

2021年12月20日

「地域活性化論」第12回

ゲスト講演：SUNSHOW グループ 西岡徹人氏

今回のご講演で、会社や団体の体質を変えることは非常に難しいことであると実体験のお話によってリアルに感じる事ができた。

西岡さんは、改革前の自分の会社を「ハラスメント総合商社」と表していた通り、企業の体質は最悪であったとお話しされていた。そこまでの状態になると、会社を経営する立場として気づくのではないかと私は考えていた。それは、会社は取引先や顧客など多くのステークホルダーのもと成り立つものであり、だからこそ外部とのやり取りの中で気づくのではないかと思ったからである。しかし、最悪の状況であることに気づくのに長い時間を要したことからわかるように、自分の企業の体質について冷静沈着に自覚することはとても難しいことなのだ理解した。

だが、状況を理解するのはもちろんのこと、そこから改革に踏み切って成功させることは困難を極めるはずだ。たとえ自覚しても現実逃避したくなるはずだし、その状況下にも利益はちゃんと出ていた。そのなかで、社内外の理解を得てここまでの生まれ変わりを見せたのは、(失礼にあたるかもしれないが)西岡さんが価値を創造する企業のあり方について勉強を熱心にしてこられたことが一番の要因なのかなと感じた。

私は、学生の立場を脱してもなお「学ぶ」ことを止めず自分の考えを改め続ける大人が好きである。社長や社員が、社会で活躍する一員でありながらも積極的に学びを得ようとする姿勢をとることによって、自分が置かれた立場や周囲の状況について常に考えることになり、それが企業をより良いものへとアップデートさせる動きにつながる。

西岡さんのお話の中で、SDGsに関する話題も数多く登場した。SDGsは近年になって大きく注目され、多くの企業のCSRの取り組みの中でも取り入れられるようになったが、その報告書でSDGsの名目を後からつけたようなものもあるように見受けられ、自分自身SDGsの扱い方に疑問を感じていた。その一方で、SUNSHOWグループはSDGsを「指標」として考え、SDGsをもとに取り組みの方針を考えているように受け取れた。このことから、SDGsは学ぼうとする人にとって大きな足がかりになるし、それこそが社会課題をまとめたSDGsの最大の役割なのではないかと感じた。

近年、デジタルトランスフォーメーション(DX)の時代を迎えてそれに適応するための学び直し(リスキリング)がトレンドになっている。この「リスキリング」を含め、「常に学び続ける」ことは、人材を育成するだけでなくCSRやSDGsを達成するための第一歩にもなるのかもしれない。

ご講演ありがとうございました。

以上

2021年12月20日

CSR実践論 第12回講義レポート

(ゲスト講師：SUNSHOW GROUP 三承工業株式会社代表取締役 西岡徹人氏)

今回は貴重なお時間をいただきありがとうございました。今回のご講演を通じて私が一番大切にしたいと思ったのが、自分自身を見つめることです。西岡社長が冒頭にお写真を紹介しながら、自分が経営者として西岡工業を運営していた時に、自分の発言がすべて正しい→当事者意識、やる気がなくなる→経営課題が山積みになるという負のサイクルが取り上げられていました。この負のサイクルのスタートが昔の西岡社長の自分自身が正しいという固定概念であったことから、自分自身をしっかり見つめ、自分自身をわかることによって集団が動いていくことができるのだと感じました。私も最近まで所属するゼミにおいてある大きなプロジェクトをリーダーとして担当していたので、その時を振り返ったときに自分自身はちゃんと他のチームメイトの意見を汲みとることができていたか、反省する必要があるととても感じました。今後就活を進めていくにあたりグループワークなど集団で動く機会というのはますます増えていくと考えられるので、今回感じたことを活かしていきたいです。

ご講演の中では女性だけの工務店「クレドホーム」が一番印象に残りました。たとえ女性が会社のなかで活躍できるようにと制度を整えたとしても、それが果たして女性が活躍しやすい場なのかというところではない場合があると思うからです。男性優位な環境だと男性に合わせられてしまう点が少なからず出てくると思うので、女性だけの工務店というのは依頼に来るお客様にとっても居心地がよく話がしやすいし、働いている側も自分たちが思っていることを反映することができる素晴らしい環境だなと思いました。CSRとは顧客だけでなく従業員にも配慮することが求められていることから、このクレドホームの取り組みがとても勉強になりました。

質疑応答で出た質問の中で、カンガルー出勤など育児に対しての取り組みを始めたことで、女性だけでなく男性にも何か影響はあったかというものがありました。そのお答えで、男性職員が子どもを連れてきたというお話にとっても驚きました。育児休暇というのはその漢字のごとく育児のために会社を休むことですが、育児は仕事に復帰したあとももちろん続きます。よく耳にするのは女性の時短勤務や早退制度、会社に併設された託児所に子どもを預ける、といった内容ですが、今回のような直接子どもが会社の中で、しかも社長自ら子どもの相手をなさっていることに大変驚きました。今回のような事例の場合は、その会社自体に子育てに密接に関わりを持つ基盤が整っているため、子どもを連れてくるのが男性であろうと女性であろうとこのシステムが成り立っているのだなとわかりました。このシステムは社員同士、さらに西岡社長との距離が近い、中小企業だからこそできるものだと思います。

