Hekikai Report

Hekishin Business Report quarterly Autumn 2020

vol. 48 秋号

へきしん

2020年度半期 ディスクロージャー

令和2年4月1日～令和2年9月30日

へきしんディスクロージャー
2020年度半期

企業訪問 **地域の躍動企業**
株式会社毛受建材
代表取締役社長　毛受 進 氏

地域の景気動向 2020年9月調査

ビジネスリポート
上司と部下のギャップを探れ! 34
上司は部下に任せたい、部下は上司に頼りたい

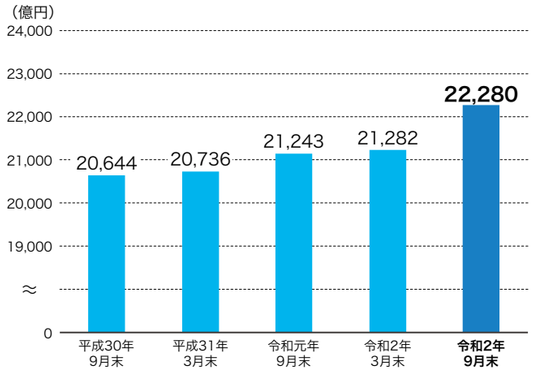
碧海信用金庫

へきしん2020年度半期ディスクロージャー

当金庫の2020年度上半期の業況をお知らせいたします。

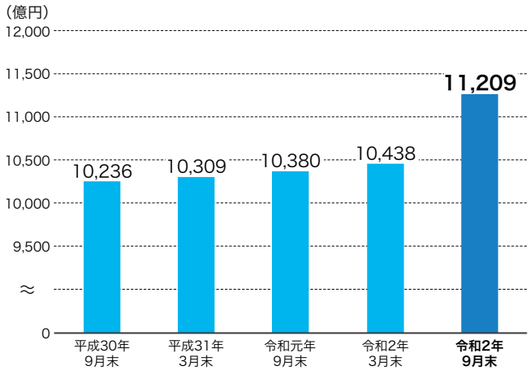
預金積金

預金積金残高は普通預金などの増加により、前期末比997億円増加の2兆2,280億円となりました。



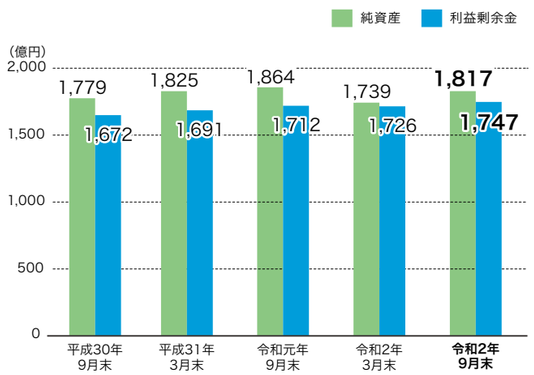
貸出金

貸出金残高は事業者向け貸出などの増加により、前期末比770億円増加の1兆1,209億円となりました。



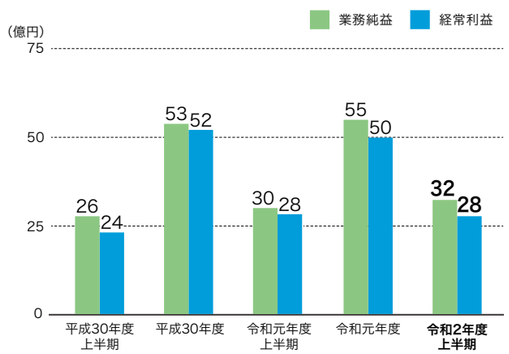
純資産

純資産は、前期末比78億円増加の1,817億円となりました。創業以来の利益の積立金である利益剰余金は、前期末比20億円増加の1,747億円となり、質・量ともに十分な純資産を備えています。



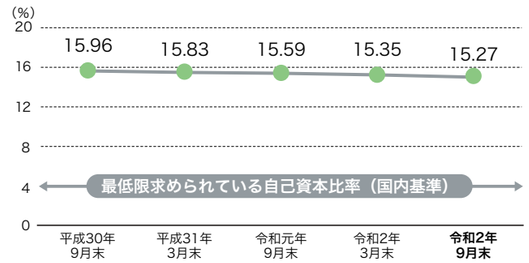
業務純益・経常利益

業務純益は、前年同期比2億円増加の32億円となりました。また、経常利益は28億円となり、前年同期程度となりました。



自己資本比率

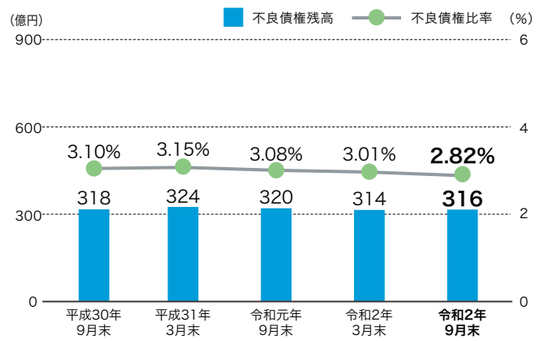
金融機関の安全性を表す代表的な指標である自己資本比率は、前期末比0.08ポイント低下の15.27%となりました。



(参考)自己資本比率(%)=(自己資本額÷リスクアセット)×100

不良債権の状況

「事業再生・経営支援活動」を主体に、地域経済への影響を十分に考慮しつつ減少に努めた結果、金融再生法ベースの不良債権残高は前期末比2億円増加の316億円、不良債権比率は前期末比0.19ポイント低下の2.82%となりました。



損益の状況

令和2年度上半期は、業務純益32億円、経常利益28億円、当期純利益21億円となりました。

(単位:百万円)

	令和元年度 上半期	令和2年度 上半期	増減
業務粗利益	10,755	11,186	431
資金利益	9,776	10,621	844
役務取引等利益	568	555	△12
その他業務利益	410	10	△399
(うち国債等債券関係損益)	393	△9	△402
経費	7,783	7,911	128
人件費	4,763	4,937	173
物件費	2,751	2,686	△64
一般貸倒引当金繰入額	△30	—	30
業務純益（※1）	3,002	3,275	273
コア業務純益（※2）	2,578	3,284	705
臨時損益	△120	△462	△341
不良債権処理損益	△195	△79	115
株式等関係損益	△31	△360	△329
経常利益	2,879	2,811	△68
特別損益	△2	△1	1
当期純利益	2,101	2,148	46

※1　業務純益とは、金庫の基本的業務に係る利益です。
※2　コア業務純益とは、業務純益から一時的な変動要因(国債等債券関係損益等)を除いた、より実質的な収益力を表す利益です。

当金庫の概要(令和2年9月末現在)

創業	昭和25年10月25日
総資産	2兆5,463億円
預金	2兆2,280億円
貸出金	1兆1,209億円
出資金	12億36百万円
自己資本比率	15.27%(単体)
店舗数	78店舗(うち出張所1カ所、インターネット支店1店舗)
駐在員事務所	1カ所(バンコク)
店舗外ATMコーナー	57カ所(共同ATMコーナー含む)
役職員数	1,318人
本店所在地	安城市御幸本町15番1号

基本方針

中小企業並びに国民大衆の地域金融機関として地域経済振興のため貢献する。

JCR格付

A+
令和2年1月取得

へきしんは、㈱日本格付研究所(JCR)より、長期発行体格付として、15年連続で「A+」の評価を得ています

※へきしんの「格付事由」については、JCRホームページ(https://www.jcr.co.jp)をご覧ください。

■本資料に掲載している計数は、特に表示のない限り、原則として単位未満を切り捨てて表示しています。
■本誌に掲載している計数については、会計監査人の監査を受けていません。

