

よい会社を目指すための羅針盤

北極星

特集

会社発展のための、人財雇用と社員共育。

有限会社総合システム研究所
代表取締役

高木 学

株式会社ニュートン
代表取締役

豊島 徹

マンション管理に変革?! 最新防犯システム登場

株式会社日本オロジー
代表取締役

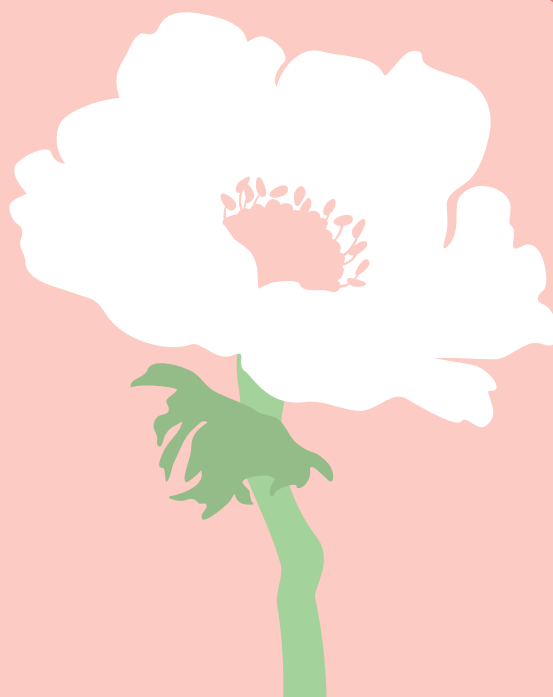
松本 一秀

愛と感謝と思いやり

有限会社泉北ペットメモリアル
代表取締役

中尾 亜紀

Which?



あなたの会社は
魅力的ですか？

OSAKA中小企業家付録

大阪府中小企業家同友会

大阪北ブロック
PRマガジン

北摂支部、北支部
新大阪支部、中之島支部

Vol.09

2013年4月1日発行

<http://www.osaka.doyu.jp>

これをシステム化して一括管理はできないものか。それから、システム開発、営業、資金繰り等、多くの困難が待ち構えていました。この壁を持ち前の粘り強さで



株式会社日本オロジー
代表取締役

松本 一秀

Matsumoto Kazuhide
従来の防犯システムだけにとどまらず「防犯からコミュニティへ」、さらに社会の役立てるような進化したセキュリティを提案しています。

<http://n-ology.com>

必ず人が必要な作業、ゴミの搬出等はアウトソーシングをすることで対応し、経費を軽減します。そして、最も重要なセキュリティに関しては、防犯カメラを設置することで24時間管理体制を確立しました。このことだけでも経費削減の効果があつたのですが、松本さんは納得しませんでした。

必ず人が必要な作業、ゴミの搬出等はアウトソーシングをすることで対応し、経費を軽減します。そして、最も重要なセキュリティに関しては、防犯カメラを設置することで24時間管理体制を確立しました。このことだけでも経費削減の効果があつたのですが、松本さんは納得しませんでした。

このシステムを導入することによって管理人を常駐させる必要がなくなり、大幅に人件費が削減されるのです。

また、高齢化が進む管理会社社員のため、簡単にシステム操作ができるような改良を加えました。より便利に、より使いやすく、より低価格のセキュリティシステムの提供。

「将来社会貢献が出来る会社に育て上げたい」そう言った松本さんにはテキラのような熱い情熱がみなぎっていました。(文 大和 慎治郎)



マンション管理に変革?! 最新防犯システム登場

商品開発
奮闘記

松本さんは、平成18年2月に退職後すぐに独立。法人設立も同時にし、現在大阪市中央区長堀橋で事務所を構えています。

取扱い商品は、セキュリティ機器の設計・施工・保守。主にマンション玄関の天井部分に取り付けられている防犯カメラによる管理システムを管理会社に対して提案しています。

克服し、見事ユーザーが求める管理システムを作り上げることができました。

商品名は「スマートコンシェルジェ」

作文講座のススメ【受講者の声】

「北ブロック作文講座篠山研修会」が3月9、10日、長谷川先生以下6名が参加して開催された。
春の陽気と青空の下、まず篠山城跡を散策した。研修のお題と素材は、出発前「旅行中のすべて」と言われていた。そのため、それぞれが題材を探し、堀端の立札や看板を見入っている。みんな真剣な表情だ。
その後、青山歴史村、御徒士(おかし)町武家屋敷群を散策したが、これから書かなければならない作文のことで頭がいっぱい。でも、夕食のボタン鍋には腹も心も満足だ。
10日は朝食後からいつもの作文講座。それぞれが早起きして挑んだ作文の出来はともかく、同じ物を見、同じ体験をしながら、かくも違う作文に仕上がるのには驚いた。
北支部 吉田 俊夫

開催日時: 4月15日(月) 18:30開始予定
会場: 大阪産業創造館 6F会議室D
参加費: 1,500円 詳しくはe.doyuをご覧ください。

一緒につこう!

取材・撮影・編集 サポーター募集中!

