２０２３年度 日板協/全板連青年部　最優秀青年部アワード
長野県板金工業組合青年部事業報告

事業名　：魅力ある組織作り～仲間づくり～
課　題　：「組合に入っている意味・青年部活動に取り組む意味」を回答する
担当役員：関東甲信越ブロック　ブロック長　荻原　武史
県部長　：長野県板金工業組合青年部　部長　小松　一樹
企　画　：長野県板金工業組合青年部理事会（協議２回・審議１回）
委員長　：伊那支部　支部長　小出　圭祐
講　師　：(株)協和　松本営業所　所長　丸山昇一様　　副所長　田中歩様
(株)セキノ興産　甲信越第二営業部　部長　小川正芳様
長野店　店長　久木原武史様
長野県板金工業組合青年部　監事　小嶋浩明

以下役職名略
広報：久保田春紀　会場：熊沢和彦　受付：山崎裕一　司会：宮澤克己
計時：関征司　会計：本間良祐　　総務：小林良司　備品：吉池一晃
記録：井出浩史　アンケート：上原信幸　文章作成：小嶋浩明

【事業に至る背景】

最優秀アワードマネージメント部門に取り組む。課題は「組合に入ってる意味・青年部活動に取り組む意味」を答えられる組織作りをしようとの事。長野県板金組合青年部員は既に答えられる。なぜなら、2022 年度より本会（青年部）の規約を見直し目的、部員と役員の定義、総会と理事会の役割と定義について一から見直していた。本年総会で関東甲信越ブロックの荻原部長と國松副部長も来賓出席の中で規約を改定し、より良い組織作りに向けスタートした。課題の「答え」は、改訂した目的である「青年部の発展を目的とし部員の為の活動、運動を行なう」だ。これは日板協・全板連青年部の理念をパクリ、いやオマージュしたもので有るが、簡単に言えば「我々の利益になる事をみんなで活動、運動する団体なので入っているし、活動している」が答えだ。今後もその利益を拡大するため活動、運動をして行く。

さて、課題は本年の総会時に全部員がクリアーしているが再度確認する必要がある。そして重要なのは目的に向かい部員が実行出来るようにする事。また、大半の部員の悩みで有る職場での「仲間づくり」への考え方を学ぶ事。

本事業では、日頃お世話になっている商社から講師を招きリクルートの現状を学ぶ。また、そもそも、何のために仲間が欲しいのか目的の重要性と目的に合った目標、マネジメント、ＰＤＣＡの循環を知り、そして「仲間づくり」に繋げる。

以上をみんなで探求したいとのことから本事業を実施する。

【事業目的】

・目的の本質と重要性を学びアワードの課題を再確認する
・組織で成果を上げるためマネジメントを学ぶ
・各々の目的のため、仲間づくりに向けた一歩とする

【事業概要】

1. 実施日時：２０２３年１０月２９日（日）９：００～１５：１５
2. 実施会場：松本勤労者福祉センター　第４会議室
   〒390－0811　長野県松本市４丁目７番 22 号（TEL：0203－35－6286）
3. 参加員数：対象　部員３９名　商社４名　計４３名
   結果　部員２５名　商社４名　計２９名　６７%
4. 実施タイムテーブル

   9：00　準備（理事メンバー）
   9：58　司会（宮澤克己）
   9：59　開会の辞（小林良司）
   10：00　部長挨拶（小松一樹）
   10：02　趣旨説明（小出圭祐）
   10；04　スケジュール・注意事項（関征司）
   10：06　講演１　(株)協和
   松本営業所所長　丸山昇一様　所長代理　田中歩様
   10：18　講演２　(株)セキノ興産
   甲信越第二営業部部長　小川正芳様　長野店店長　久木原武史様
   10：35　講演３　長野県板金工業組合青年部　監事　小嶋浩明
   11：05　休憩
   11：20　ディスカッション
   班長（Ａ山崎裕一　Ｂ関征司　Ｃ上原信幸　Ｄ熊沢和彦　Ｅ小出圭祐）
   12：00　昼食会・休憩（弁当　小林良司　吉池一晃）
   13：00　ディスカッション
   13：55　休憩
   14：05　ディスカッション内容各班発表
   14：25　まとめ（小嶋浩明）
   14：27　来賓講評・商品説明　(株)協和　(株)セキノ興産
   14：56　部長総評（小松一樹）
   15：00　閉会の辞（山崎裕一）
   15：01　片付け（理事メンバー）
   13：15　解散