SDGs REPORT 3

へきしんSDGs（エス・ディー・ジーズ）レポート vol.3

2020年4月 ▶ 2020年9月

当金庫のSDGsへの取り組みをご紹介します。

＜創立70周年記念事業＞安城市をはじめ18市町へ教育環境整備のため寄付を行いました！

将来この地域で活躍していく子どもたちの未来のために、教育現場で必要とされる「オンライン教育ができる環境の整備」などに役立てていただくため、令和2年6月から7月に安城市をはじめ18市町に総額2,600万円の寄付をしました。

■寄付先（18市町）

安城市	知立市	刈谷市
高浜市	碧南市	岡崎市
豊田市	西尾市	大府市
東海市	豊明市	みよし市
東郷町	幸田町	半田市
知多市	東浦町	名古屋市

安城市への贈呈風景

刈谷市への贈呈風景

名古屋市への贈呈風景

「詐欺被害未然防止活動」を実施

6月15日の「信用金庫の日」に全営業店において、「詐欺被害未然防止活動」を実施しました。ロビーやATMコーナーでチラシやグッズを配付しながら、お客さまに注意喚起の声掛けを行いました。

安城市へフェイスシールドを寄贈

コロナウイルス感染拡大防止に役立てていただくため、6月15日に安城市へフェイスシールド「A-MASK」を三菱UFJ銀行安城支店と合同で寄贈しました。

新型コロナウイルスに関するお客さま支援

■新型コロナウイルス関連融資の取り扱い

お客さまに寄り添う活動として、積極的な融資相談の対応と円滑な資金繰り支援を実施しました。

〔取組実績〕　件数5,911件、金額1,132億円（令和2年9月末現在）

■セミナーの開催

・「新型コロナウイルス対策補助金・助成金活用WEBセミナー」（7月28日開催）
・「事業継続力強化計画・BCP策定応援WEBセミナー」（9月8日開催）
・「Withコロナ時代の働き方と経営手法」（9月29日開催）

■自動振替専用定期積金「yell（エール）」の取り扱い ▶

新型コロナウイルスの感染防止のため、自動振替専用の商品をご用意しました。

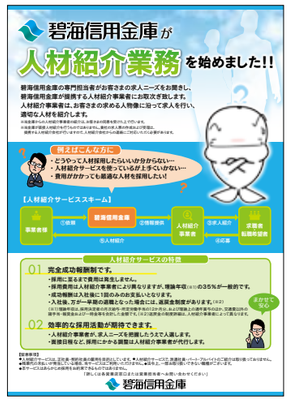
〔取扱実績〕　件数8,325件、契約額8,159百万円（令和2年9月末現在）

「あいち活性化投資事業有限責任組合（通称:へきしん未来への架け橋ファンド）」を創設

事業者さまの様々な資金調達にお応えするため、融資以外の新たな資金調達手段として、投資事業有限責任組合（ファンド）を創設しました。

人材紹介業務を開始

お客さまが抱える「人材」に関する課題解決のお手伝いをするため、令和2年6月1日付で厚生労働大臣より「有料職業紹介事業」の許可を取得し、人材紹介業務を開始しました。



財務諸表

貸借対照表

資産の部

（単位：百万円）

	令和元年9月末	令和2年3月末	令和2年9月末
（資産の部）			
現金	21,713	28,847	26,196
預け金	468,452	443,790	542,839
買入金銭債権	4,101	4,758	6,757
金銭の信託	6,977	7,909	7,967
商品有価証券	24	13	13
有価証券	790,605	787,135	806,791
貸出金	1,038,099	1,043,896	1,120,916
外国為替	517	756	1,249
その他資産	11,588	11,640	11,417
有形固定資産	23,654	23,165	23,061
無形固定資産	545	530	464
繰延税金資産	―	1,393	―
債務保証見返	1,831	1,919	1,732
貸倒引当金	△3,298	△3,189	△3,090
資産の部合計	2,364,812	2,352,567	2,546,317

負債及び純資産の部

（単位：百万円）

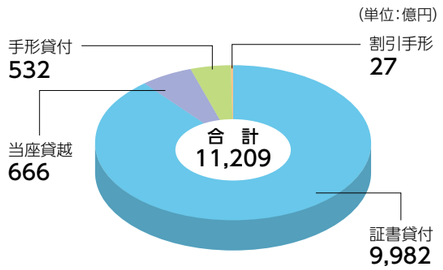
	令和元年9月末	令和2年3月末	令和2年9月末
（負債の部）			
預金積金	2,124,349	2,128,278	2,228,043
借用金	43,400	43,375	129,650
外国為替	102	―	―
その他負債	3,540	3,743	2,936
賞与引当金	191	188	196
退職給付引当金	423	394	379
役員退職慰労引当金	353	391	307
偶発損失引当金	241	210	295
睡眠預金払戻損失引当金	177	155	155
繰延税金負債	3,789	―	903
債務保証	1,831	1,919	1,732
負債の部合計	2,178,401	2,178,657	2,364,600
（純資産の部）			
出資金	1,238	1,233	1,236
利益剰余金	171,248	172,602	174,701
会員勘定合計	172,486	173,835	175,937
その他有価証券評価差額金	13,924	74	5,780
評価・換算差額等合計	13,924	74	5,780
純資産の部合計	186,410	173,909	181,717
負債及び純資産の部合計	2,364,812	2,352,567	2,546,317

貸出金の内訳（令和2年9月末）

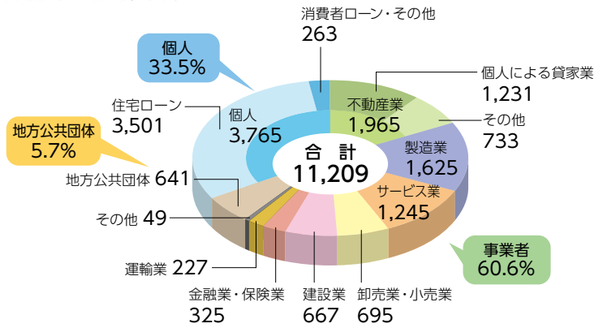
業種別では、事業者向けの貸出金が6,801億円と、全体の60.6%を占めています。また、個人向けの貸出金は3,765億円と、全体の33.5%を占めています。

今後とも、地域の皆さまのさまざまな資金需要に積極的にお応えしていく方針です。

（単位：億円）



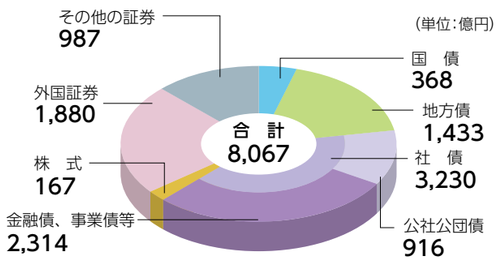
（単位：億円）



有価証券の内訳（令和2年9月末）

有価証券については、国債、地方債、格付の高い社債および外国証券などの債券を中心とした安全性重視の運用を行っています。

（単位：億円）

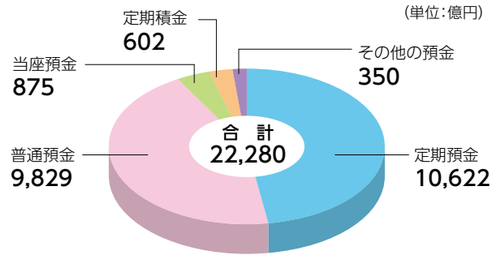


預金積金の内訳（令和2年9月末）

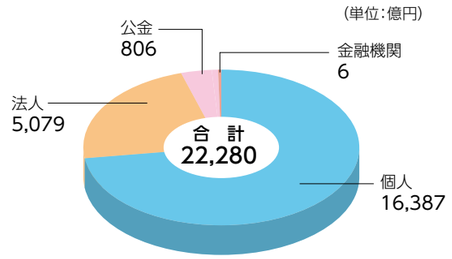
科目別では、定期預金が1兆622億円と、全体の47.6%を占めています。また、預金者別では、個人のお客さまからの預金積金が1兆6,387億円と、全体の73.5%を占めています。

