがどのような状態なのか、現在の立ち位置はどこなのかを確認し、我が社として何をしなければならぬかを分析して課題を抽出、それを経営指針へ反映していく、さらに成熟度のレベルをあげていくにはどうすればいいのか、改善のヒントが掴めます。(頒価1,000円 事務局にて販売しております。)

第6分科会

人を生かす経営の実践

社員の自主性の発揮

「自分の会社だと思ってほしい」51:49のひみつ

竹中流 自主的社員を育てる極意

IT事業部・旅行事業部という2つの異なる事業を抱えるジィ・アンド・ジィ(株)。業務内容も異なれば、給与体系や就業規則も別。働く社員のキャラクターも全く違うという会社が、1期目から打ち出していた経営方針は「51:49」でした。会社の成長の歴史の中で、人事方針や評価制度は試行錯誤を繰り返してきましたが、「常に素直な心で、お客様と共に成長する会社」を理念に、「お客様と真剣に向かい合うからこそ、ITも旅行も着実にクオリティの高いものへと変わっていく」という「51:49」の判断基準は変わりませんでした。社員と共に成長する会社を目指す竹中氏の事例から、社員の自主性を育てる経営について学びたい。



竹中 陸芳氏 兵庫支部

ジィ・アンド・ジィ株式会社 代表取締役社長
創業 1978年5月
資本金 1,000万円
年商 23億2,800万円
従業員数 60人(パート・アルバイト3人)
事業内容 IT事業部・システム開発 旅行事業部:JT B総合提携店
http://www.GandG.co.jp

第7分科会

人を生かす経営の実践

対等な労使関係

必死のパッチの人材育成!!

共に育ち続ける会社づくり

学生時代から父親の勧めで入った建築業界。大学卒業後、大手ハウスメーカーを経て、父親の創業した会社・フナビキ工務店に入社。会社のため、また自分の存在意義を見出すためにやってきたことは、「目の前のことに一所懸命、全身全霊」。その甲斐あって、実績は出来ていく反面、病気や事故、社員の離職…etc。社員さんが別々の現場で離れて仕事をすることで、それぞれの自立・自律がとてとても大切!! そんな中で「必死のパッチの人材育成!!」。魂のこもった人間味溢れる泥臭い「舟引流経営哲学」をご報告いただきます。



舟引 大資氏 東神戸支部

株式会社フナビキ工務店 代表取締役
創業 1981年
資本金 2,000万円
年商 16億2,763万円
従業員数 13人
事業内容 建築工事業(マンション・ビル・工場・一般住宅の新築・改修)
http://funabikikohmuten.co.jp

第8分科会

市場・顧客及び自社の理解と対応状況

市場・顧客の変化の把握

規模拡大で見えてきたもの

親父と違う自分のルール。二代目の挑戦!

神戸で名前を知らない人はいないほどネームバリューのあるかつ井吉兵衛。7年前に法人化し、国内9店舗、台湾にも出店と拡大路線を着実に推し進めます。見た目の華やかさとは裏腹に、売上の伸び悩み、有名飲食グループの自社商圏へ進出、店の看板で創業者でもある父親の勇退に伴うファン離れなど課題が湧いてきます。自社を取り巻く状況が激しく変化中、親父の築き上げた看板のもとで自分のやるべき事は何か?を模索し続けます。「親父のルールの横に、自分のルールを」父親と自分は違う事を認識した二代目の一味違う挑戦の数々かつ井吉兵衛の未来を語っていただきます。



上林 守氏 西神戸支部

株式会社吉兵衛 代表取締役
創業 1979年11月
資本金 300万円
年商 3億7,000万円
従業員数 15人(パート・アルバイト135人)
事業内容 かつ井専門店
http://www.yoshibe.co.jp

第9分科会

市場・顧客及び自社の理解と対応状況

市場・顧客の変化の把握

中小企業の社長の仕事とは

同友会で学んだ磨いたフジオカ流

脱サラし、設計事務所起業しましたが、震災を契機とした業界激変の波にさらされ、駐車場ビジネスに業態を転換、更に人口減少局面で資産コンサルタント会社へ進化してきました。市場や顧客の細かい変化をタイムリーにつかみ、自社が存続していく為に何かが必要かを考えながら、小さなエリアでも良いのでNo1になり、徐々に広げていく!粗利3割を見込める事業戦略、従業員の将来像までを見据えた指針・教育・評価・処遇の四位一体経営による生産性向上!これらは全て同友会の先輩方から学び、実践し続けてきた成果によるものなのです。20年以上の活動で何を学び、自社に落とし込んでいったのか? これからの同友会運動にもご参考にしていただけるよう、ご報告致します。



藤岡 義己氏 東神戸支部

株式会社イーエスプランニング 代表取締役
創業 1989年4月
資本金 4,000万円
年商 9億6,500万円
従業員数 18人(契約社員56人)
事業内容 資産コンサルタント会社
http://www.esplanning.co.jp

第10分科会

付加価値を高める

製品やサービスの企画・設計について

たった一つの想いから、ブランド戦略で世界へ

のり(海苔)の可能性を社員と共に…!!

明石に海苔を加工するところがなかった40年前、経営者として味付け海苔の加工をスタート。一番積み明石のりと出逢った感動から「自分が美味しいと思ったものを皆さんにたべて頂きたい」という信念で、一番積み海苔にこだわった商品を販売されています。社長であり母という立場から、乳幼児や高齢者の方に何とか食べてもらいたいという強い想いと、海苔の持つ豊かな力の探求、そして技術革新へと進まれました。海苔の持つ素晴らしい成分に惚れて、社員さんと共にさらなる海苔の可能性追求に邁進される日々、そして今、その成果が鍵庄の未来へ繋がりがつあります。ぜひ入江社長の熱い想いをお聴きください。



入江 恵子氏 東播支部

株式会社鍵庄 代表取締役
創業 1977年4月
資本金 5,000万円
年商 9億2,500万円
従業員数 23人(パート・アルバイト66人)
事業内容 海苔加工販売、超微粉末のり及び応用製品の製造販売、米粉未受託加工
https://www.kagisho.co.jp

第11分科会

付加価値を高める

新事業の取り組みへの仕組みと体制

言い訳ばかりの経営者たちへ

売るのではなく選ばれるために今するべきこと

商品やサービスを「磨く」こと、地域に対して「与える」こと、それは「磨いた気」に「与えた気」になっているだけでは、自分たちの会社を良くすることには繋がりません。計画と行動を具体的にすることが、選ばれる会社になるための唯一の方法。「誰に」「何を」「いつまでに」するのか、聞いて終わるのではなく、動き出すエネルギーをパネリストの本気から吸収します。社員からは「変わりましたね」、お客様からは「いいものを作っていますね」、地域からは「ずっとこの場所に来てくださいな」一行動こそが本当の評価になるのだということを、私たちはこの日、知ることになります。



間鍋 秀樹氏 西はりま支部

株式会社アコエ機工 代表取締役
創業 1972年12月
資本金 3,000万円
年商 7億8,900万円
従業員数 64人
事業内容 電車車両部品製造
http://www.akoo.co.jp



浄慶 拓志氏 北はりま支部

大徳醤油株式会社 専務取締役
創業 1910年11月
資本金 2,000万円
年商 1億1,708万円
従業員数 12人
事業内容 醤油の製造・販売
http://daitoku-soy.com