



# 飯坂ロータリークラブ 週報

**創立** 昭和33年(1958)5月5日  
**ガバナー** 芳賀裕  
**ガバナー補佐** 西川博美  
**会長** 千葉政行  
**幹事** 石川邦俊

1. 人々が手を取り合うのを促そう。
2. 行動しよう。
3. ロータリー賞へ全クラブで挑戦しよう。
4. あの時(2011年3月)、これまで、そして未来を考えよう。  
「復興フォーラム(仮称)」への支援

[ロータリー特別月間]  
 9月は基本的教育と識字率向上月間  
 (ロータリーの友月間)

2019 - 2020 年度 ◆ 例会日/木曜日 12:30 ◆ 例会場/かむろみの郷 穴原温泉 匠のこころ 吉川屋  
 RI会長 マーク・ダニエル・マローニー 事務局/〒960-0211 福島市飯坂町湯野字新湯6 (吉川屋内) ☎(024)542-2226 Fax(024)543-1433  
 ジェネレーター・ロータリークラブ(アメリカ・アラバマ州)

通算

## 第12回 [2979] 例会報告

令和元年(2019)9月26日(木)

出席委員会報告

会員総数	38名
出席会員	18名
欠席会員	20名
出席率	47.37%

### 言行はこれに照らしてから「四つのテスト」

1. 真実かどうか
2. みんなに公平か
3. 好意と友情を深めるか
4. みんなのためになるかどうか

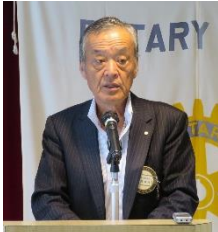
- ◆開会点鐘 千葉政行 会長
- ◆ロータリーソング [手に手つないで] 服部裕一 会員
- ◆四つのテストの唱和 川又康彦 職業奉仕委員

### ◆お客様紹介

2018(平成30年)学年ロータリー米山記念奨学生 レー クアン ダットさん

.....lunch time.....

### ◆会長あいさつ



いよいよ、お祭りが近づいてまいりました。参加される方の人数も確定し、昨年同様にかかなりの外国人の方に来ていただけますので、皆様のご協力を宜しくお願いいたします。

先日もお話をいたしました。4日はNHKの第一ラジオ放送で2時から3時半まで、冒頭で飯坂けんか祭りを取り上げていただけるそうですので、ラジオを聞いていただきたいと思います。また、皆さんに神輿作りを覚えていただきたいということで3日に行いますので、皆様のご参加をお願いいたします。お祭りの次の日には解体も行いますので、ぜひご協力をいただいて、神輿の造り方をみんなで覚えてまいりましょう。宜しくお願いいたします。



ロータリーソング 四つのテスト

### 【奨学金の贈呈 / 近況報告 米山奨学生 レー クアン ダットさん】

皆さん、こんにちは。最近、私は卒業論文でマーケティングに関する研究を執筆したり、企業と連携して企画提案した意識調査などを行っています。活動時間も長く大変ですが、それに見合う貴重な経験ができて充実した大学生活です。



### ◆幹事報告 石川邦俊 幹事

#### A. 来信

①2018-2019年度ガバナー 平井義郎 氏より「2018-2019年度ガバナー月信合本」

②ロータリー米山記念奨学会より「10月米山月間資料」

### ◆地区職業奉仕委員会セミナー報告 渡辺達也 委員長



セミナーでは地区職業奉仕委員長の佐藤喜市郎さんより主催者挨拶、講師紹介をいただきました。またお招きしたお二人の講師の先生のお話は大変勉強になりました。お話の中では、「職業奉仕」とは「日々の仕事を通して世の中に貢献するために奉仕の心を育て向上させる事」という教えをいただきました。職業奉仕はロータリーの金看板と言われておりますが、わかりにくいようで、私的には範囲が広いので一括りには言えないと思ました。