ご講義いただきありがとうございました。

2021年12月20日

「CSR実践論」第12回レポート

(ゲスト講師：三承工業株式会社 西岡 徹人氏)

本日はお忙しい中貴重なお話をしていただきありがとうございました。西岡社長がこの約20年間の間にどのように会社を成長させたのかがよくわかり、西岡社長の若い頃のお話も包み隠さずお聞きすることができたのでSDGs経営を行うメリットがとても伝わってきました。

本日の講義の中で最も心に残ったことは「自分ができないことでも連携し、できる人を探してパートナーシップを組めば何でも可能になる」ということです。おっしゃることは簡単なことですが、自分では気づくことができませんでした。私は何かを行うときに、それが自分にできるか、自分の力で勉強できるかと自分に問い掛け、様々な小さなことを諦めてきました。しかし、本日西岡社長が不動産の知識を持っていなくても三承工業株式会社様の社長をなさり、会社を成長し続けているというお話をお聞きし、自分ができるようになるまでの時間をかけるよりも、自分よりもプロフェッショナルな人の力を借りた方が早く、そして確実に進められることもあるのではないかという考えになりました。この考えはこれからの人生で大きな助けになると確信しました。

また、西岡社長が従業員やお客様、地域、未来、地球、協力会社などたくさんの人の幸せを願った経営をなさっているということがよくわかりました。そして、それだけで終わるのではなくこの経営方針がしっかりと会社の利益につながっている点が素晴らしいと感じました。西岡社長のおっしゃる暗黒時代にあった負の連鎖を解消し、現在の「信頼感のあるチーム・やりがいのあるチーム→幸福度増加→生産性・創造性増加→効率化・時短」というあるべき社内の雰囲気を作られており、それこそが良い従業員の継続的な雇用、顧客の増加、会社の持続可能性に直結しているのだと考えました。西岡社長自ら子供を会社に連れてくることを歓迎する姿や女性の意見を積極的に取り入れる姿が従業員のしなやかな感性を育て、心理的安全性を作っているのだとわかりました。

本日の講義から、あるべきCSRの姿、社内の雰囲気、経営者の姿、社会貢献についてを学ぶことができとても勉強になりました。私自身もどのような企業に就職することが正解なのかということを考えていたのですが、西岡社長のお話から必ず自分が輝ける職場が存在するということを感じ、三承工業株式会社様のような女性が自分らしく働き続けられるような会社で働きたいと強く感じました。本日は遠くからお越しいただき、学びの多いお話を本当にありがとうございました。

以上

2021年12月20日

「SDGs 実践事例～本業を通じて社会課題を解決する～」第12回レポート

(ゲスト講師：西岡徹人氏)

先日はお忙しい中、私たちのためにご講演頂き、誠にありがとうございました。

西岡さんの話で印象に残ったことは3つあります。

一つ目は、質問をした際に、ホワイト企業を目指していく上での根本理念として、「刺激」を重視していたとおっしゃっていただいたことです。この質問をした理由は、私が「今までハラスメントの総合商社と呼ばれた企業の社長さんが、ぶれないでホワイト企業を実現するには、何か根本理念があり、それを認識し続けていた」と思ったからです。そこで西岡さんは、「私の根本的な考え方として、『刺激を受ける本能』を重視している」と答えてくれました。また、その後に「自分のためにしたことは自分一人分の嬉しいという刺激が返ってくる。また、それを関係先や地域社会のために行うと、より一層うれしいという刺激がその人数分だけ返ってくるため、やる気はあった」とも続けて答えてくれました。このことを聞いて、「刺激」という本能を重視していることをとても楽しそうに話しているなと感じました。そして、自分も理論的に行動するのだけでなく、もっと楽しいという本能的なことを根本理念として行動することに勇気ももらいました。

二つ目は、最初期の風土改革の話です。まず、ありがとう朝礼を行ったが、最初は目でもいと言われたことです。その次に、皆がやりたがらないトイレ掃除を初心者ながら始めたら、「社長は宗教に入った？」「この会社は倒産するのかわか？」とまで言われたことです。これら2つの話が面白くて印象に残りました。また、これらの話を聞いて、態度では心を入れ替えたと示すこととしては可能でも、周りの人は疑問に思うし、社員のニーズを満たすことが出来なかったのだと思いました。しかし、どちらかというと、マインドの意味ではすばらしいものの、やり方が間違っていたという印象が強かったです。

三つ目は事務のパートさんを辞めさせないように努力した話です。これは、子供ができた事務のパートさんを引き留めるために、「助けてほしい」と一言いった話です。このことについて、社長さんがそこまで引き留める理由はどこにあるのだろうかと思いました。例えば、女性スタッフが職場復帰できないことが不味いのかなと思いました。しかし、社長さんは「風情が高い人？」だったので、チーム的に「母性が強い人」が必要であったという、エコグラムの話聞いて、納得しました。このことから、どのようなスタッフでもチームとして重要な人物になることで、必要性が高まるということを学びました。

