

improvement

vol.34



株式会社

三田商會

発刊責任者：板倉 伸児

コロナ後を見据え 一人ひとりが成長を

代表取締役社長 土肥 良治



56期の状況と 国内外の今後の動き

本年もよろしくお願い申し上げます。

当社の56期は、売上54.1億円、営業利益1.95億円となり、目標達成することができました。これは、ひとえに皆様方のお引き立てとご協力の賜であります。誠にありがとうございます。

国内では、新型コロナウイルスの影響が2年に及ぶ中で経済活動に軸足が移り、営業活動や会議のリモート化、オンライン化が一層進むことが予想されます。

また、我々のモノづくり市場で注視すべきは世界経済のブロック化です。米国や中国の企業が自国製品を優先して購入する「バイ・アメリカン、バイ・中国」が加速し、国内メーカーの両国への工場進出が進むと予想されます。売上拡大が困難な時代に備え、売上よりも、「如何に利益を出し続けるか」にシフトしていかなければなりません。

57期からの中期計画 自己資本比率の目標

57期を迎えるに当たり、3カ

年の中期計画を立て、売上目標を当期61億円、58期66億円、59期71億円としました。コロナ収束と大手ユーザー様からの受注を見計りつつ、3年目にコロナ前の数字まで戻す計画です。

また、情報システム整備など次世代への投資の準備をするために内部留保を増やし、前期は約52%だった自己資本比率を、今期は55%まで伸ばし、財務基盤を強化したいと考えています。

社員の意識改革と 新人事考課制度の採用

人事では、社員1人ひとりのパフォーマンスを尊重し、各人が得意な業務やジャンル、独自の手法などを見出し進化させる「イッピン・アップ」を推進します。営業では、新人（青）とベテラン（銀）が同行し、互いの優れたところを学び合い、取り入れる「青銀共創」も実践します。下向き・内向き・後ろ向きを上向き・外向き・前向きに変えていきます。

同時に、人事考課制度を刷新し、採用・昇給・昇格の見える化を進めます。従来は3ブロック（本社、砺波・金沢、東京）

の営業統括者による考課が主でしたが、今後は全社共通のスキルや課題解決力を基準にエリアの状況を加味し、人事異動の平準化を図ります。また、引き続き役員や管理職の若返り化と組織改革にも取り組んで参ります。

努力なくして成長なし

昨秋発足した岸田内閣が唱える「新しい資本主義」は成長の分配を重視しています。しかし、分配は座して待っていれば手に入るものではなく、知恵を絞り、汗をかいて取りにいかねばなりません。皆さん1人ひとりの肩に家族の生活と幸せがかかっていることを胸に刻み、互いに切磋琢磨しながら頑張りましょう。





変化に対応し 攻めの営業を実行しよう!

常務取締役 泉 勇二

56期を振り返って

56期は、新型コロナウイルスの影響で各種活動が思い通りにできず、社内報も1年ぶりとなりました。営業方法も対面式からウェブ面談に大きく変わりました。最初は不具合もあつたウェブ面談ですが、慣れれば大変便利なツールであり、国内はもちろん、海外のお客様ともやり取りすることができました。

その中で下期は、お客様の方針変更や生産調整があつたり、材料不足による物不足が発生したりしたため、売上が55期以上に減少しました。しかし、事前情報に基づき売上計画を立てたことで売上も利益もほぼ100%目標を達成しています。

57期の取り組み 具体的な施策と活動

既に57期が始まっています。56期は売上、利益ともに目標に達したものの、コロナ前には程遠い状況でした。そこで今期は前期の出来高をかなり上回る売上目標を立て、58・59期と合わせた3年間でコロナ前の数字に

戻すことを目標にしています。

具体的な施策として、まず各部署を1つの会社と考え、売上目標の達成を目指し、部長には現状を把握していただきます。さらに、社員1人ひとりのレベルアップのために、営業先への上司同行、仕入先様同行、ウェブ打合せの活用、仕入先様主催の通信教育受講などを実施します。上司同行は、社長が「青銀共創」として掲げられ、若い人とベテランの長所を合わせ大きな力にしようという取り組みです。