今後とも、お客さまに安心してお取引していただけますよう努めてまいります。

（単位：億円）



（単位：億円）

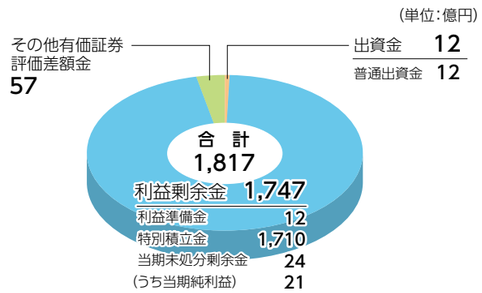


純資産の内訳（令和2年9月末）

純資産のうち、過去の利益の蓄積である利益剰余金は1,747億円となっています。

創業以来一貫して蓄積した「質・量ともに十分な純資産」は当金庫最大の財産であり、金融経済環境の急激な変化への対応を可能にする十分な力を備えています。

（単位：億円）



財務諸表

損益計算書

（単位：百万円）

	平成31年4月1日から 令和元年9月30日	平成31年4月1日から 令和2年3月31日	令和2年4月1日から 令和2年9月30日
経常収益	12,313	24,666	13,187
資金運用収益	10,210	20,133	10,994
役務取引等収益	1,470	3,078	1,438
その他業務収益	412	987	331
その他経常収益	219	466	422
経常費用	9,433	19,604	10,376
資金調達費用	435	849	374
役務取引等費用	901	1,806	882
その他業務費用	2	583	321
経費	7,811	15,505	7,952
その他経常費用	282	859	844
経常利益	2,879	5,061	2,811
特別利益	–	–	0
特別損失	2	14	1
税引前当期純利益	2,877	5,047	2,810
法人税、住民税及び事業税	690	1,479	502
法人税等調整額	84	111	159
法人税等合計	775	1,591	662
当期純利益	2,101	3,455	2,148
繰越金（当期首残高）	366	366	283
当期未処分剰余金	2,467	3,821	2,431

自己資本比率

単体自己資本比率

（単位：百万円）

	令和元年9月末	令和2年3月末	令和2年9月末
コア資本に係る基礎項目(A)	173,669	174,934	177,078
会員勘定の額	172,486	173,786	175,937
うち、出資金及び資本剰余金の額	1,238	1,233	1,236
うち、利益剰余金の額	171,248	172,602	174,701
うち、外部流出予定額(△)	–	49	–
うち、上記以外に該当するものの額	–	–	–
基礎項目の額に算入される引当金	1,183	1,148	1,141
うち、一般貸倒引当金コア資本算入額	1,183	1,148	1,141
コア資本に係る調整項目(B)	545	530	464
自己資本の額(C)＝(A)－(B)	173,123	174,403	176,614
リスク・アセット等計(D)	1,109,839	1,135,735	1,156,120
資産(オン・バランス)項目	1,066,784	1,090,177	1,110,645
オフ・バランス項目	4,597	6,274	6,197
ＣＶＡリスク相当額／8%	9	13	8
中央清算機関関連	–	–	0
オペレーショナル・リスク相当額／8%	38,448	39,268	39,268
単体自己資本比率(C)／(D)×100	15.59%	15.35%	15.27%

(注)自己資本比率の算出方法を定めた「信用金庫法第89条第1項において準用する銀行法第14条の2の規定に基づき、信用金庫及び信用金庫連合会がその保有する資産等に照らし自己資本の充実の状況が適当であるかどうかを判断するための基準（平成18年金融庁告示第21号）」に基づき算出しています。
なお、当金庫は国内基準を採用しています。

時価情報

有価証券の時価情報

1.売買目的有価証券

（単位:百万円）

	令和2年3月末			令和2年9月末		
	貸借対照表 計上額	取得原価	当事業年度の 損益に含まれた評価差額	貸借対照表 計上額	取得原価	当事業年度の 損益に含まれた評価差額
国債	–	–	–	–	–	–
地方債	13	13	0	13	13	0
合計	13	13	0	13	13	0

（注）貸借対照表計上額は、期末日における市場価格等に基づいています。

2.満期保有目的の債券

該当ありません。

3.その他有価証券

（単位:百万円）

	種　類	令和2年3月末			令和2年9月末		
		貸借対照表 計上額	取得原価	差　額	貸借対照表 計上額	取得原価	差　額
貸借対照表計上額が取得原価を超えるもの	株式	6,740	3,361	3,378	8,601	4,083	4,517
	債券	412,898	404,276	8,621	404,102	396,393	7,709
	国債	36,748	34,692	2,056	34,363	32,408	1,954
	地方債	138,894	135,679	3,215	135,473	132,821	2,651
	社債	237,254	233,905	3,349	234,265	231,163	3,102
	その他	73,512	72,165	1,347	133,729	130,530	3,198
	小計	493,151	479,803	13,347	546,432	531,007	15,424
貸借対照表計上額が取得原価を超えないもの	株式	6,676	8,806	△2,129	6,297	7,274	△976
	債券	92,066	93,508	△1,442	99,134	101,232	△2,097
	国債	998	1,013	△15	2,482	2,511	△29
	地方債	3,768	3,789	△20	7,839	7,912	△72
	社債	87,300	88,705	△1,405	88,812	90,808	△1,996
	その他	173,313	183,017	△9,703	132,998	137,432	△4,434
	小計	272,057	285,332	△13,275	238,430	245,939	△7,509
合計		765,208	765,136	72	784,863	776,947	7,915

（注）1.貸借対照表計上額は、期末日における市場価格等に基づいています。
2.「その他」は投資信託・外国証券等です。
3.時価を把握することが極めて困難と認められる有価証券は本表には含めていません。

4.時価を把握することが極めて困難と認められる有価証券

（単位:百万円）

		令和2年3月末 貸借対照表計上額	令和2年9月末 貸借対照表計上額
子会社・子法人等株式		878	878
その他有価証券	非上場株式	981	991
	組合出資金	191	186
	投資信託（私募リート）	19,874	19,870
合計		21,926	21,928

※有価証券の減損処理は、「著しい下落」に係る合理的な基準等に基づき実施しています。

Special Interview

企業訪問 地域の躍動企業

豊明支店お取引先

株式会社毛受建材

代表取締役社長　毛受 進 氏

生コン製造販売や建築資材販売、造園・外構施工、介護事業など、快適な住環境づくりを通して私たちの暮らしを支えている株式会社毛受建材。60余年の歴史の中では常に、お客様の声を聞くことで事業を拡大し、教育や環境整備に尽力して従業員の人間的な成長を促してきました。柔和な笑顔の中に、失敗を恐れずチャレンジを続ける確固たる信念をお持ちの毛受社長にお話を伺いました。

左から豊明支店・豊明南支店福岡支店長、毛受社長、豊明支店片平営業担当

生コンクリート製造販売を軸に、建設現場の頼れる存在へ

始まりはコンクリートブロック ニーズに応えて新事業にも着手

昭和32年、県土木職員だった祖父がコンクリートブロック製造販売業を興したのが弊社の始まりです。コンクリート二次製品製造や、砂・セメントなどコンクリート材料販売に事業を拡大し、昭和45年に2代目である父が「有限会社毛受建材」を設立。この頃から生コンクリートの製造販売を行うようになり、企業の事務所や工場、家屋の建築、また外構工事などを行う現場にコンクリートを納入していました。当初は、ミキサー車に直接材料を投入して生コンを作って納入するという工程でしたが、昭和50年にはバッチャープラントを建設。その後、県土木検査に適合するバッチャープラントに建て替えたことで公共物件や大型物件への納入も可能となり、出荷量が大きく増加、大量打設にも対応可能な製造能力と出荷能力の強化を図ってきました。昭和52年には本社敷地内に建築金物店をオープン。これはお客様のご要望にお応えしてコンクリート原料だけでなく関連材料の販売を始めたもので、ニーズに即応しているうちに商材が増え、現在の建材販売事業の元となる形ができあがっていきました。昭和60年には点在していた生コン製造所と金物店を一ヶ所に集約、現在ではコンクリート製品や左官材料はもちろん、施工時に必要な電動工具など専門性の高い商品を常時5,000点以上取り揃え、工具・建機のレンタルも展開。建設現場の業務効率を高め、付加価値アップに貢献できるように努めてきました。インターネット通販は翌日には、早ければ当日中には商品が届くような時代ですから、お客様のニーズを熟知し、いち早く・よりスムーズにお応えできることは弊社の強みでもあります。「毛受さんならなんとかなる」と思っていただけるポジションに居続けることが大事だと思っています。