今年の5月に地区研修協議会があり、喜市郎さんから「帰ったら2つやって欲しい」というご要望がありましたので、これからご説明いたします。まず、1つ目に「四つのテスト」についてですが、原点に戻って意味を知って唱えて欲しいという要望がありました。企業を継続発展させる法則が、この「四つのテスト」ということで、日本語訳は短文にされており、本当の意味が正確には読み取られていないのではないかということで意味をご説明させていただきます。まず、「現行はこれに照らしてから」というのは、私たちの「考え」「言葉」「行い」がこれにかなうか、「think」が抜けているという意味です。「真実かどうか」というのは、これは「価格」「納期」「品質」「宣伝」に嘘偽りはないかということです。「みんなに公平か」は全ての取引先に公平か、関係する全ての人々、取引先の人に値します。「好意と友情を深めるか」は店の信用を高めると共に、より良い人間関係を築くということです。「みんなのためになるかどうか」、これはその取引によって全ての取引先が利益を得られるかということです。二つ目のご要望に関しましては、「我らの生業」という歌を歌っておりますが、これはロータリーに精通した方が作った歌なので意味をしっかりと知って気持ち込めて歌って下さいということでした。次回の職業奉仕委員会セミナーは1月にあるようですので、今年度職業委員として実践勉強してまいりたいと思います。そして、情報共有に努めたいと思います。

### ◆スマイリングBOX 堀切孝敏 副委員長 【合計3-11】《年月計比較+3-71》

千葉 政行会員 H 篠木さん、スピーチ楽しみにしております。 ・ゴルフコンペ優勝させて頂きました。  
 堀切 孝敏会員 S 篠木さんのスピーチを楽しみに！  
 西山 友幸会員 S 篠木さん、スピーチ楽しみです。



会員スピーチ

職業奉仕委員

令和時代における小企業の進む道 篠木勝司 会員

我々、小企業はこれから7～8年過ぎると、若者を採用することはできなくなってしまうのではないかと懸念が、色々な資料を通じて読み取れると思います。

先ほどお配りした資料のグラフを見ていただくと、如実に現れているのではないかと思います。これは今から半年前の会社の取締役会の資料ですが、今後はアポロガスグループ全体でも少子化の影響で誰も来なくなってしまう。

これほどこの企業でも大変深刻な問題だと思っております。ではどのような対策が必要なのか。今から少し皆さんと考えていかなければならないと思います。

将来的に今までには無いような労働環境に激変していきます。これからの中小企業が労働倒産という方向になって行くのではないかと、人は採用できない、仕事はある、しかし人がいない、そうすると給料を上げる、しかし、それでは利益が圧迫されてしまう。

当然、会社は大変になるという背景が必ず数年後、あと十年後には来るのではないと思うわけでありです。

(アポロガスグループとしても、毎年3～4名採用していたのですが、今まで学校に任せてリクルートし、若者を面接採用していましたが、7～8年後、このまま何も手を打たなければ、若者は来なくなる可能性があると考えております)

では、この様な現状が進化する中で我々零細企業が出来るどのような対策があるか？考えてみたいと思います。

第一に若者が魅力を感じる会社作り、雰囲気作りが基本の考え方で、3～4人の会社でも社長の営業感覚でできる事だと思います。若者が元気に働いている会社は活気がありますし人が集まります。また今後、若手女性や地域のシニア女性の働ける職場に変革していくことが人手不足の時代には重要な考え方です。

#### ① 地域の『小メーカー』になる努力をすること

何をやっている会社か、どんな人たちが働いているのか、経営者はどんな人か、事務所はどこにあるのか。即ち、全てが地域の人々に知れ渡っているということ、このことが大事であります。例えば、社用車数台であれば指定のカラー塗装をし、予算減の時は左右のドア、または前後だけの塗装で会社のアピールができます。

#### ② 少人数でも働いている社員の服装が格好良いこと 若い女性やシニア女性にもデザイン重視の服装を考えること

社員の勤務時のユニホームを他社のユニホームと差別化し、色やデザインに差をつけ、若者やシニアの女性、男性が格好良いと言われるデザインを選ぶ。(今後はますます女性の活躍の場が広がり、すでに重機のオペレーターにもいます)

#### ③ 社員の教育が重要視し、会社の理念、お客様第一主義が社員に徹底されていること

社員教育を徹底し、朝礼と連絡事項の打合わせ、社訓の復唱(数名でもやってる会社あり)、電話対応の質的向上(電話での対応は会社の顔で大切である)、また、お客様からの苦情改善は皆で話し合い、お客様第一主義が社員に徹底されていること。

#### ④ 地域で評判の良い会社になるよう常に努めていること。

会社事務所の看板も地域の人にも分かりやすく表示し、会社も社員も地域の人々に対する協力体制を常に取り、また新しい時代に向かってその会社が発展していけば、その地域の人々も明るい“エネルギー”を感じ、地域の人々の関心もお深まることでしょう。