5.　事業実施内容

司会：副部長　宮澤克己

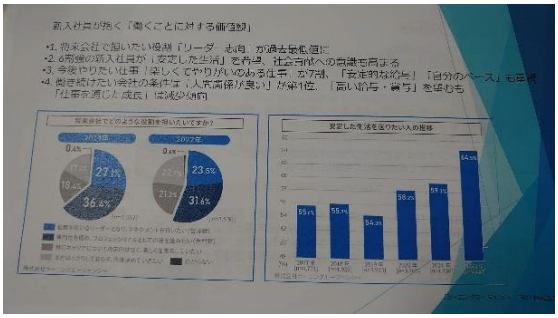
開会の辞：常任理事　小林良司

部長挨拶
部長　小松一樹

趣旨説明：実行委員長　小出圭祐
（伊那支部　支部長）

スケジュール・注意事項：関征司
（上小支部　支部長）

講演１　講師：(株)協和　松本営業所　所長　丸山昇一様
所長代理　　田中歩様



資料あり（本講習会のためにお作り頂いた）
・新入社員の価値観・Ｚ世代の特徴
・働くことに対する価値観の変化
・協和の取り組み（ライフワークバランス・自社ブランド力の強化・社会貢献）
・ＳＮＳ等Ｚ世代に対応した採用ページのリニューアル等
・

講演２　講師：(株)セキノ興産　甲信越第二営業部　部長　小川正芳様
長野店　店長　久木原武史様

・プロジョクター説明
・自社の考え方や取り組みについて
・新入社員研修用ビデオ（１．５倍速）を見ながら、セキノ興産のリクルート状況や退社率及び社内環境や給与の改定、完全週休２日制へ踏み切った事などの講演。
・入退社が少ない事は、教育の費用を抑えられ安定した経営に繋がる。
・今後の目標など

講演３　　講師：長野県板金工業組合青年部　監事　小嶋浩明氏

・最優秀青年部アワードについて
「組合に入ってる意味、青年部活動に取り組む意味」を言えるようにしましょう。←長野県は既に即答です？この講習会終盤に確認の意味で答え合わせ。

・仲間づくりについて（職場を主に話を進める）
そもそも、なぜ仲間が欲しいのか？　仕事が忙しいから→仕事を断れば良い→お金が無くなる→お金のためか→仲間集めはお金あげるからで良いか？

・マネジメント
どうしてか？の前に、ピーター・ドラッカーの定義は？「組織で成果を上げる道具・機能・期間」である。しかし、どうして成果をあげなければならないか？

・目的の重要性
目的は全ての上にある。理念やビジョン、信条、指針、目標、計画、行動、反省、改善、改革全ては目的のため。マネジメントもそのツール、仲間作りもそのための行動だ。

・目的を創る
① 会社（組織）に関係する全ての人の利益になること（自分、社員、協力会社、問屋、株主、銀行、顧客）
② 大体どんな会社か匂わせる（板金技術で・技能で・物流でなど）
③ 達成不可能であること（組織の場合であり、単発事業や行動は別）
ゴールしない様に、なぜなら目的を達成したら解散だから。それだけ目的は大切。

・目標を設定し評価する
① 目的を基とすること
② 明確で具体的であること　誰が、何を、いつまでに
③ 達成可能であること
④ 設定期間満了後に評価する事

・ＰＤＣＡサイクル　そこから改革が生まれる
目的ある目標→「計画」→「行動」→「評価」→「改善し実行」∞→改革

・課題の答え　今年改訂した長野県板金工業組合青年部の目的
「長野県板金工業組合定款を基に、長野県板金工業組合青年部の発展を目的とし、部員のための活動、運動をする」　　簡単に↓
アワード課題の答え「**我々の利益のためにみんなでやろうよ！やるよ！**」