また、平成12年には介護事業に進出。介護用品の販売・レンタル、住宅改修・介護リフォームなどを提供する専門店「ふれあい」を開設しました。「ふれあい」は、居宅支援事業所としてケアマネジャーが常駐しており、介護サービスを利用するためのケアプラン作成も行います。介護事業への進出は、介護が必要となった祖母の存在がきっかけでした。当時は、在宅介護をしたくても福祉用具を扱う店や相談する施設などがほとんどなく、非常に困った経緯がありました。とはいえ、生コンクリート製造販売とは全く異なる専門的な知識や技術、資格が必要となる事業です。介護事業に参入する建築・土木会社も一定数見受けられましたが、赤字となって早々に撤退するところも多かった。先取りが過ぎたのか利用者もそれほど多くなく、弊社でも税理士に早く撤退しなさいと言われていたほどでしたが、高齢化社会が進行していく中で需要の高まりや事業の必要性を痛感していたこと、介護保険が導入・施行されるようになったこともあって業績を伸ばしていくこととなりました。おかげさまで地域の皆様に認知していただき、事業として採算も取れています。気軽にご相談いただける窓口として、皆様のお役に立てているのではと自負しています。

▲介護用品と住宅改修の専門店「ふれあい」

取り組んださまざまな改革。キーワードはお客様の声と教育

お役に立ちたい。そのためには 失敗を恐れずにチャレンジを続けること

私が社長に就任したのは、リーマンショックの翌年、平成22年のことです。当時は従業員数も売上規模も現在の半分以下という家族経営のような状況でしたが、組織として会社を成長させていくために、規範や事業内容などひとつひとつ変えていく必要があると考えていました。

平成23年からは、生コン製造販売事業を小型ミキサー車に特化。お客様からの少量注文・当日注文・当日配達に対応するには小型ミキサー車は好適で、狭い路地の多い住宅街でもスムーズな納入が可能、ハウスメーカーや施主様にも喜んでいただけます。現在、小型ミキサー車保有台数は地域ナンバーワンの25台。生コンの価格競争が激しくなる中で他社との差別化を図ってきました。同じく平成23年には、エクステリアガーデン事業に進出。造園・ガーデニング・エクステリア工事を行う専門店「四季辺」を設立し、庭づくりを通じてほっと心が和むような、より豊かな毎日のご提案を始めました。平成24年には営業力を強化するべく営業部を設立、建材販売・顧客開拓を進めるために「顧客別担当営業制」を確立するなど、さまざまな施策を実施してきました。生コンクリート製造販売の営業は「待ち」のビジネスと言いますか、以前なら営業活動をしなくても注文がくるような風潮がありました。しかし弊社では、前述の小型ミキサー車に特化したことをはじめ、透水性と強度を併せ持つ舗装仕上材「ドライテック」、鉄筋やワイヤーメッシュを敷く手間を省ける「メッシュレスコンクリート」など、新しい素材や技術、サービスを積極的に取り入れ、お客様のお役に立つようにと営業活動を行ってきました。

新しいものを扱えば失敗することもあります。ドライテックも失敗続きで、先代にもいい加減にやめたらどうだと言われたこともありました。しかし、失敗を重ね試行錯誤して成功に近づいていくわけですから、諦めずに続けることが大切です。失敗をしてもチャレンジし続けられるのは、お客様の役に立ちたいという思いがあるから。商品を作るにも会社を変えていくにも、お客様の声を聞くことは非常に重要です。お客様のニーズを知っているのは常にお客様と接している営業や現場の従業員ですから、彼らに声を挙げても

▲狭い路地などでもスムーズに納入可能な小型生コン車

▲透水性・衝撃吸収性などに優れた舗装仕上材「ドライテック」

株式会社毛受建材

代表取締役社長　毛受 進 氏

らい、その情報を吟味し、変えていくべきことは素早く変えるなど会社としての意志決定をしていくべきだと考えています。

「環境整備」と「経営計画発表会」価値観を共有して成長を目指す

そして、弊社の変革の根幹ともなっているのが、平成27年より導入した（株）武蔵野の経営サポートプログラムです。平成29年からスタートした「環境整備」では、職場のグループごとに「環境整備を定着させるための実行計画」を立て、実施・検証し、毎月1回の発表を行っています。各グループの活動や考え方など情報を共有することで改善を繰り返し、より働きやすい職場環境を創っていくという活動で、従業員全員参加で行います。例えばある大手企業では、一人の従業員が仕事中に何かを「探している時間」は、年間180時間にもなるそうです。書類を探す、工具を探す、パソコンのデータを探す…この「探している時間」というのは本当に無駄な時間で、探さないためにはどうすればよいかを繰り返し計画を立てて検証していくわけです。また、毎朝20分間定められた場所の清掃も行っていますが、毎日行っていると、どんな汚れがあり、綺麗にするためにはどんな道具を使い、どのように環境整備をすると効果的かなど、気づきが生まれます。この気づきが、仕事を行う上でとても重要になってくるのです。当初は意味を見いだせずに拒否反応を示す従業員も多く、退職者が出てしまったこともありましたが、活動を続けるうちに、導入以前とは勤務態度や表情などに変化を感じられるようになりました。気付くという能力を身につけてもらうためにも、環境整備は非常に効果的です。より働きやすい環境を創るために、自分たちで気づき・考え・改善していくボトムアップ型の研修です。

平成30年からは、年に一度「経営計画発表会」を開催するようになりました。今期の目標や資金計画など会社の進むべき

方向の周知に加えて、弊社では手帳を制作して出席者に配布しています。手帳には、会社の規程から今期・中期・長期の経営計画、研修を開催する日時や参加者なども記入されています。社長がいつ・どこで何をする予定かも書き込まれていますから、怠けているわけにはいきません（笑）。社長は、一番忙しくて当たり前。口だけでなく先頭に立って業務に取り組んでいることに気づき、業務への思いを新たにしてもらえればいいですね。

環境整備も、経営計画発表会も、すべては同じ会社で働く従業員として価値観を合わせていこうという考えの表れです。普段の生活なら多様な価値観があっていいのですが、働くうえでは、皆で同じ方向を向いて業務に取り組むことが重要です。考え方が大きく異なる人がいると、それがストレスとなり、離職の原因となることもあります。中小企業はなんといっても「人」です。縁あって弊社で仕事をしてくれているわけですから、他社よりいい待遇で働ける会社にしていきたい。そのためには、皆でより生産性の高い仕事の仕方を創っていかなくてはなりません。私たちはただ単にコンクリートや建設資材などを販売しているのではなく、提供している商品を通してお客様の快適な住環境づくりのお手伝いをしているのだと理解することで、仕事に対する考え方や取り組み方が変わりモチベーションもアップしていきます。従業員一人ひとりが心を磨いて人間的に成長できれば、お客様からより信頼される会社として成長できる。会社が成長すれば福利厚生が充実して従業員に還元することもできる。こうしたよいスパイラルの生まれる会社にしていくことが大切です。ライバルも頑張っていますから大変ですが、そのために教育があるのです。ただ甘やかすことが思いやりではありません。積極的に教育をして持っている能力を最大限に引き出してあげることこそが、人を一番大切にすることだと考えています。