以上、我々が出来る範囲を箇条的に述べましたが最後は社長の研究心、判断力、やる気ではないでしょうか。

次に、これからの企業体制について考えてみたいと思います。一つの例として現在進行中の当社の体制についてお話して、経営者の皆さんの今後のヒントになれば幸いです。

小企業を一人の社長で年々大きくすれば、倒産のリスクへ近づいていきます。倒産した社長の苦しみを経験は皆さん無いと思います。しかし、私は初めのアポロガスを設立、共同経営者社長で(S46年34才で、相良専務27才で、石渡家)として関わり50年になりますが色々な社長と接して、その何社かは倒産しております。その倒産した社長の姿を見ますと悲しいものです。今まで、あれだけ勢いのある社長の会社が倒産したために、家族も自宅も失い、そこに居られないという社長の隆盛と地獄を私は2、3度見ています。

そのため、私は会社を大きくすることによって生じる倒産のリスクは絶対に避けるべきだと思っておりました。このような体制を考えついたのは、合併の厳しい会社経営を経験したからなのです。町の小企業の合併会社は大体倒産します。経営規模が大きくなり重視すべき企業ガバナンスが弱く、経営者各自がお互いに無知で、将来の方向性やビジョンについて考えもなく、売上げや利益分配だけ、そして、経営譲渡がうまくいかないからなのです。ここが合併会社の倒産や分解する真髄なのです。この対策としては各経営者同志の“和”が大切であり、和の信念と自覚が必要なのです。

アポロガスグループは5株式会社+4事業所という小ブロック企業群体制(添付配布した丸図形のA4プリント参照)で現状稼働し、また、一部体制構築中ではありますが各事業の営業内容を分かりやすく体制化しました。今後、アポロガスグループの発展の基礎となり、企業づくりの方針となる体制であり、社長と専務及び各会社、事業幹部の認識と協力の指針になるだろうと思います。

また、この体制の本筋は十年後、今までの小企業体制では若者の雇用が難しくなる現実感にあります。少子化による若者の数的減少、そして、現代若者の感覚の変化、アポロガスのような会社が大きくなって企業的魅力が若者には無い。現代の若者は多角的に分析します。その会社のグループに色々な企業群があって、それらが新時代の発展が望める企業群である事、やりがいのある(給与も含めて)企業群であることが大事であると考えています。今の若者は苦勞して育てていません。しかし、真髓を見通す能力は持っています。頭も良いし大学にも行っていますから、それらの若者の感覚を同化できる企業体制づくりが企業として、これから大事になっていくとおもいます。もう一つ重要な事は、絶対倒産しない企業体制と利益向上の体制作りです。一社長の会社が多種部門を一社内体制で年々大きくしてしまうと巨大化して管理が緩慢に、管理的人材も育たず、これが小企業の常です。また、自分勝手な小企業の大社長の意識像になって、企業が倒産の方向へ進んでいることの気づかない社長になってしまいます。その防止策として小ブロック企業群体制を構築し責任者体制と利益管理を部門別明確に社長が管理できるように構築し、収支決算、各種事業別に管理者体制にします。それによって、リーダーのガバナンスの簡素化、及び能力の強化が行われ、事業部別の管理ができます。もちろん、数年の部門実績を見て、見込みの無い会社、または事業部は潰します。その時の人材は、他の事業部に回し、グループ全体での影響を少なくし、社員の安心感を与えると同時に、対外的に信用減を防ぎます。また、今後は事業群同士の資金的、営業的な企業群体制の利点を最大活用します。グループ合同セール(せっかくどうも祭り2日で12,000人)など、この動員力はグループ全体で行っているため、福島新電力(株)の顧客拡大を図るなどの全事業全グループが目標を立てながら動いています。ただ、この体制にも問題点があります。この体制には各事業部の幹部リーダーと社長、専務、この三者の意思疎通と協力体制作りが不可欠です。わが社は数年かけてもリーダーの育成について積極的に構築して進めなければなりません。

これができないとこの立派な体制も『絵に描いた餅』であり、上記に記した倒産の実例になってしまうだろうと考えております。

ご清聴ありがとうございました。【令和時代の企業体制の作り方を理解していただくために、当社の進行模索中も例に挙げて参考まで説明させていただきました。】



斜縦二本線のロゴには(株)アレックスの社訓  
安全な工事の追求 確実な工事の追求  
綺麗な工事の追求 低コスト工事の追求  
(社訓は当時アレックス担当の  
現グループ社長 相良元章社長 発案)