改めてお礼を申し上げます。お忙しい中、私たちのためにご講演頂き、誠にありがとうございました。

2021年12月20日

「CSR実践論」第12回

(ゲスト講師:SUNSHOW GROUP 西岡徹人氏)

今回はお忙しい中ご講演いただきありがとうございました。

この度西岡さんのお話を聞かせていただいて最も強く感じたことは、柔軟性の大切さです。創業当時の西岡さんが「自分の発言がすべて正しい」「社長がいないと回らない」と考えられていた中で、途中で大幅に方向転換し風土改革をされたという行動は、まさに柔軟性があったからこそ成し遂げられたことだと感じました。普通なら自分自身の行いに間違いに気づいても見て見ぬふりをしたり、プライドから途中から考えを変えることはしなかったりすることがほとんどではないかと思います。ですが、西岡さんは現状に対して素直に向き合い、改善に向けて行動された様子がとても印象的でした。また、自分自身に置き換えてみても柔軟性を持つことは簡単なことではないと感じます。特に経営者やリーダーなど人を引っ張る立場にある方は、巻き込む人の数やかかる労力、かかる時間の規模が全く違うため、とても大変なことだと思います。さらに社員から反対意見もあがっていた状況の中で、自分の意見を貫き通し、風土改革を実行されたことが素晴らしいと感じたと同時に、自分も何か間違いに気づいたときにそうした柔軟性を持ってすぐに方向転換できるようになろうと学ぶことができました。

また他にも、持続可能なビジネスモデルという言葉が印象に残りました。お話の中でも、外国籍のために家をなかなか建てられない人たちがマイホームを持てるようにと事業を行った結果、家を持てるようになった人が増えただけではなく、結果的にまちの治安の改善につながり多くの人の暮らしやすさにつながったとのお話がありました。まさに、社会課題をビジネスで解決することにより価値を創造している分かりやすい事例だと思いました。SDGs や CSR の達成に向けて取り組むことがさまざまな方向にメリットを生み出しており、重要性を改めて感じることができました。

また女性社員さんの活躍もとても印象的でした。ノー残業デーやキッズルームの設置など環境を整備することが大きな意味を持つことが分かりました。環境を整えることで居心地悪く感じることなく、働きやすい雰囲気につながっていると思いました。また、そうした取り組みの結果、今までと違う層のお客さんが増えるなど、付随して違った面にも影響を与える点は何よりの大きなメリットだと感じました。

今回は貴重なお話をお聞かせいただき本当にありがとうございました。たくさん大切なことを学ばせていただき大きな経験となりました。本当にありがとうございました。

以上

2021年12月20日

「12月20日 御講義頂いた感想」CSR実践論第12回レポート
ゲスト講師：三承工業株式会社 代表取締役 西岡 徹人氏

この度は、貴重なお時間いただきまして誠にありがとうございます。ご講義いただきました感想を提出いたします。

ご講義いただいた中で非常に印象に残っておりますのが、企業全体を変えるために、経営者自らが変わろうとする西岡様の姿勢です。初めに風土改革を志された際、やらなければならないと感じられたことを、たとえ社員様方から反発があっても怯むことなく実践する覚悟の強さに、感銘を受けました。ご自身を省み、行動から変えていくことは、すでにお持ちの多くのものを手放すことでもあったと思います。私は、集団を牽引することに苦手意識があります。その改善のため、捨身、不退転の覚悟で、真摯に仲間に向き合うという点を意識するようにいたしたいと思います。

一方で、西岡様より、強権的なワンマン運営が時代錯誤のものであり、良い結果を招かないこと、そして、現今の社会におけるチームワークとパートナーシップの重要性をご自身のご経験よりお教えいただきました。自分の弱みを克服するとともに、常に自分を戒め、謙虚に、周囲と調和しながら物事に取り組むことを忘れないよう、精進いたします。

先日、防災に関する他講義で、助けを求める「受援力」についての指導をいただきました。西岡様が寺田様を引き止める際、助けを求めたというお話と共通する部分があると感じました。自らの不出来を隠さず、チームのために助力を求める誠のリーダーシップを身につけたいと思います。

次に、三承工業株式会社様のCSRの取組について述べさせていただきます。

貴社では、チーム夢子をはじめとした女性社員様のご活躍が非常に顕著であるように感ぜられます。業界平均を大きく超える女性社員比率や、柔らかな発想による事業の創発を可能としているのは、西岡様と社員様方が築かれた豊かで開放的な社内風土の賜物であるのだろうと想像いたします。また、現在でも西岡様ご自身がお子様のお面倒を見られることで、カンガルー出勤を促進し、女性社員の負担を減らすことに加え、他の男性社員様方の協力も誘発するという、“ご自身から社内風土改革を行われる”姿勢を維持されている、弛まぬご努力があつてこそ、更なる挑戦の意欲と機会がもたらされるのだと感じました。本講義で柴田先生からもご指導いただいている事業や理念の継続と継承の重要性を、改めて確認させていただきました。