誌面の企画・企業への取材・編集デザインなどを通して、より経営者の考えなどに生でふれる事ができます。

広報委員より

今年度最後の北極星をお届けしました。今回の特集は雇用と共育です。より良い会社を目指して、雇用出来る仕組み作りをしています。まだまだできていません。

ところで、広報委員会は人手が不足しています。来期も北ブロックでの同友会運動の取り組みをより知ってもらうために、伝わる誌面作りをしながらはなりません。そのためには、人材の確保が急務です。委員会でも、人材確保(雇用)の仕組みづくりが必要です。(文 浅井 勝正)

【発行元】大阪府中小企業家同友会
大阪北ブロック広報委員会
【発行責任者】吉田 俊夫
【連絡先】大阪府中小企業家同友会事務局
TEL 06-6994-1125
FAX 06-6941-1835

私の羅針盤

～愛と感謝と思いやり～

■ ペットロスという言葉をご存知でしょうか?
ペットロスは、文字通りペットを亡くすること。そのほかに、ペットとの別れによって引き起こされる様々な症状全般のことです。ペットロスの症状は、多かれ少なかれ、ペットをなくした方には誰でも起こります。具体的には、食べられない、寝られない、何もやる気が起こらない、感情の起伏が激しくなる、攻撃的になる、悲観的になる、など人によって様々です。

■ 回復方法は?
心も体も無理しないこと。その子がいなくなり、悲しい、寂しい気持ちになっていることを受け止めて、涙が出るならたくさん泣くことです。その子のことをたくさん思い出してお話することです。我慢すると、溜め込んだ悲しみを吐き出すことができます。何かのきっかけで爆発的に出ると、その傷の深さは大きく、回復にはとても長くかかります。時間が必要です。

■ ペットロスが起こるのは、その子を本当に慈しみ大事に育ててきた証拠です。その子は家族に与えてはならない存在だったのですから当然です。世の中にはたくさん辛いことも悲しいこともあ



有限会社泉北ペットメモリアル
代表取締役

中尾 亜紀

Nakao Aki
大切なパートナーの思い出を永遠に...
「出会えてよかった。今までありがとう。これからずっと大好き。」をペットちゃんに届けるお手伝いをいたします。
www.doubutsusousai.com

(文中尾 亜紀)

り、人は見栄や意地をはり、傲慢で思いやりが欠けるところもたくさんあります。でも、ペットを通して自分自身と向き合ったとき、人は、とても清らかで美しい感情をたっぴりたえていくのです。

ペットブームと言われていますが、人の気持ちの美しい部分を、恥じらいなく素直に表現させてくれる存在だからではないかと思っています。私は、この清らかで美しい心を自他共に認める場として、ペット葬祭業の存在価値があると思います。どの仕事も根本の姿勢は変わらないと思いますが、ペット葬祭業従事者としては、特に「愛と感謝」と思いやりをもって一つのお仕事を丁寧にさせていただきます。感謝と思いやりが、私にとっての羅針盤です。

会社発展のための、 人財雇用と社員共育。

長い不況のトンネルを抜け出て、円安で景気は回復模様！中小企業の雇用と社員教育の現場はまだまだ厳しさが続きます。新卒雇用をしても就労が安定しない定着率。そして即戦力としたい中途採用は、経営の理念を共有する難しさがあります。今春の雇用と社員教育について、業界の異なる二人に取材しました。

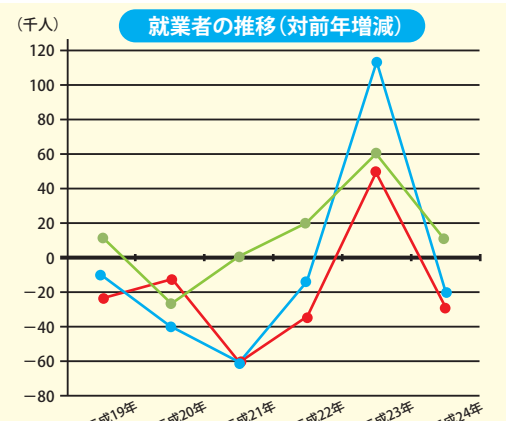
社員の雇用状況について 教えてください。

高木 ー 学校を卒業したが就職できなかった人を、インターンシップ生で受け入れて教育した後に3名を社員として雇用しています。

豊島 ー 中途採用で電気工事の技術者を7名雇用しています。年齢は30代から50代と幅広いです。他10名の技術職は常用外注といった形態で仕事をしてもらっています。

雇用する際のポイントは？

高木 ー まず働くことの意味を尋ねます。洒落で言えば傍（ハタ）が楽（ラク）になるから働く。また働くという文字を分解すると人が動くとなります。でも、ただ動くだけでは働くことになりません。人のために動いては



就業人数(総数) ー 413万人で、前年に比べ2万1千人(0.5%)減
男 性 ー 236万5千人で、前年に比べ3万人(1.3%)減
女 性 ー 176万5千人で、前年に比べ9千人(0.5%)増

欲のある人か、がまずポイントとなります。人的にははじめそうなる人仕事を大切に人を選びます。現場の監督をしてもらうので、しゃべるのがうまくなくてもいいのですが、悪天候などに耐えられるような人でないといけません。

