

泉

improvement

インプルヴメント：向上-改善

2019年12月

Vol.31 (31版)

【基本理念】

我社は、成長と危機の歴史を教訓とし、常に企業の本質を問い、明日への飛躍をめざす。

株式会社

三田商會

【環境方針】

環境との調和を最優先とした行動を推進し、地球に優しい企業を目指し、未来社会の創造に貢献する。

発刊責任者

杉山 義和

70年の節目を迎えて



土肥社長

2019年はお客様や仕入先様をはじめ、三田商會を支えて下さった皆さまのおかげで、70周年を迎えることが出来ました。半年前にお伝えしていたとおり、お世話になった「感謝の気持ち」を伝えるべく、様々なイベントを実施いたしました。

あくまで70年は通過点です。企業の使命は「存続と発展」です。まずは100年先まで続く「より強い」企業への昇華が必要です。これからは今まで以上に「価値創造」が必要になるでしょう。

これは経営者である私の最大の使命であるとともに、社員の皆

70年の感謝をカタチに

組織強化に向けた礎を築く

さま、仕入先様、金融機関様等、三田商會を取り巻くすべての関係者と「思いを一つ」にしなければ成しえない永続的なテーマでもあります。

『これからの30年をどう生きるか。』このことは、皆さま一人ひとりにも是非考えていただきたいと思っています。

これからの30年をどう生きるか

一口に30年といっても、世の中の構造変化は想像が出来ません。しかし会社組織は大きく変化します。30年先今の社員全員が在籍している訳ではありません。当然人の入れ替わりは避けられません。30年継続するには、目の前の一年一年の積み重ねが必要であり、会社として組織の活性化が必要となります。今の20代は50代となり、会社をけん引するリーダーになっていきます。30年という期間で将来を見据えた場合、次期リーダーを育成し続

ける必要があります。その礎を築くため今年は大きな組織構造の改革を進めてまいりました。

人の成長あってこそ

これまでの70年も、「お客様の満足」と「付加価値の創造」に努めてまいりました。

従来までは、メーカーから商品を仕入れ、お客様先へ販売するという営業構造が基本でしたが、同等品や類似品を取り扱う我々の業界は、いわゆる「価格競争」に陥りやすい構造になっています。昨今はネット販売も普及・定着しており、土日祝日に商品が手に入る利便性の高い世の中です。当社は配送面の対応が出来ず、この営業構造では生き残りが難しい状況です。

また「このような商品がほしい」とただお客様からのお声だけを待つ「受身営業」ではなく、「このような商品があります。このような機能があります。」といった主体的な「提案営業」が必要です。

お客様に満足いただき、その中で当社が提案する「価値」を認めていただき、未永くご愛顧いただける関係構築を目指すことで、必ず利益は後からついてきます。いわゆる「モノ（商品・サービス）の機能に価値を感じて使うこと」「に終始するのではなく、「コト（商品・サービス）をシステム化する」とによって得られる創造的付加価値を感じて使うこと」への変革が必要です。

このことは全社員と共有・理解しなければ、70年の歴史を刻めても、これからの30年を耐え得ることが出来ません。

創業者である黒田善平氏は継続力・行動力のあるカリスマ性を持った人物でした。しかし、誰もがカリスマ性のある人物になれる訳ではありません。今を一生懸命働いて、お客様のために「考え続ける」人物を育てていく必要があります。

変革時は様々な障壁にぶつかり、経験したことのない問題も山積するでしょう。だからこそ「考える・工夫する・知恵を絞る」人材が必要不可欠となります。皆で成長・発展し、新たなステージに挑戦し続けてまいります。2020年もよろしく申し上げます。

55期は「変革」の年

今後30年を生き抜く「強い組織」へ

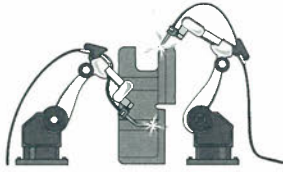


泉 常務

54期の振り返り

前期の業績を振り返ると、景況が悪い中、昨年対比1%減にとどめることが出来ました。昨年より「モノ不足」から一転して「モノがあふれ」始めており、価格面以外では競合他社との差別化が図りにくい状況に陥っています。