最後になりましたが、この度は誠にありがとうございました。またこのような機会を頂戴致しましたら、よろしく願いいたします。2026年に上場を目指されているということでした。その成功と、ますますの貴社のご発展をお祈り申し上げます。

以上

2021年12月25日

「CSR実践論—SUNSHOW GROUP様のお話を聞いて」第12回レポート

〈ゲスト講師：三承工業（株）　〔代表取締役〕西岡徹人氏〉

今回の講義で、女性活躍の推進についての話が一番印象に残った。日本では女性管理職の人数が少ないなど、女性にとって働きやすい場の実現はまだまだ発展途上であるし、元々私は、様々なことに対してメリットが大きいならば、古い慣習を改めやすいのではないかと考えていて、そういったことから、女性活躍の推進による効果は、社会問題として取り上げられるほど深刻なことであるのか疑問に思っていた。しかし今回、女性が活躍できる場を作ることは、会社だけでなく、従業員にとっても、社外にとっても良い影響を与えると学び、それについての考えを捉えなおすことができた。例えば、会社のメリットとしては、違った視点から物事を考えることができるようになるために、今までにないチャンスを手に入れることができ、新しい価値を創造することができること分かったし、女性管理職に就けるような人材を育成することができ、より良い人材確保にもつながると考えるようになった。それから、従業員のメリットとしては、女性従業員の比率が高いと、女性ならではの問題について相談がしやすく、働く上での不安要素を減らすことができるだろうし、会社に女性がいると、社内の空気が明るくなることもあって気持ちよく働ける環境作りができると知った。他にも、社会にとってメリットがあり、今までと異なった視点で考えるということは、多様化している消費者の需要に対し、より適応しやすくなるようになったり、女性の仕事だと思われていた育児に男性も参加するようになって、男性の育児参加にも効果を与えたりすると感じた。このように、会社の価値の創造や優秀な人材の確保だけでなく、ステークホルダーにも利益があるし、男性の育児参加といった社会問題の解決に導くことができると分かった。そこから、女性活躍の推進は、これからの時代においては重要なことであり、社会全体でもっと前向きに捉えるべきだと考えた。また今回、会社は変わることができることも分かり興味深く思った。元々私は、ブラック企業と呼ばれるような会社が変わることはなかなか難しいことであり、企業のシステムなども、少しずつ変化させることはできても、直ちに変わることはないと考えていた。しかし、本気で会社を変えようとするれば、うまく方向転換することができること分かったし、ブラック企業と呼ばれていた会社でも、たった十年程で様々なステークホルダーから愛される会社へと発展させることもできると知った。だからこそ、大企業・中小企業関係なく、諦めずに社内環境を良くすることが大切であり、消費者の需要を追求する前に、社内から幸せにできるようにしていくことが重要であると考えた。これらを踏まえて私は、持続可能な経営をするためにも、ステークホルダーを大切にすることが求められていると感じた。

この度は貴重な講義をしていただき本当にありがとうございました。

以上

「地方でSDGsを実践する企業」第12回レポート

(ゲスト講師：SUNSHOW GROUP 三承工業株式会社 代表取締役 西岡徹人氏)

「三つ子の魂百まで」と言われるが、このような通念がいつも正しいとは限らないと確信した。いい人材を育てようと、北風のように冷たい風を吹きつけると、人は硬直してしまう。経営者自らが気づき行動を変え、太陽の気持ちになったとき、社員は主体的に動くようになり、会社から地域へと変化が起きていく。他人から指摘を受けたり、批判されることは決して気持ちのよいものではない。ましてや自分が普段さらけ出している醜い部分に、あえて目を向けることは、なるべくなら避けたいと思うものだ。実際に、アンケートで低ランクの評価をつけられたら、自分は何の価値もない人間だと思い悩んでしまう。自分の存在価値を認めることすら難しくなるのではないか。西岡社長は厳しい言葉を受けたときでも、感情的になるのではなく、素直にこれまでの言動を振り返り、自分と会社の成長につなげていった。内省を行うとは、実にこういうことなのだと思ふことができた。

「お互いを知り、助け合っていく」。西岡社長は暗黒時代の話もオープンに披露してくださった。過去の苦い出来事を嫌な思い出として洗い流し、手放してしまうのではなく、良好な関係を保ち続けることが大切なのだと思ふかせてくれた。お互いを知るためには、良い面だけでなく、あまり人に知られたくない悪い面や抱えている問題も隠さない。良い面だけを見て、互いに理解し合えたつもりになっても、課題解決までつなげることは難しい。オープンに話すことで真のパートナーシップが生まれ、双方の夢が実現していくのだと思ふ。助け合いの社会が実現していくことで、社会課題の多くが解決されていく。結果として、やりがいと働きがい、生きがいのある豊かな人生が実現されていくのだ。