▲環境整備実行計画書

▲経営計画発表会で配布される手帳

新展開にも続々着手。経営理念の実現でさらなる飛躍を

ネット販売とリサイクル 自社の強みを活かす新展開

2年程前から、社内IT化の推進に力を入れています。電話によるコミュニケーションはタイムロスが多いと感じていたことから、全従業員にiPadを支給しチャットシステムを用いるようにしました。そして社内システムをクラウドに移行して情報をシェアし、外出先からでも必要な情報が入手できるようにしました。例えばコンクリートの出荷を担当している部署は受注伝票や現場の地図など紙だらけで、書き間違いなどミスや手間も多く、出荷量が増えると残業続きとなり大変でしたが、IT化をすることで大きく変わりました。環境整備と同様、当初はそんなことができるわけがないという声が聞かれましたが、実施してみれば誰もが便利だと実感できるものでした。幹部に理解があったこと、若い従業員が多く抵抗感を持つ人が少なかったのもありがたいことでしたね。

そして令和元年にはIT建材部を設立、輸入左官材料専門店「サカンアート」を展開。ベルギー製の「モールテックス」などを中心に、高付加価値の左官材料のネット販売をスタートしました。モールテックスを扱うようになったのも、面白い素材があるから使ってみないかという「お客様の声」から。いわゆる「コンクリート打ちっぱなし」のような天然石の様相が特徴で、その表情豊かな幅広いデザイン性が人気となっています。また今年からは、こだわりの砂利のネット販売も始めました。IT建材部は、このコロナ禍の中でも業績が伸びています。左官材料も砂利もネット販売ではあまり馴染みのない商材ですから、電話応対などお客様とのコミュニケーションに重点を置き、不安を払拭できるように努めています。さらに今年は、第一資材センターを開設してリサイクル商材の販売にも着手。現場に納入したコンクリートは、残余分が自社戻

▲ベルギーから直輸入の左官材料「モールテックス」

▲モールテックス施工例。モルタル調の上質な仕上がりが特徴

りとなります。戻ってきたコンクリートはある程度処理した後に産廃業者に引き取ってもらうのですが、出荷量が増えるにつれて処理能力も限界となってきました。そこで路盤材としてリサイクルして販売を始めたのです。近隣の同業社からの処理も受け入れるほか、お客様にはリサイクル製品を手頃な価格で提供でき、環境にも優しい。社会貢献できる取り組みとして力を入れていきたいと思っています。

私が行ってきたことはすべて、

・地域一番の「安心な住環境づくり」の担い手となり、お客様から「ありがとう」が集まる会社になる。
・全スタッフが仕事を通して心と技術を磨き、物心共に成長する。
・理念を実践し「自他共の幸せ」と「地域社会の発展」に貢献する。

という弊社の経営理念を、一つひとつカタチにしてきたものです。今後もこの経営理念の基で、自分たちの持つ強みを活かして闘っていきたいと思います。

■企業プロフィール

会社名	株式会社毛受建材
本社	〒470-1151 愛知県豊明市前後町鎗ヶ名1841
TEL	0562-92-0350
FAX	0562-92-4141
設立	昭和45年
資本金	300万円
主な業務内容	生コンクリート販売、骨材販売、電動工具販売・手工具販売、土木・建築資材販売、建設機械のレンタル、エクステリア・ガーデン工事、介護用品販売・レンタル、住宅改修・介護リフォーム、輸入建築資材等の販売
ホームページ	https://www.menjo.co.jp/index.html

■企業（グループ）沿革

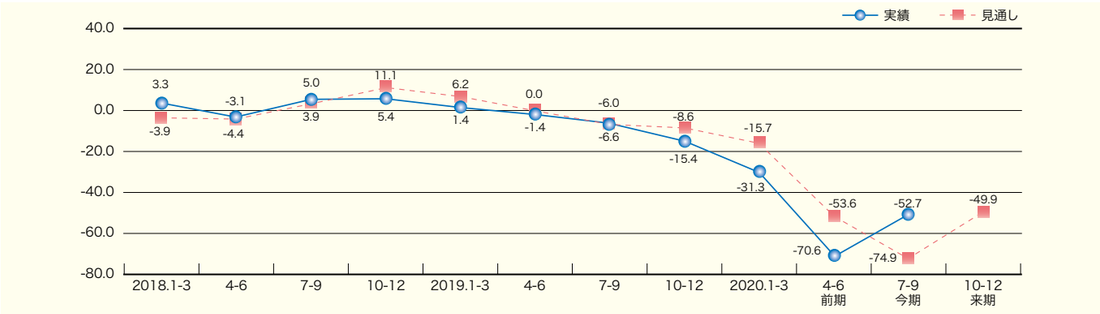
昭和32年	創業者・毛受忠市が「毛受ブロック」を創業。コンクリートブロックの製造販売を行う
昭和45年	2代目毛受敏夫が「有限会社毛受建材」を設立。生コン製造販売を始める
昭和52年	本社敷地内に建築金物店をオープンする
昭和54年	日本工業規格（JIS規格）の認定を受ける
昭和60年	生コン製造・建材店を一ヶ所に集約し本社事務所および建材店を建設
平成12年	介護用品専門店「ふれあい」を開設。居宅支援事業所としてケアマネジャーが常駐し、介護用品販売・レンタル、住宅改修を提供する
平成22年	3代目毛受進が代表取締役社長に就任
平成23年	エクステリアガーデン事業進出。一般ユーザーより受注するガーデンエクステリア専門店「四季辺」を設立する
平成24年	営業部を設立。建材の販売強化、顧客開拓を進めるために顧客別担当営業制を確立
平成27年	経営コンサルティング武蔵野の会員となり研修を、平成29年には環境整備を導入
平成30年	社内IT化推進、全従業員にiPad支給、社内基幹システム・販売システムをクラウド化
令和元年	IT建材部設立。輸入左官材料専門店「サカンアート」を展開、海外の高付加価値の左官材料のネット販売を始める
令和2年	第一資材センターを開設、自社戻りコンクリートをリサイクルして販売する事業を始める

全業種 回答数350社

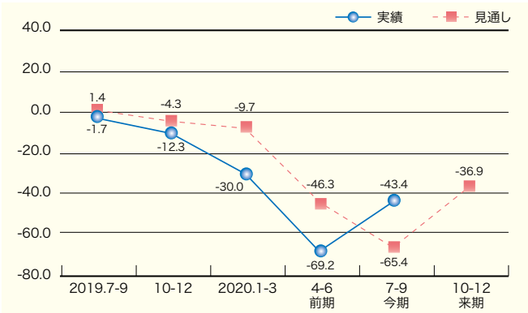
今期の実績(7-9月期) **業況D･Iは▲52.7。改善するも、コロナ禍の影響つづく。**