その中で、従来までの部品毎の単発的な受注・販売といった流れではなく、関連する商品を含めた生産機械、製造装置関連で



お客様に対応するケースを増やし、総合的な受注を増やせたことが、売上減少を抑制出来た大きな要因になったと感じています。

また、工作機械関連の大型受注が出来たことも、結果として昨年対比1%にとどめることに繋がったと考えています。



「変革」の55期へ

55期に入り、第一四半期（10月～12月）は予定どおり推移しています。しかし、現時点の営業状況を鑑みると、1月以降厳しい状況が予想されます。当面今の景況感が続き、案件の少ない状況が想定出来ます。夏以降復活の基調はありますが、案件の少ない今だからこそ出来る準備を進めていく必要があります。

その一環として、10月から組織改革（世代交代）に着手しました。具体的には、若い世代の部門長の育成を中心に、営業マン、営業アシスタント、物流等、組織全体の改革を進めています。土肥社長のお話より、今後30年をどう行動するかが重要です。厳しい社会変化に耐え、成長・発展し続けるためには、組織をけん引する部門長を育成する必要があります。その世代が「次の世代を育てる仕組み」を早期に構築することが肝要です。



新たに部門長を担う若い世代は、これまで先人が経験した「喜び」や「やり甲斐」、「社内外への思いやり」、「感謝」、「報連相の重要性」、「物事の迅速な判断」、「その苦労」等、身をもって体験することになるでしょう。これまで他人ごとに出来た事案も、今まで以上に責任が求められるため、日々の言動には細心の注意を払ってほしいと思います。

当然辛いと感じることもあると思います。しかし、ここで培う経験は何ものにも代えがたい「財産」になると信じています。



だからこそ今まで以上に社内外の人との「会話」を大事にしてほしいと考えています。老若男女問わず、価値観の違う方との接点は自身の感性を磨き、高めてくれます。その人が「何を言いたいのか、欲しているのか」を的確に把握することの重要性は言うまでもありません。まずは30年先の将来を見据えた教育体制構築を推進してまいります。



富山県ものづくり総合見本市 2019が、令和元年10月31日（木）～11月2日（土）の3日間開催されました。



今年は、当社創業70周年開催と位置づけ、2年前の開催よりスペースを拡大しました。おかげ様で、開催3日間で630名の方々にご来場いただきました。ありがとうございました。

付加価値創造に必要な

能力開発を目指して



作田取締役

働き方改革を通じて 見えた教育の必要性

働き方改革に本格的に着手し、約一年半が経過しました。

人それぞれ様々な価値観を持っており、お互いに理解した上で尊重し合うことが重要となります。特にビジネス社会においてはダイバーシティを取り入れることにより、多種多様な発想が生まれ、それを生かしていくことが課題とされています。

その中で感じることは「8時間無駄なく生産活動を実現することが出来れば誰も苦労しない」ということです。各社働き方改革を進めている中で、「残業」悪

いこと」というイメージが少なからずあるように感じています。顧客ニーズがあり、付加価値を得ることが出来れば当然残業しても問題ありません。むしろ会社の利益を確保しつつも、成果に見合った手当を社員に還元出来ることが可能です。

しかし現状は一時的な仕事量増加に伴う非生産的な残業を強いられた企業も少なくありません。ここで思うことは「個々には得手不得手」があるということです。個人の得意分野だけをパズルのように今の仕事に当てはめることが出来れば理想ですが、そう簡単に物事は進みません。「誰も経験したことのない、また不得意な分野」であっても、誰かがチャレンジしなくてはならない時があります。ここに付加価値を生み出すチャンスがあれば、チャレンジする意味は大いにあります。大いにあるはずで