会社を変えなければならないと決意し自分自身を変えていっても、最初は「改革なんかやめてください」と言われていた。チーム夢子が立ち上がっても、最初から男性社員の協力がえられたわけではなかった。周りがどう判断しようとも自らが変化し、傷ついたりギクシャクしたりすることを恐れずに、やり続ける気持ちを見習いたいと思ふ。西岡社長は「スタッフは道具、お金だけが大事」だと思っていた自分に向けられた厳しい言葉にも素直に反応して、反省し成長につなげていった。「誰も幸せにしていない」から、生き方を変えることで信頼値を上げ、周囲から感謝されるまでになっていった。動画中の「きみと出会えてありがとう」のフレーズが今でも記憶に残っている。「きみ」とは、パートナーを意味することはもちろんだが、自分では気づかない改善すべき点も意味するのだと思ふ。会社を変えることから始まった改革は、今や国家の社会課題を解決するまでになっている。とてつもない巨大なダイバーシティ旋風が地方から巻き起こっていることを強く実感した。

以上

2021年12月20日

「CSR実践論」第12回レポート

(ゲスト講師：SUNSHOW GROUP 三承工業（株）「代表取締役」西岡徹人氏)

今回はお忙しい中、そして遠いところから横浜市立大学まできてご講演いただき、誠にありがとうございました。西岡さんの過去について全て包む隠さず話されていて、こんなに自分のいい過去もあまり話したくないような過去も話してくれる社長さんがいるということにとっても驚きました。西岡さんが過去に社員を信頼せず、長時間労をさせていたというところから、社員を信頼し、仕事の権限を与え、女性の社会進出を促進し、SDGsを推進する企業に180度転換したと言っても過言ではないほどの改革をされた西岡さんの行動力にとっても心が動かされました。また、今回私は西岡さんのお話を聞いて、講演を聞く前までは人は変えることができない、と考えていたのですが、お話を聞いていくうちに、自分が一生懸命変わっていく姿を周りの人に見せ、巻き込んでいけば相手を100%変えることはできなくても、いい方向に影響を与えることができるということを学びました。

また、女性が職場で活躍することに関して、社会課題解決のために取り組んでいると企業のホームページの方で掲載しているところが多いですが、実際は行動に移し切れていない企業や、そもそもやる気のない企業などある中で、唯一SUNSHOWさんが従業員、顧客、すべてのステークホルダーに対して目に見えるように形にされていて非常に感動しました。男女関係なく仕事を任せると、社員1人ひとりが仕事に対して当事者意識を持って取り組むことができ、仕事に対して達成感を感じられる場が生まれ、その良い効果が最終的に顧客へのサービスが向上するという形で表れるため、従業員の満足度を上げることは非常に重要だと感じました。今後、就活やインターンシップで企業を探す際の判断材料にしていきたいと思いました。

西岡さんは女性の社会進出だけでなく、住む場所がない外国人への住宅提供など、他の社会課題とも正面から向き合い、日々解決に向けて前進し、常にアンテナを張られていて、私も日頃から社会に対して問題意識を持ち、どのように自分は貢献できるのかしっかり考えていきたいと改めて思いました。そのためには、新聞を読んだり、国内外問わずニュースを見たりすることを習慣づけることが大切なのではないかと感じました。

最後に、改めまして、この度は貴重なお時間を私たち学生のために割いて、ご講演いただき、ありがとうございました。今回学んだことは、近い未来のためだけでなく、遠い未来も守るために自分から動いていきたいと思えます。ありがとうございました。

以上

2021年12月20日

「地方でSDGsを実践する企業-岐阜市」第12回レポート

(ゲスト講師：三承工業株式会社 代表取締役 西岡徹人氏)

本日はお忙しい中ご講演いただきありがとうございました。今回は西岡さんの講演をお聞きして特に印象に残った2点について感想として書かせていただきたいと思います。

一つ目は、三承工業で実践されている「六方よし」の考え方です。これまでの「CSR 実践論」の講義で近江商人の「三方よし」すなわち、「売り手よし」「買い手よし」「世間よし」が企業のSDGs経営において大切な考え方であると学んできました。しかし、三承工業ではその三つに「作り手よし」「地球よし」「未来よし」を加えた「六方よし」の経営をしているという点で他の企業にはない独自性を感じ印象に残りました。自社はもちろん関係企業も含めた従業員の幸福を実現する「作り手よし」、環境問題に配慮して負荷低減に貢献する「地球よし」、社会問題を将来の世代に残さないようにする「未来よし」の3つの視点が加わったことで、「六方よし」は「三方よし」よりも企業経営の時間的距離が未来、空間的距離が地球全体まで拡大していると感じました。また、「六方よし」の考え方は企業活動のベースや根源に着目しながら経済・社会・環境の持続的な発展を求めるためのものであり、まさしく三承工業のような「社会性」と「経済性」を追い求める企業に必要な経営のあり方であると思いました。