面接の時には、仕事や生き方に関する質問をして、答に少しでも不安を感じた人は採用しません。あとは第一印象を大切にしています。これも縁だと思って最初に面接した人を採用することが多いです。

人が先ですか？ 売上が先ですか？

高木 ー 私の場合は会社のビジョンが先

にあり、経営計画どおりに3名採用しました。冒頭で話したインターンシップ生のうち、2名の採用はすぐに決断しました。しかし、残り1名についてはまかせせる仕事をどうするかということもあり迷いました。が、3名採用することにしました。社員を雇用したことがきっかけで、新しい事業として福祉の分野に入っていくことになりました。

社員の雇用に際しては、自らの役員報酬を下げましたが、仕事の幅が広がる結果となり下げる必要もなくなりました。

人の役に立とうという思いを持ち続けることが 大切ということを教えてください。

豊島 ー 私の場合は自分で現場の仕事はしないという方針だったので、人を雇用することが前提でした。まず自分の給料がないところからスタートし、相応の利益が出てから初めて自分の給料をもらうようにしました。まず人ありきでスタートしました。

必要がなく誰にでもできる仕事ですが、どういう思いで仕事するかが大事です。人の役に立とうという思いを持ち続けることが大切ということを教えてください。

社員教育の方法について 教えてください。

高木 ー 働くことの意味を教えた後は、誰のために役に立ちたいかを社員に考えてもらいます。私が社員に与えている仕事は、学歴や資格など

次は教育の方法ですが、日報を毎日書いてもらっています。今月の目標、今週の目標を定め、そのため今日の予定が何で、進捗はどうだったかの検証を日々行っていくように指導しています。

毎日、1つずつ正しいから成長することを目指さない。他人と比べるのではなく、昨日の自分と比べて1つでも成長すればいいのだよと

言っています。

このようにして日報をつけていくと、じわじわですが数か月もすると仕事ができるようになっていきます。

日報を読んで指導するポイントは、気づいたことと学んだことがきちんと書かれているか否か、無関心、無感動になっていないか、前に同じことを書いていないかなどです。

豊島 ー 社員全員での会議と社員と外注先を含めた安全大会を毎月1回開いています。その時に通常業務のトラブルや技術的なこと以外に、会社の方針や個人のあり方について、

それぞれの会議で1時間程度話をするようにしています。

当社は経営理念で、会社は経営者と社員の会社、みんなの会社と定義しています。単なる勤務先ではなく、自分の会社だと社員の意識が変わるように時間をかけて教育しています。

あとは資格を取ることを奨励しています。例えば太陽光発電の工事では、メーカーごとに施工IDを取得する必要がありますので研修に参加させるようにしています。

雇用や教育で 失敗した事は？

高木 ー 以前は社員の夢をかなえることに重きを置きすぎて、採用した社員がみんな辞めてしまいました。始めは自分の会社は学校みたいなもので、ここで学んだことを生かして社員が自分の夢をかなえるのもいいかと思っていました。ところが、ある時に同友会の会員から「あなたの会社は、本当に魅力がない会社だ」と言われて考えが変わりました。それから会社として魅力が必要だと思い、会社のビジョンを明確に打

会社は経営者と社員の会社、 みんなの会社と定義しています。

同友会をどのように 活用されていますか？

高木 ー ひとつは経営指針確立・成文化セミナーを受講し、経営理念に基づくビジョンを持つて経営するようになったことです。もうひとつは昨年の9月に障害者問題全国交流会で話を聞いて、就労継続支援A型事業所を自分もできると思いすぐに行動に移して、今年の4月から始めることです。

豊島 ー 経営指針確立・成文化セミナーを受講し、その後サプリーダーとして参加していることです。今ま

株式会社ニュートン
代表取締役

豊島 徹
Toyoshima Tohru

6年前から太陽光事業を立ち上げ会社の柱に。CSRの実践を会社目標に掲げ環境への取組みを本格化させていきます。
www.new-ton.jp



「新卒採用」を学びませんか？

「新卒の採用」とは、新しい力を育て活かすことで、社内に新風を吹きこみ、組織活性化を促すための重要な鍵です。新卒採用を学び合い、同友会における「三位一体の企業経営」の実践を目指しましょう！

学習会

2013年4月より開催予定

詳しくはe-doyuをご覧ください。

※「就労継続支援事業所」とは、障害者自立支援法に基づく就労継続支援のための施設。一般企業への就職が困難な障害者に就労機会を提供するとともに、生産活動を通じて、その知識と能力の向上に必要な訓練などの障害福祉サービスを提供することを目的としている。形態は2種類あり「A型」は雇用型で「B型」は非雇用型です。

た。そして、経営者の思いを次の世代に伝えていくのが雇用であり、社員教育だということに改めて気がつきました。

このあと、同友会共同求人への参加や、地域行政、雇用創造協議会との連携、独立・起業を支援するネットワークづくりなど、雇用を支えていく取り組みと強い意志を語っていただきました。

(文谷 義孝)