来期の見通し(10-12月期) **業況D･Iは▲49.9。小幅な改善にとどまる見通し。**

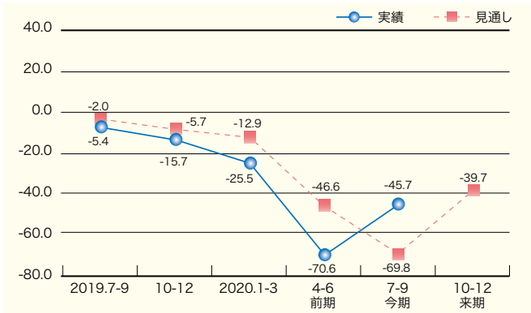
業況D･Iの推移



売上D･Iの推移



収益D･Iの推移



D･I判断指数

	2019年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	2020年 1-3月	前期実績 4-6月	今期実績 7-9月	来期見通し 10-12月
業況	1.4	▲ 1.4	▲ 6.6	▲ 15.4	▲ 31.3	▲ 70.6	▲ 52.7	▲ 49.9
売上	8.4	▲ 1.1	▲ 1.7	▲ 12.3	▲ 30.0	▲ 69.2	▲ 43.4	▲ 36.9
収益	2.0	▲ 8.8	▲ 5.4	▲ 15.7	▲ 25.5	▲ 70.6	▲ 45.7	▲ 39.7
資金繰り	▲ 6.3	▲ 8.6	▲ 8.2	▲ 5.3	▲ 17.2	▲ 34.0	▲ 13.4	▲ 15.4
在庫	▲ 1.6	▲ 3.4	0.6	▲ 1.0	6.5	8.2	5.4	1.6
設備	▲ 11.5	▲ 9.3	▲ 10.1	▲ 6.4	▲ 4.5	8.2	0.6	▲ 1.2
人手	▲ 44.4	▲ 37.0	▲ 39.8	▲ 31.8	▲ 23.4	9.3	▲ 4.9	▲ 12.9

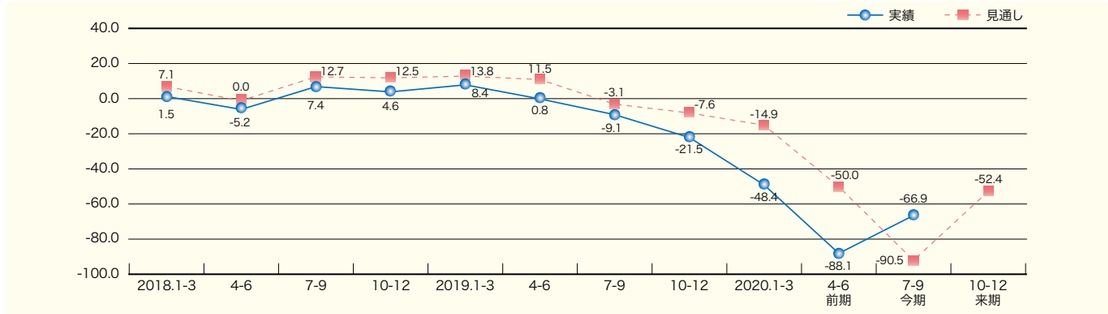
(注)在庫／設備／人手はプラスになるほど過剰、マイナスになるほど不足。

製造業 回答数124社

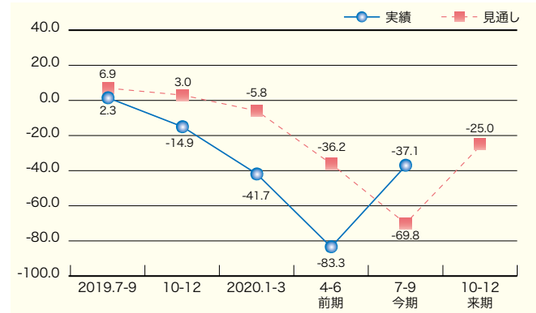
今期の実績(7-9月期) **業況D･Iは▲66.9。改善するも、依然厳しい状況。**

来期の見通し(10-12月期) **業況D･Iは▲52.4。来期も改善の見通し。**

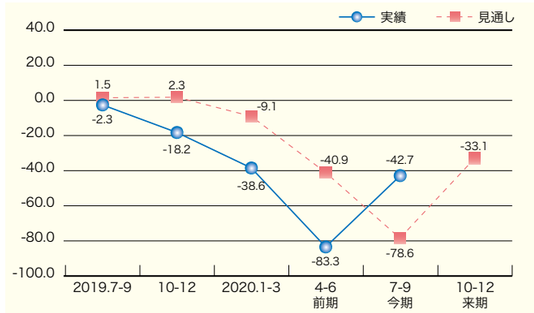
業況D･Iの推移



売上D･Iの推移



収益D･Iの推移



D･I判断指数

	2019年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	2020年 1-3月	前期実績 4-6月	今期実績 7-9月	来期見通し 10-12月
業況	8.4	0.8	▲ 9.1	▲ 21.5	▲ 48.4	▲ 88.1	▲ 66.9	▲ 52.4
売上	20.6	3.1	2.3	▲ 14.9	▲ 41.7	▲ 83.3	▲ 37.1	▲ 25.0
収益	9.2	▲ 3.1	▲ 2.3	▲ 18.2	▲ 38.6	▲ 83.3	▲ 42.7	▲ 33.1
資金繰り	▲ 9.2	▲ 6.9	▲ 6.8	▲ 10.7	▲ 24.4	▲ 50.8	▲ 25.0	▲ 23.4
在庫	▲ 1.5	▲ 2.3	2.3	1.7	11.8	23.0	16.1	12.1
設備	▲ 13.1	▲ 11.5	▲ 6.1	▲ 2.5	▲ 5.5	25.4	6.5	1.6
人手	▲ 43.5	▲ 39.7	▲ 35.6	▲ 13.2	▲ 8.7	40.5	16.9	8.9

(注)在庫／設備／人手はプラスになるほど過剰、マイナスになるほど不足。

へきしん取引先景況調査とは

本調査は、地域および業種の景気実態および景気予測(景況)を把握するため、四半期ごとに当金庫の取引先企業様にアンケート調査を実施し、回答をいただいたものです。

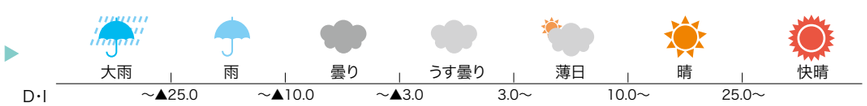
調査概要

■調査実施時期　2020年9月1日～7日
■調査対象企業　350社
■調査対象地域　西三河および尾張南部を中心とした当金庫の営業エリア

■業種構成

	製造業	卸売業	小売業	サービス業	建設･不動産業	その他	合計
企業数(社)	124	39	73	28	85	1	350
構成比(%)	35.4%	11.1%	20.9%	8.0%	24.3%	0.3%	100.0%

天気図の見方 ▶▶▶



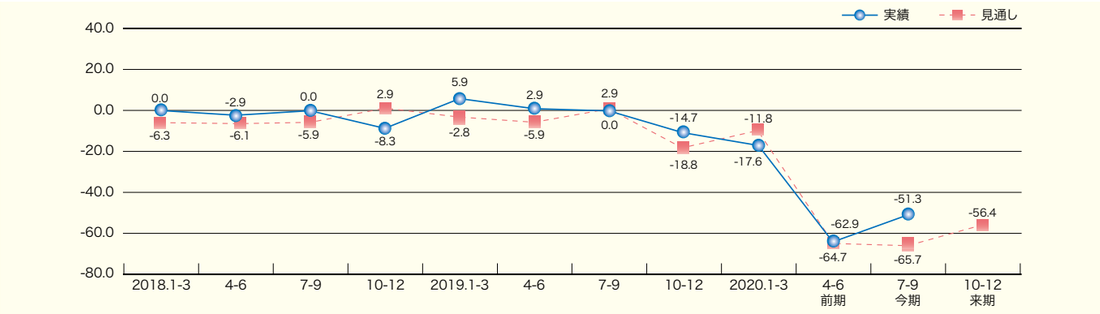
<D･Iとは>　D･Iとは業況(業界の景気)を判断するための指数であり、次の計算式で求められます。
D･I(ディフュージョン･インデックス) ＝業況判断指数＝〈良い又はやや良いと答えた割合〉−〈悪い又はやや悪いと答えた割合〉