二つ目は、これまでご講演いただいた中小企業の中で最もSDGsの目標10「人や国の不平等をなくそう」に力を入れて実際に成果を上げているという点です。私は今まで中小企業とこの目標10を結び付けて考えることはほとんどありませんでした。それは、中小企業というと地域や地域住民に根差した企業というイメージがあり、それがなかなか外国人にまで結びつかなかったからであると思います。しかし、三承工業は金銭的な問題からなかなか住宅を建てられない外国人向けに低価格で高品質な住宅の提供を行ったり、自社の全従業員数における外国人従業員数の割合を増やしたりなどといった画期的な事業によって目標10の実現に取り組んでいる姿が印象的でした。このように出身国や人種の違いによって生まれる経済格差や機会格差の是正という課題に取り組むのはすべての中小企業にできることではないと思います。また、日本で暮らす外国人を地域住民の枠組みの中から外していた私の狭い考え方が変わるきっかけにもなりました。

本日の西岡さんのご講演、質疑応答から学んだことは必ず今後の大学生活に活かしていきます。繰り返しにはなりますが、本日はお忙しい中ありがとうございました。

以上

2021年12月20日

「SUNSHOW グループのご講演の感想」第12回レポート

ゲスト講師：西岡徹人さん

本日は貴重なご講演ありがとうございました。ご講演からは SUNSHOW グループが SDGs に取り組むことでそれ以前と比べてどう変わったのかに加え、西岡さんご自身の年代ごとの変化や成長を伺うことができ、とても興味深い内容でした。

その中でも特に印象に残った内容として、私自身が不動産業に将来従事したいと考えていることからそれに関連して、建築から仲介までを一括して行い住宅を高品質かつ低価格で困窮層や外国人に向けて提供するという業務内容が、顧客と事業主やその労働者のニーズをとらえているという点から素晴らしいと感じました。まず建築部門と販売部門が連結していることについて、公式サイトを拝見させていただいたのですがコロナ禍に対応したセミオープン型のワークスペース付きリビングなど細かいニーズに対しても応えられていることがその長所だと考えました。現代では核家族化の進行からそれ以前のように大きな一軒家を持つことがあまり注目されなくなっていると考えられるのですが、注文住宅によって異なるアプローチを行うことで持続可能な事業を運営されているのだと考えます。またこうした事業に取り組んだことで他社や行政関係者から優秀な人材を得るだけでなく、外国人客層向けにアジア圏の通訳の雇用も進めたことから、そうした日本で職を持ちにくい外国人に対する労働の提供も出来ていることが SDGs の観点からも良い事業だと考えます。

次に、権利移譲から女性の労働環境を整備したことやそれによって男性の育児意識に対しても前向きな影響を生み出した点が企業改革の例として参考になると感じました。ご講演内で紹介されたインタビュー映像でも社員の方が、女性がいることで社内の上下の人間関係そのものやその間のコミュニケーションが円滑になると仰っていましたが、職場内の女性比率が増えることによる好影響は実際多いと考えます。男性だけでなく女性の視点を事業に組み込んだり、先述の不動産販売に関連して女性スタッフを販売代表に置くことで顧客にも安心感を与えられたりするなどの長所も考えられますが、これらに加え三承工業さんではその後の質疑応答からも伺えたように社員全体が働きながらの育児に対して前向きな態度を持つようになったり、カンガルー出勤や幼稚園のお出迎えなどを経営者はじめ他のスタッフがカバーしたりするようになるなど、社内の一部の動きが会社全体に普及したことが強く印象に残りました。

これらの内容がご講演の中でも特に印象に残った内容やその感想です。今回は特に私自身が関心を持っている業種が関連するご講演だったため、来年のキャリア選択の際の参考にしたいと考えます。ご講演ありがとうございました。

以上

2021年12月20日

「CSR実践論」第12回レポート

(ゲスト講師：SUNSHOW GROUP 西岡徹人氏)

お忙しい中、お話ししてくださってありがとうございました。私たちは普段、横浜市立大学ということもあり、ゲスト講師として横浜の企業の方や市役所の方にお話しいただくことは多いのですが、違う地域で活躍されている企業の方のお話を聞くことがあまりないので、とても貴重な機会になりました。

講義では、これまでの取り組みを時系列に沿ってわかりやすく説明してくださり、非常に勉強になりました。社長と社員さんで上手く気持ちが通い合えていなかった当時のことや西岡社長自身の反省も踏まえて、ありのままを伝えてくださったので、その時を知らない私たちにとっても、状況が想像しやすかったです。というのも、企業のHPを見たり、説明会に参加したりするだけでは、会社にとって良い情報しか載っておらず、本当のところが見えてこない場合がよくあります。しかし、今回は会社の強みだけではなく、あまり雰囲気が悪くなかった過去のこともお話ししてくださったので、本当にありがたかったです。

お話の中で特に印象的だったのが、「売り上げばかりを追求しすぎて、本当に大切なものを見失ってしまい、しまいには自分の発言が全て正しいと思い込むようになってしまった」という言葉です。そうなるとうちにも信用されなくなってしまい、気づいたらひとりぼっちになってしまうということを改めて痛感しました。確かに会社を維持していくためにはお金が必要ですが、会社としてモノやサービスを提供するにあたり、一生懸命働いてくれている従業員さんやそれを買ってくれるお客様など、様々なステークホルダーのことを考えて経営することはとても重要だということ学びました。