そのためには会社全体として、

個々人の「能力開発」が重要になってきます。業種・業態によつては俗にいう「スペシャリスト」を育成する必要がありますが、俗人的要素があり、その方がいなくなった際のリスクが伴います。逆に当社ではマルチな能力を持った人材が必要だと感じています。全員がそうなる訳ではないですが、営業・財務・配達等、全員で能力開発に取り組む必要があります。

能力開発に向けた 取り組みをスタート



組織改革の中で、新しい部門長体制や若手社員を中心とした勉強会等がスタートしました。特に若手社員については、コミュニケーション能力を高めるための外部セミナーへの参加を計画しています。

社内外問わず、対人関係を強化する上で、コミュニケーション力強化は不可欠です。



昨今、商社の業界ではAI見積りシステムも登場し、簡易作業の効率化が進んでいます。人の代替えとして活躍している分野ではありますが、人だからこそ出来ること、感じることを、伝わること、価値を高めること、さらなる成長・発展が必要



です。また、その取り組みを評価するため「人事考課」の見直しも進めています。これまでは自己評価基準が高い配分となっていました。目標設定・取組内容・取組結果を均等にし、実務に関連した内容に比重を置いていきます。組織改革や評価の仕組みの相乗効果を発揮出来るよう、今後も社内の体制構築を進めます。

創業70周年記念

全体会議

令和元年10月18日（金）和倉温泉加賀屋にて、創業70周年記念第55期全体会議を開催しました。



創業70周年

記念OB会

令和元年9月20日（金）富山地鉄ホテルにて創業70周年記念OB会を開催いたしました。当日はOB15名+社員13名の計28名で懐かしい話に花が咲き、盛況裡に終わりました。



第9回三田いずみ会開催

いつもお世話になっている
取引先様への感謝



当社は9月末に第54期決算を迎えました。

第54期売上は一部に厳しい環境もございましたが、主要取引先様を中心に概ね堅調に推移し、対前年比で99%となりました。

第55期を迎え、お取引先様への感謝の気持ちとさらなるご支援を願い、11月8日(金)午後6時より富山第一ホテルにて懇親パーティー、翌9日(土)に懇親コンペを開催しました。



54期下期の推進委員会活動の取り組みは初体験の『ダーツ大会』、仕入れ先様を招いての『ボーリング大会』、家族懇親を図る『バーベQ』を開催しました。レクリエーションへの参加人数は30〜40名と参加率はほぼ50%に達する様になりました。会員及び委員の皆さま、ご協力ありがとうございました。



推進委員会報告



川田委員長

さて、54期に引き続き55期も推進委員長を仰せつかりました、川田浩二です。皆さまのご助力をいただき、精一杯頑張りますのでよろしくお願いいたします。

今期は、新たな取り組みとして委員会内を2つの部会に分けて業務を遂行していきます。

部会としては、福利厚生部会と文教部会に分け、福利厚生部会は懇親を図るレクリエーションを担当、文教部会は社内スキルアップ講座等の企画を立案していきます。

特に、今期の目玉として位置付けているのは、春の全体会議時に著名人を招いての基調講演を企画しようと思います。現在、文教部会の委員は社員が興味を持つテーマを検討しています。



北日本新聞広告賞(盾)

平成31年4月2日に北日本新聞に広告掲載した記事が、第42回北日本新聞広告賞の「優秀賞(一般の部)」に選ばれました。当社の70周年を告知する企業広告であり、100年企業(100周年)に向けての決意を表現した「100歳を夢見る70歳です。」をキャッチフレーズといたしました。12月には授賞式が開催され、県内企業4社が参加されました。

100歳を夢みる70歳

また、奉仕活動についても昨年同様に市内のNPO法人を經由しての海外支援を引き続き行う予定ですので、皆さまのご協力をより一層、お願いいたします。最後に、推進委員一丸となり、より良い社内環境を提供するために、様々な活動を企画していきますので、さらなる皆さまのご支援・ご協力を、よろしくお願いいたします。