卸売業
回答数39社

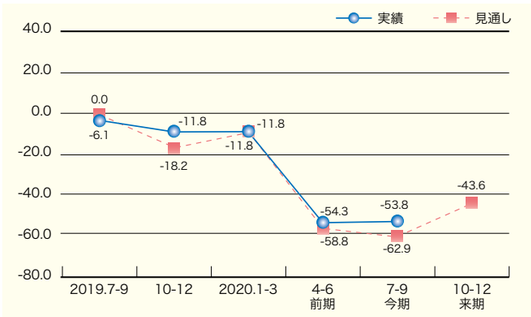
今期の実績(7-9月期) **業況D･Iは▲51.3。改善するも、依然厳しい状況。**

来期の見通し(10-12月期) **業況D･Iは▲56.4。来期は若干悪化の見通し。**

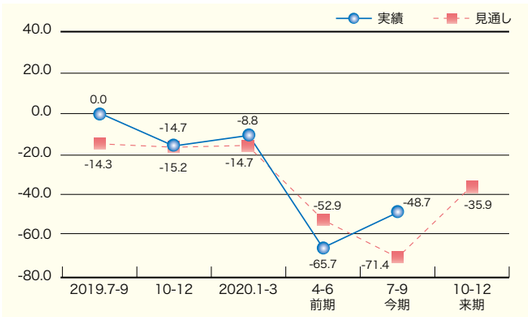
業況D･Iの推移



売上D･Iの推移



収益D･Iの推移



D･I判断指数

	2019年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	2020年 1-3月	前期実績 4-6月	今期実績 7-9月	来期見通し 10-12月
業況	5.9	2.9	0.0	▲ 14.7	▲ 17.6	▲ 62.9	▲ 51.3	▲ 56.4
売上	26.5	0.0	▲ 6.1	▲ 11.8	▲ 11.8	▲ 54.3	▲ 53.8	▲ 43.6
収益	14.7	▲ 17.1	0.0	▲ 14.7	▲ 8.8	▲ 65.7	▲ 48.7	▲ 35.9
資金繰り	0.0	▲ 8.6	▲ 9.1	▲ 5.9	▲ 11.8	▲ 20.0	▲ 7.7	▲ 7.7
在庫	5.9	5.7	24.2	9.1	11.8	▲ 2.9	15.8	13.2
設備	▲ 9.1	▲ 2.9	▲ 9.1	▲ 11.8	0.0	2.9	▲ 2.6	▲ 2.6
人手	▲ 47.1	▲ 31.4	▲ 48.5	▲ 26.5	▲ 26.5	▲ 5.7	▲ 20.5	▲ 17.9

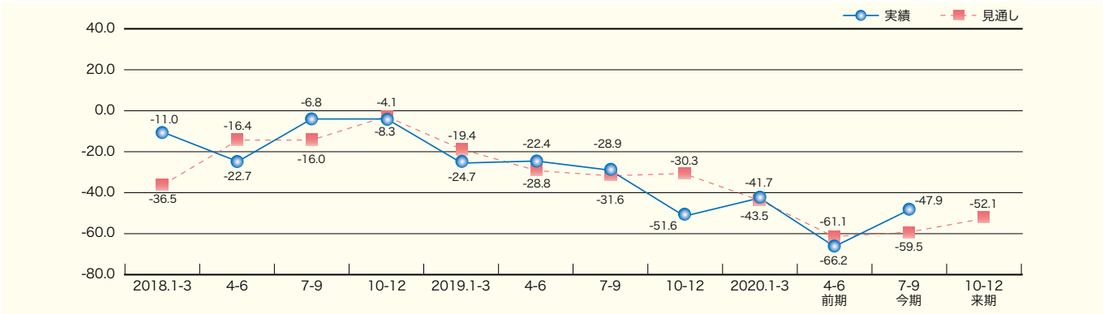
(注)在庫／設備／人手はプラスになるほど過剰、マイナスになるほど不足。

小売業
回答数73社

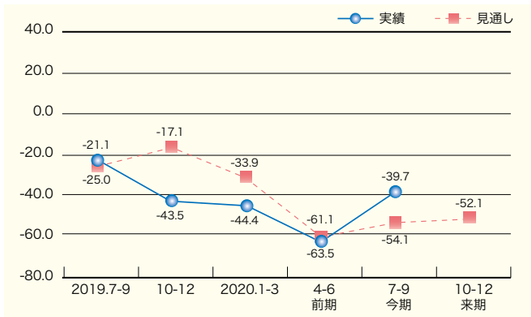
今期の実績(7-9月期) **業況D･Iは▲47.9。改善するも、依然厳しい状況。**

来期の見通し(10-12月期) **業況D･Iは▲52.1。来期は若干悪化の見通し。**

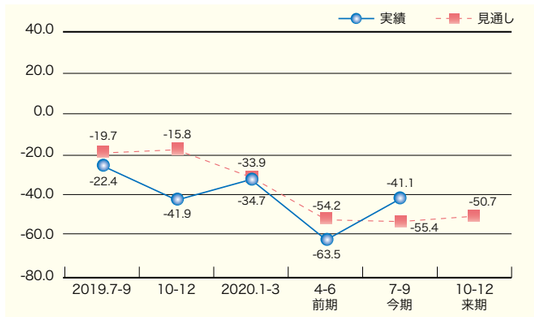
業況D･Iの推移



売上D･Iの推移



収益D･Iの推移



D･I判断指数

	2019年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	2020年 1-3月	前期実績 4-6月	今期実績 7-9月	来期見通し 10-12月
業況	▲ 24.7	▲ 22.4	▲ 28.9	▲ 51.6	▲ 41.7	▲ 66.2	▲ 47.9	▲ 52.1
売上	▲ 21.9	▲ 7.9	▲ 21.1	▲ 43.5	▲ 44.4	▲ 63.5	▲ 39.7	▲ 52.1
収益	▲ 28.8	▲ 17.1	▲ 22.4	▲ 41.9	▲ 34.7	▲ 63.5	▲ 41.1	▲ 50.7
資金繰り	▲ 21.9	▲ 21.1	▲ 18.4	▲ 12.9	▲ 20.8	▲ 36.5	▲ 6.8	▲ 15.1
在庫	6.8	▲ 3.9	3.9	1.7	8.5	7.4	▲2.8	▲ 2.8
設備	▲ 6.8	▲ 10.5	▲ 15.8	▲ 3.2	1.4	▲ 4.1	▲ 1.4	▲ 1.4
人手	▲ 38.4	▲ 27.6	▲ 25.0	▲ 35.5	▲ 9.7	▲ 1.4	▲ 5.5	▲ 12.3

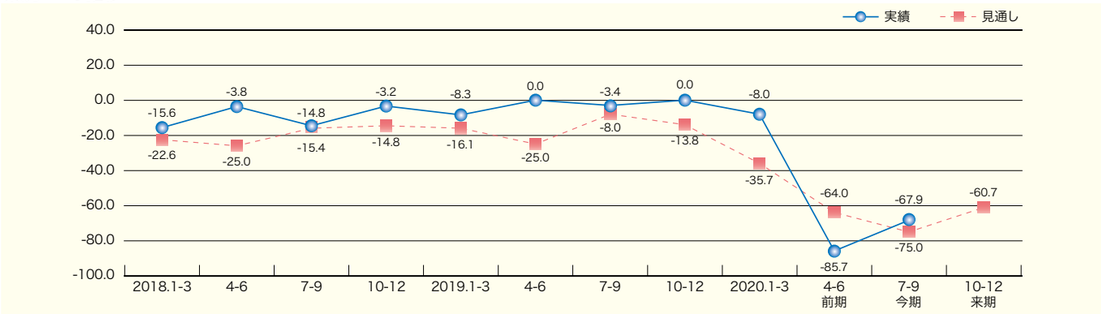
(注)在庫／設備／人手はプラスになるほど過剰、マイナスになるほど不足。

サービス業
回答数28社

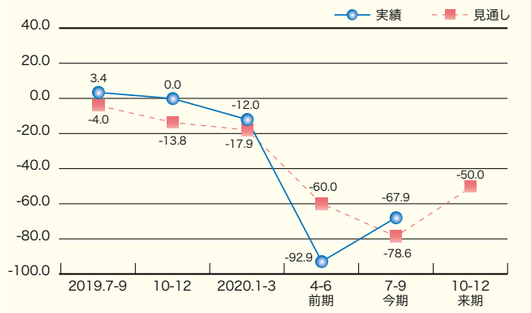
今期の実績(7-9月期) **業況D・Iは▲67.9。改善するも、依然厳しい状況。**