また、社員さんから厳しいことや悪口を言われたとしても、そこで諦めなかった社長の気持ちの強さとアンケート調査を実施し、どのようにしたら会社をもっと良くなるのかをみんな考えていこうと考え方が変化したのが分岐点だったのかなと個人的に感じました。そのどちらかでも欠けていたら、今の三承工業株式会社はなかったのかなとも思いました。そのことに関連してグループワークでは、「どうしてそのような向かい風の中でも気持ちも会社も維持し続けられたのだろう」という話題があがりました。

さらに、マイノリティに寄り添った事業も素敵だなと思いました。動画の中で泣いて喜んでいる外国人のお客様の姿をみて、マイホームを持って家族とこれから暮らしていけることが本当に嬉しかったのだろうなと思うと同時に、このような時に仕事のやりがいを感じるのだろうなとどちらの目線も想像しながら見させていただきました。

改めまして、遠いところから来て、お話ししてくださり本当にありがとうございました。

以上

2021年12月20日

CSR実践論第12回 地方でSDGsを実践する企業-岐阜市

(ゲスト講師：SUNSHOWグループ三承鋳業株式会社 西岡徹人氏)

本日はお忙しい中、遠いところから足を運んで講義していただき有難う御座いました。

正直、少し怖そうだなと思ったのが西岡さんの第一印象でしたが、お話を聞けば聞くほど高校生時代の写真のお姿から想像される人物像とは裏腹に、お客様、会社、社員のことを心の底から想いやり、次世代に持続可能なビジネスを通し、社会課題を解決しようとしていらっしゃる姿にとっても熱意のある人であることが分かりました。

現在の私と同じ、20歳の頃に独立し、1999年に草刈り工事の業者として起業され、様々な人との繋がり、下水道工事や鉄筋工事を走り渡っていたということでしたが、同世代として尊敬の念を感じました。例えそれらの仕事の目的がお金を稼ぐことだけだったとしても、起業する事や新しい業界に入って行くのはそう簡単なことではありません。しかも、私と同じ20歳でそれを成し遂げているのが驚きでした。私も大学生になって自分でお金を稼げるようになりましたが、まだまだ自分は子供で、親に助けられながら生きることが出来ています。起業したり自分で何かを創り出し、お金を稼いだりすることは自分にはどうせ出来ないことだし、遠い世界の話だと思っていました。しかし、何かを始めることに年齢は関係ないと考えさせられました。もちろん成功するまではたくさんの失敗と経験が必要だと思いますが、自分にはできないと思う前にまずはやってみるという精神を育てていきたいです。こういった思いは、西岡さんが行った風土改革のお話を聞く中でも生まれました。「土壌が豊かであれば、どんな社員であっても成長し、根がしっかりとつく」といい考えに基づき、風土改革、いわゆる社内制度改革を行い、まずは、ありがとう朝礼やトイレ掃除を始める。初めは社員に心配され、やめてくださいとまで言われても西岡さんは決してやめなかった。誰もが何をやっているのだと思うようなことも、できないと思う前にやってみる、そういったことを上に立つ経営者が自ら行うことで周りの人を巻き込むことができるのだと学びました。

そして、SDGsに取り組む企業のお話は今回で4社目になりましたが、今まで講義を聞いた企業の中で一番女性参画が実現されている企業だと思いました。特にチーム夢子の活躍が印象に残っています。時給800円のアルバイトだった人が、小さな行動の積み重ねで今では全国におけるロールモデルになり、社団法人まで立ち上げている姿にはとても驚きでした。また、SUNSHOW夢ハウスの住宅引き渡しの動画は思わず涙がでそうになり最後までしっかり画面に目を向けられないほど感動しました。私は別の授業で男女共同参画社会について学んでいるのですが、社会における男女の性差別は昔から、現在でも色濃く日本に根付いてしまっています。しかし、チーム夢子の活躍ぶりを見れば、女性がどれだけ強くて、社会にとって重要な存在かが分かります。西岡さんが「女性参画を推進することによって社内、社会、地域が変わっていく」とおっしゃっていましたが、まさにその通りです。多くの人にSUNSHOWグループ、チーム夢子の存在を知ってほしいと思いました。これからも新しい目標に向けて、頑張ってください。ますますのご発展、ご活躍をお祈りしています。私ももらった勇気を活かして頑張ります。

以上

2021年12月22日

「CSR実践論」第12回レポート

(ゲスト講師：SUNSHOW GROUP 三承工業(株) [代表取締役] 西岡徹人氏)

今回ご講演頂いた西岡さんは過去の”良くない時代”のところも話して下さったので、より現実的にお話を聞くことが出来、大きく変化する様子とその要素を学ばせて頂いた。以下感想では上述を含め講義をお聞きして特に印象に残った3点について述べる。