ディスカッション（特設人事部　人材募集の事前会議）
特設人事部へお題
１．こんな社長が良い　２．職場環境　３．給料をいくらにするか　４．その他
目的の重要性がわかったところで、目的有る会社が目標に向けたら問題が発生。人材が足りない。新たな仲間づくりをせよと社長から指令がでた。
　ラテラルシンキング（水平思考）・ロジカルシンキング（理論的思考）・クリティカルシンキング（批判的・客観的）

Ａ班　班長　山崎裕一　発表　古屋詔章
小松一樹　小林良司　　小川部長（セキノ）

・本班は、親方が親父である環境で仕事を始めた前提でディスカッション。
・トップダウン→時代に合わせ→同じ立場で仕事をする
・能力に応じた給料にすべき。景気も踏まえ賞与を支給
・社員の入退社を減らし、効率よく利益を上げる

Ｂ班　班長　関征司　　発表　中畑圭二
　　久保田春紀　久木原武史（セキノ）　　塩崎信之　上条良

・社長は、人選力、面倒見、技術力、資産、人望が有り、豪快で、飴と鞭を使い分け、かわいい娘がいる（笑）。
・福利厚生が良く、休みが多い、社内教育が充実し評価してくれる会社
・給料は、人におごれるくらい。道具を月十万購入できる。新入社員で１８万
・人が育つまで時間が掛かる。仕事量を確保し仕事に見合った給料を払う。

Ｃ班　班長　上原信幸　発表　宮下耀
　岡部龍也　本間良祐　丸山昇一（協和）

・受注力（営業力）、リーダーシップ、無理を言わない、意見を聞く（コミュニケーション）最終的に責任を取る社長。優しく対内外で気配りができ、適切に厳しい。
・福利厚生がしっかりしている。会社が綺麗。時間の有効利用。
・相互の信頼、コミュニケーションの上、物事を決める会社。
・新入社員の場合　基本給２０万円＋能力給（明細付）

Ｄ班　班長　熊沢和彦　発表　百瀬将吾
井上隆恭　　田中歩（協和）　宮澤克己

・営業力、技術力、指導力、コミュニケーション力が高く、社員の承認欲求を満たす社長。
・福利厚生と設備の充実、道具支給など社員の要望に応え、やり甲斐有る会社。
・初任給２５万＋ボーナス数回
・ＳＮＳで板金に興味を持ってもらうように発信する。

Ｅ班　班長・発表　小出圭祐
小林龍祈　吉池一晃　和田稜平　上松和矢

・指示が明確で社交性が有り、社員を思いやれる社長。
・休日が有り、地域に頼られ、給料が良く、安定している時代に合った会社。
・２５～１００万円までそれぞれメリットとデメリットを話し合った。
・給料や環境作りは、直接受注や単価見直しを行い、利益を上げる。

ディスカッションまとめ

・社長に求めるものは、いずれも能力が高いこと。指導力、技術力、営業力、コミュニケーション能力が必要。職場環境においては、福利厚生、社内コミュニケーション、休日体制の充実が求められる。給料は、基本給＋能力給＋成果給とその明細がモチベーションに繋がる。また、求人はﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞＳＮＳ等情報発信が重要。

総評　部長　小松一樹

閉会の辞　長野支部　支部長　山崎裕一

【情報共有】

下記資料を、長野県板金工業組合員及び青年部全員、関東甲信越ブロックの審査員へメールやラインなどの電子資料と、紙資料で共有

記

・アワード提出資料　・アワードアンケート

・独自アンケート（当日資料にＱＲコード添付）**別紙１**

【事業目的達成の検証】

・目的の本質と重要性を学びアワードの課題を再確認する

理解して頂き、達成された。

・組織で成果を上げるためマネジメントを学ぶ

マネジメントについて「組織で成果を上げる、道具、機能、機関」であるという意味と、基本のＰＤＣＡ循環まで学べた。よって達成された。

・各々の目的のため、仲間づくりに向けた一歩とする

各々の考えを班員に伝え、白熱した議論の末に班としてのまとめ、発表した事から、各々がどの立場であっても仲間が欲しいと結論できたなら、今後はそれに向け一歩を踏み出せると確信した。また、アンケート回答内容から、早速実践し一歩二歩と踏み出している。よって達成した。