新しい商材の開拓は、社員の意見を聞きながら全社で検討したいと考えています。昨今さまざまな分野で電子化・自動化が進み、電気関係の知識が必要になってきていることから、会社として勉強の機会を設けてきました。習得した知識を営業の現場でどんどん生かしてください。

今後の予想と対策

世界的な経済の回復傾向もあり、物不足による各種商材の大幅な納期遅延が当分続く予想されます。景気動向を注視しながらお客様・仕入先様から情報

を入手し、先手先手で商材確保に努めることが大事です。

各種商品の価格改定にも機敏に対応し、お客様・仕入先様と交渉の上、粗利確保に努めてください。そのためには、訪問件数を増やし、的確な情報を入手することが重要です。電話やメール、ウェブなどのツールは便利ではありますが、仕様を決めたり、細かい使い方を説明したりするには対面が望ましいと感じています。直にお会いしてお客様や仕入先様との信頼関係を深めることは事業継続の上で非常に重要なことであり、他社に負けない競争力になると考えます。

問題解決は迅速に提案 重視の積極的営業を

注意しているつもりでも、納期トラブルや、打合せ不足による各種不具合は発生します。その際、最も重要なのはスピード対応です。自分1人で抱え込まず、速やかに上長に報告してください。部署単位あるいは会社単位での解決が必要となります。お客様・仕入先様は会社の財産であることを認識し、誠意ある対応を心掛けましょう。



社内でも人員不足、時間不足等で不具合が起きます。部署・部門ごとに定期的にミーティングを行い、問題点を確認、解決してください。効率化と改善ができる体制をつくりましょう。

前期も書きましたが、今期も「自分が困ったとき、頼めるお客様・仕入先様を何人作れるか？」をキーワードに、個々の役割を確実にこなすレベルアップできる1年にしたいと考えます。コロナによる規制も緩和されています。社内外の方のアドバイスや協力を得ながら、提案重視の攻めの営業を展開しましょう。



57期における 社内改革と新たな挑戦

取締役 作田 勝弘

次世代に合わせ 社内制度を改革

「インプルーブメント」は、今号より板倉総務課長を編集者とし、再開いたしました。Z世代の働き方などを見据えた弊社の情報発信ツールの1つとして、またWithコロナの媒体としてご利用いただければ幸いです。

コロナ禍と言われ始めてから早2年。在宅勤務も現実のものとなり、以前から進めていた働き方改革への対応と併せ、若い世代の価値観に沿った社内規則の整備をさらに進めております。しかし、収益あつての企業であり、収益を得るための努力と成長のバランスを考慮した上での是正改革だと考えます。

新人事考課制度を策定するに当たっては、会社の成長を促進するためにPDCAサイクルの回転率を上げ、個々の反省を次の努力の糧としていただき、小集団の成功事例に導くという流れを想定しました。そして、なすべき職務と責任を明確化し、その評価である昇級、昇格を見える化いたしました。

今後は、職種別のキャリアアツプ、役職定年の撤廃、同一職種

同一賃金などについて定義・ルーラル化し、推進委員会の意見をいただきながら部署長中心に意見交換し、次世代に合った制度を設けていきます。

DX化の推進 新制度への対応

今期は、営業活動や事務管理の効率化を目指しDX化にも取り組みます。ITのスペシャリスト育成という趣旨ではなく、全社員がマルチな対応力を持つことでお客様への提案にも幅が生まれ、新しい営業スタイルに繋がっていくと考えています。

また、インボイス（適格請求書）制度や社会保険制度の改正等へも対応も必須です。

インボイス制度が開始されるのは来年10月ですが、システムの変更は、消費税の計算法について仕入れ先様、お客様のご了解を得た上でないと実施できません。スムーズに移行するには、個々の社員が問題を理解してご相談させていただく必要があります。弊社は適格請求書発行事業者の登録申請を早々に行い、皆様のご協力をお願いしていきたいと考えております。