まず一点目は、風土改革をする前のところであった「誰も幸せにしていない」という言葉である。社員もお客さんも家族も自分も幸せにしていない悪循環だったと話されていた。北風と太陽の例もあって分かりやすく、まさにCSRの観点だと思った。お客さんだけでなく社員も社会も幸せな会社が望ましいというのはここまで学んできたが、実際の企業さんのお話を聞いてそれを実感することが出来た。今ではお互いの信頼の元やりがいをもって仕事をされているということで、素敵だと思った。そこに至るまでも簡単ではなく、疑われながらも少しずつ認めてもらえたと話されていて積み重ねの大切さを学んだ。具体的にどんな取り組みをしたのかどんなところを変えたのか、時間があればもっと聞きたいと思った。

次の二点目は地域を大切に、心をつなぐような事業をされているところだ。拝見した動画がお客さん、社員さん、関連企業さんなど関わった人々の笑顔であふれていたのが非常に印象的だった。与えられた仕事をこなすというよりも一人一人と向き合っていると感じた。例えばご紹介のあった竹中さんの事例ではお祝いの動画を作成するなど“あたたかさ”があると思った。外国人が地域の治安に良くない影響を及ぼしているという事例でも、ただ住宅を提供する、規制するのではなくプロジェクトとして進められ、ホームパーティーをできるようにするなど文化を否定しないやり方が印象に残った。防災や文化の継承など様々な波及効果もあるとわかった。

最後の三点目は人づくりに力を入れているところだ。仕事への誇りがあるからこそ社会課題の解決に貢献するような人材が育っていくと感じた。私自身環境教育に関心があり他の授業などで人材育成についてワーキンググループで取り組んでおり、「成功体験の積み重ね」「認知・承認・権利委譲」など学ばせて頂いた。受動的な学びから能動的な学びにするというように形で、これらは経営や事業だけでなく学校など教育機関でも応用可能であり勉強になった。

挙げた三点以外でも持続可能な企業の要素を今回のご講演で学ばせて頂いた。やりがいをもって仕事ができる、一つ一つの仕事を大事にするといった点はこれまでの三社とも共通していた。「六方良し」というお話もあったが、自分だけ、あるいはお客さんだけ、ではなく地域や会社、社会、そして未来を大切にできる人になりたいと強く思った。

以上

CSR実践論「SUNSHOW GROUP 三承工業株式会社」第12回 レポート
(ゲスト講師：SUNSHOW GROUP 三承工業株式会社 西岡徹人氏)

本日はお忙しい中ご講義ありがとうございました。以下感想です。

まず、草刈り事業から今の会社ができるまで壮絶な過去を持っていることに驚きました。CSRを実践するに至った経緯とCSRを実践している今、会社にとって、社会にとってどんな影響を与えているのかなどを、経験を踏まえて聞くことができ、とても有意義な時間になりました。私が今回の講義で興味を持ったのは、SDGsへの取り組みと、その中で女性を中心とした職場環境づくりです。CSRを実践する中で、何か目標を決めて会社全体で取り組みことに意味があるのだと感じることができました。

まず、SDGsへの取り組みについて、その中で一番関心が沸いたのは貧困層への住宅提供の話でした。一軒家は誰でも持つことのできるものではないし、日本国籍以外の人ではもっと難しい話になるなと思いました。そんな中で夢のホームを持つことができるプランを顧客と一緒に協力しながら作っていける仕組みは素晴らしいものだと認識できました。その紹介スライドの動画を見た時、お客さんはもちろん、家を建てる大工さん、不動産の人など様々なステークホルダーが関わっていることがわかったし、CSRを実践しているからこそお互いを大事にできる環境があるのだと認識することができました。

そして、外国人によって治安が悪くなってしまった地域を、ホームパーティーのできる他場所を提供することで、地域にとっても外国人にとっても環境の良いまちづくりをしていて、一つの会社が地域のために動くことでこんなにも変わることができるのだなと学ぶことができました。CSRを実践するというより、地域のために、会社のために、ステークホルダーのために動いた結果、CSR実践につながっているのかなと思いました。それに続き、成果を出すことが仕事へのやりがいや誇りになり、それが顧客の満足度・紹介になり、優秀な人材が集まり利益につながることを理解することができました。経営者・会社自体がそれを自覚していても実践することは難しいなと今までの授業を聞いても思ったし、三承工業様はそれが出来ているからこそステークホルダーに愛されるだけでなく、横浜や国の認定を受けることができるのだろうなと思いました。

次に、女性を中心とした職場環境について、世界全体でそのような動きが当たり前になってきている中、理解していてもできていない会社が多いなというイメージがありました。そのような環境があることは女性・職場・地域・国にとっても良いことしかないなと思うし、社会の問題をビジネスで解決するという西岡さんの将来的な目標にも繋がっていて驚異的だと感じました。

総じて、CSRを実践するときには「女性にとって働きやすい環境にしよう」や「SDGsのターゲット設定」など具体的な目標を設定することが大事であると学ぶことができました。

た。それと同時に、自分自身ができないことはそれができるパートナーを探して一緒に繋げていくことが、会社にとっても社会問題解決にも良いことにつながるのだと認識することができました。

改めまして本日はお忙しい中、貴重なご講義ありがとうございました。

以上