【実施上の問題点・反省点・改善点・引き継ぎ事項】

・講演 3 は、目的を持った人・団体の例をあげて説明していたらより理解が深まっていた。
・グループディスカッションは盛り上がり時間不足。
・次年度への引き継ぎ。次年度の実行委員長。
・理事全員が講習会の目的、一日の動きを理解していた事に加え適切な役割分担がありスムーズな運営だったため終了時刻が予定通りの 15：00 ジャスト。
・アンケート意見、技術的な講習会が良いとの意見あり
・アンケート意見、税金や節税の講習会が良いとの意見有り

【総評】事業を終えて　小松一樹

本事業は、役職、営業形態、会社のサイズ、各々の思想など、違う考え方や思いを話せるとても良い機会でした。年々減少していく板金業界で、若者を雇用し育てて行くには、時代の流れと変化に対応することが大切です。若者を取り巻く環境は私の世代とは違う事は承知していたつもりではありましたが、若い世代と議論し改めて昭和世代の常識との違いを感じました。その時代にあった魅力有る会社、団体であり続けるためには常に改善と改革をして行く必要があり、何より、行動を起こすのは我々青年部世代であると確信しました。本事業のテーマにも含まれる“魅力ある”とは、そこに携わる者たちが輝いていることだと考えます。事を任せられ、責任を持ち行動し、成し遂げた自信が輝きを発するのではないでしょうか。

我々長野県板金工業組合青年部は、来年度より従来のマニュアル通りの活動ではなく、事業毎に目的を掲げより詳細な事業計画書を作成する事とします。最初は慣れず面倒ですが、この取り組みを通し魅力有る青年部となることは確信しています。そして、その経験と自信を各々の職場に伝播し、板金業界が盛り上がってくれることを祈ります。

最後に、ご協力頂いた商社の皆様をはじめ、ご参加頂いた部員皆様と希望ある未来に向けた事業ができたことに感謝致します。ありがとうございました。

別紙１

【受講後アンケート】＊長野県板金工業組合青年部独自アンケート

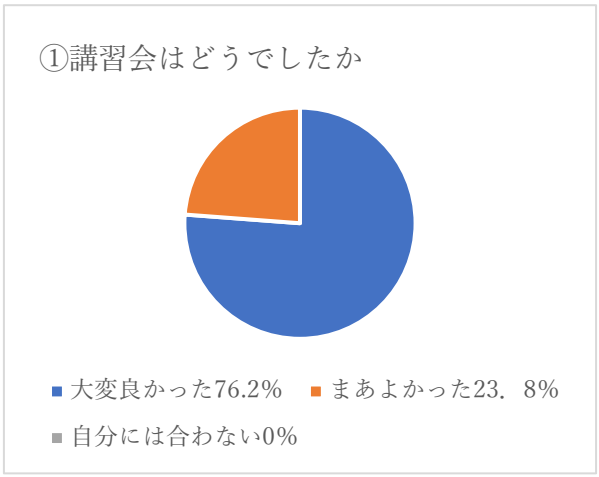
・アンケート結果（21 名回答）11 月 27 日時点

① 講習会はどうでしたか

１． 大変良かった

２． まあ良かった

３． 自分には合わない



具体的お聞かせください

- 昭和生まれ、平成生まれのギャップのすり合わせができたと思う
- それぞれの思いや今感じている悩みなどを共有できた
- 家族経営、従業員が多い業者等、他社の意見を聞くことで、新しい気づきがあった
- 皆さんの職人という職業にたいする待遇の話がきけて面白かった
- 各班に分かれて、役職や年齢での考え方の違いや目指している位置の違いなど様々内見がでて良かった
- 色々な目線での話が聞けてよかった
- 年齢層、会社形態など各々違う意見が飛び交い良かった