SDGs活動の展開と 未開拓分野への挑戦

弊社は、環境省の「エコアクション21」の認証・登録を受け、官民連携によりSDGs活動に積極的に参加しています。今期は、小学生を対象としたロボット組立等のワークショップを開催したいと考え、ご協力いただけるメーカー様を募集中です。ぜひ

ご検討ください。
未開拓分野へもチャレンジし、珪藻土バスマット「soil」、マッスルスーツEvery、PHILIPS社「UV-C室内空気殺菌器」の取り扱いを始めております。
ご興味のある方は裏表紙下部のTELよりご連絡ください。
最後になりましたが、本年も何卒よろしくお願いいたします。



マッスルスーツ Every

推進委員会報告



中川 亮 委員長

第57期の推進委員長を務める中川亮です。よろしくお願ひ致します。

コロナ禍の長期化により、活動自粛が続いていることで、物理的なデイスタンス以上に社員間の距離も遠くなった気が致します。社員間のコミュニケーションが希薄になり、チームの一人であるという意識が失われる要因になりかねないと危惧しています。

こうした課題を解決するために大切なのが社内交流です。今期の推進委員会では、「規模縮小・分散・リモート」をキーワードに、社員相互の親睦が図れる交流行事を企画・検討中です。併せて、会社に貢献できる活動も企画しており、いずれにおいても「仕事のしやすい環境づくり」をテーマに活動を進めています。

く所存です。

社員の皆様には、推進委員会からの要望をお願いするところにも、ご意見を募ることが多々あると思います。その際にはご協力くださいますようよろしくお願い致します。

新しい仲間です



椎名 良仁

2年間の出向を経まして、2022年1月1日付で富山信用金庫より転籍して参りました椎名です。

出向時の面接で、三田商會は「創立100年、売上100億、社員数100人」の3つの100を目標にしているとの説明があり、是非とも目標達成の一翼を担いたいとの想いが湧き出たことを懐かしく思い出しました。

個人でも会社でも、成果を上げる上で目標設定は重要ですが、

適切な目標設定をするのはなかなか難しいものです。

三田商會の「3つの100」を達成するために、「自分は何が出来るのか?」「何をしなければならぬのか?」と自分に問ひかけ「Specific:具体的」「Measurable:測定可能」「Achievable:達成可能」「Results-based:成果にもとづいた」「Time-based:期限がある」この5つの頭文字を組み合わせた「SMART(スマート)の原則」を用いた目標設定が一番効果的だと考えています。目標を立て、やってみて、うまく行かなければ修正すればいいのです。目標を意識し、遂行することで、将来「3つの100」が達成できたときに「感無量」となっている自分でありたいと思います、一層努力を積み重ねていく所存です。

編集後記

総務課長 板倉 伸児

本号より社内報「インクルーブメント」の発刊責任者となりました総務課の板倉です。よろしくお願ひいたします。

コロナ禍が続く中、幸いに来客制限等の会社施策及び個人々の努力により、2022年初時点において社内のコロナ感染者数はゼロとなっています。まずはこの場をお借りして、お取引先様のご協力、また社員の感染予防対策の徹底に対し、総務課としてお礼申し上げます。

57期に部署体制を一新して以来、総務課ではコロナ禍における働き方改革の一環としてテレワークやウェブ会議を推進するとともに、SDGsの一環としてウォームビズの推進や商工会議所のフードドライブ事業への協

力等を行ってきました。また仕事の属人化を解消すべく、部署員が誰でも見られるように部署員共有のOne Driveにマニュアルを整理・保管し、さらに社員が必要ときに必要な情報を見られるように、同じく全社共有のOne Driveに各種情報を整備しています。

近年は「Withコロナ」や「DX」、「SDGs」、「VUCA」といった新しい単語が次々と出てくる時代となっています。社内に向けては、時代とともに変化する情報を個々の社員がインプットできるよう、また社外に向けては、これら変化への当社の追従状況をアウトプットできるように、本紙を通じて情報発信に努めていきます。