②講習会以前から社内で実施されている事は何ですか？（複数解答可）

１． 目的、理念、ビジョンなどが共有されている

２． 本人の能力レベルに合った目標を上司または部下と設定している

３． 目標は設定期間終了時に評価している

４． 職場環境改善について上司または部下と話合いの場がある

５． 手当や賞与について一年二一度は労使相互で話し合う

６． その他

具体的におきかせください

- できることが増えたり、大変な局面を乗り切った時は賞賛する

③講習会後に早速社内で実施した事が有れば教えてください。（複数選択可）

１． 目的槍年、ビジョンを練った

２． 能力レベルに合った目標を設定し、評価した

３． 職場環境改善について上司または部下と話し合ってみた

４．手当や賞与について労使相互で話してみた

５．そのた

具体的な内容が有ればご記入下さい

・ なし

④半年以内に社内で実施したい事は何ですか。（複数選択可）

１．目的や理念、ビジョンを共有する

２．能力レベルに合った目標を設定し、評価する

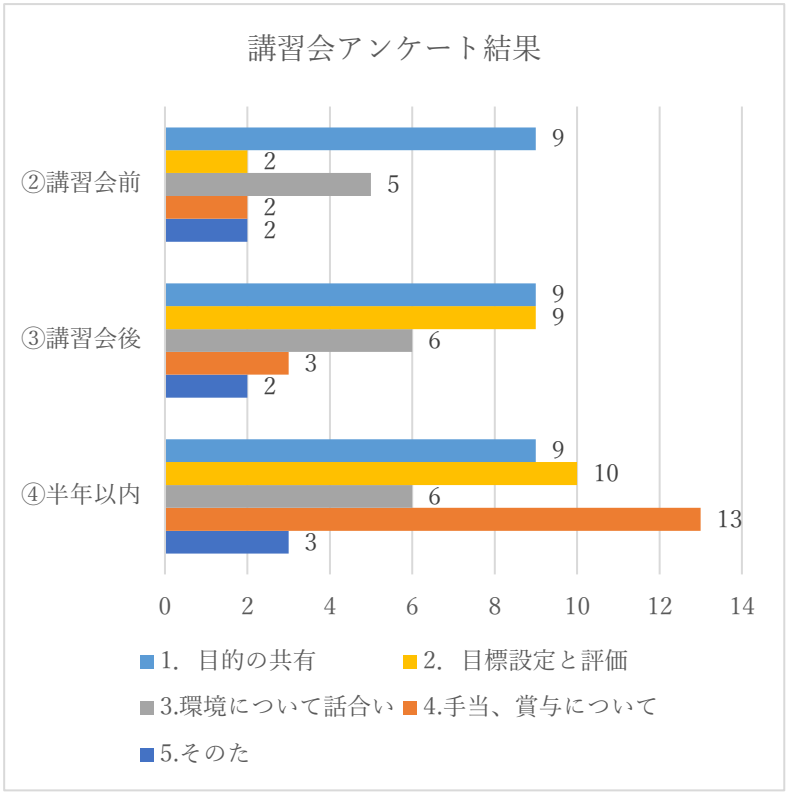
３．職場環境について上司または部下と話す

４．手当や賞与について労使で話す

５．そのた

具体的な内容があればおきかせください

・ 給料＋能力給＋成果で払いたい
・ 給料と会社の成果で
・ 一人一人の能力や性格、モチベーションの上げ方を会社全員で共有できるようにしたい

本青年部の講習会に希望する内容について教えてください。

・ ホームページの活用やＳＮＳの活用の方法など
・ 税金や節税について
・ 税金のこと、節税など
・ 税金、節税
・ 実技系の方が良い
・ 特にありません
・ 人材育成、雇用、スキルアップ
・ 技術的な講習会
・ 組合加入しているからこそできる仕事面でのチームプレー