来期の見通し(10-12月期) **業況D・Iは▲60.7。来期も若干改善の見通し。**

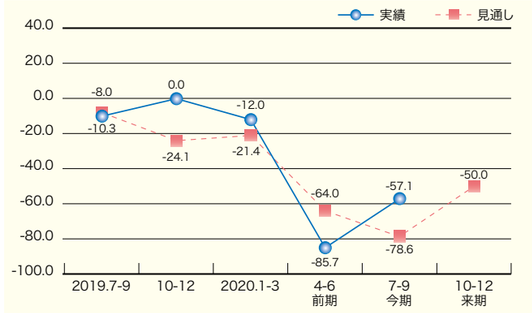
業況D・Iの推移



売上D・Iの推移



収益D・Iの推移



D・I判断指数

	2019年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	2020年 1-3月	前期実績 4-6月	今期実績 7-9月	来期見通し 10-12月
業 況	▲ 8.3	0.0	▲ 3.4	0.0	▲8.0	▲85.7	▲67.9	▲60.7
売 上	▲ 29.2	▲ 4.0	3.4	0.0	▲ 12.0	▲ 92.9	▲ 67.9	▲ 50.0
収 益	▲ 25.0	▲ 4.0	▲ 10.3	0.0	▲ 12.0	▲ 85.7	▲57.1	▲ 50.0
資金繰り	▲ 16.7	▲ 20.0	▲ 6.9	▲ 3.6	▲ 16.0	▲ 46.4	0.0	▲ 3.6
設 備	▲ 20.8	▲ 8.3	▲ 10.3	▲ 17.9	▲ 24.0	0.0	▲7.1	▲7.1
人 手	▲ 45.8	▲ 52.0	▲ 51.7	▲ 46.4	▲ 64.0	17.9	0.0	▲7.1

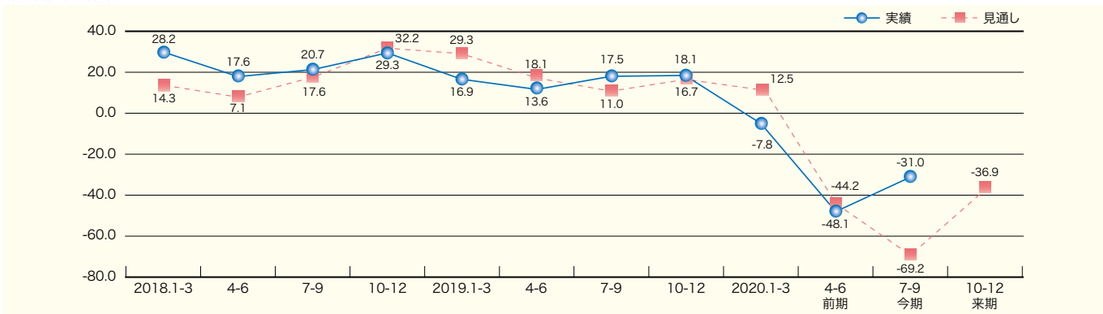
(注)設備／人手はプラスになるほど過剰、マイナスになるほど不足。

建設・不動産業
回答数85社

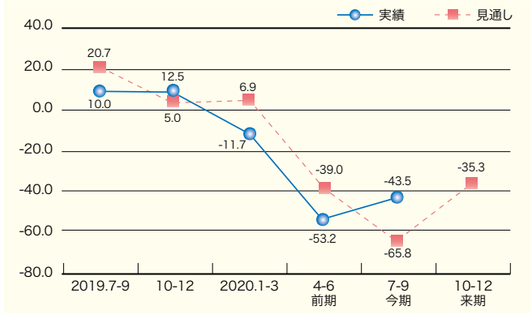
今期の実績(7-9月期) **業況D・Iは▲31.0。改善するも、依然厳しい状況。**

来期の見通し(10-12月期) **業況D・Iは▲36.9。来期は若干悪化の見通し。**

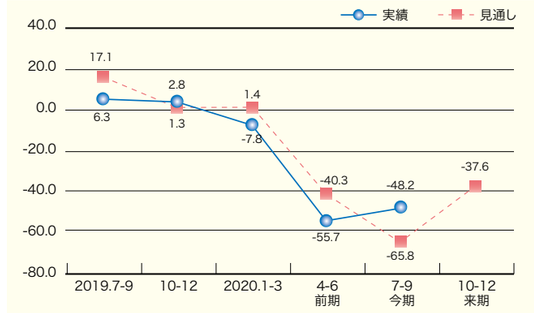
業況D・Iの推移



売上D・Iの推移



収益D・Iの推移



D・I判断指数

	2019年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	2020年 1-3月	前期実績 4-6月	今期実績 7-9月	来期見通し 10-12月
業 況	16.9	13.6	17.5	18.1	▲ 7.8	▲ 48.1	▲ 31.0	▲ 36.9
売 上	21.7	1.2	10.0	12.5	▲ 11.7	▲ 53.2	▲ 43.5	▲ 35.3
収 益	22.9	▲ 6.1	6.3	2.8	▲ 7.8	▲ 55.7	▲ 48.2	▲ 37.6
資金繰り	14.5	4.9	0.0	9.7	▲ 5.2	▲ 8.9	▲ 10.6	▲ 12.9
在 庫	▲ 11.1	▲ 10.1	▲ 14.1	▲ 12.7	▲ 6.8	▲ 9.3	▲ 9.8	▲ 15.9
設 備	▲ 11.9	▲ 8.9	▲ 12.7	▲ 10.2	▲ 3.8	▲ 7.5	▲ 3.3	▲ 3.3
人 手	▲ 49.4	▲ 39.0	▲ 52.5	▲ 55.6	▲ 45.5	▲ 25.3	▲ 29.4	▲ 43.5

(注)在庫／設備／人手はプラスになるほど過剰、マイナスになるほど不足。

上司と部下の間にあるギャップがコミュニケーションを妨げる

上司は部下に任せたい、部下は上司に頼りたい

今回の登場人物

岡崎所長（東北営業所 所長）

入社23年目。かつてトップセールスマンとして名を馳せた実力の持ち主で、部下指導にも熱心だったが、今は部下指導に悩んでいる。しかし、このままではいけないという思い、営業や部下指導への情熱を秘めている。

真一（東北営業所 主任）

入社7年目。物怖じしない明るい性格で、少しのことではめげない。どこに行ってもムードメーカー的存在になる。ただし、物事を楽観的に考える傾向があり、少しそそっかしく、「お調子者」的な部分が顔を出すのがタマにきず。

あらすじ

- 真一が所属する東北営業所ではコストダウン活動が本格化している。「昨日の接待は無駄だったかもな。これまでやってきたことだから続けているけど、今後については岡崎所長に聞いてみよう」「俺は仕入れ先について悩んでいる。本社から指定された先と取引しているが、いかにも高い。切り替えてもいいか岡崎所長に相談してみよう」といった声がそこかしこで聞かれるようになっていた。
- 今の東北営業所の雰囲気は悪くない。その背景にあるのは、岡崎所長の変化だ。これまでの岡崎所長は、部下にほとんど発言させず、ただ自分の方針を説明し、とにかくそれを部下に遂行させてきた。東北営業所の営業戦略や販売方法は、全て岡崎所長が考えていたようなものだ。それが今では、部下の発言機会をたくさん設け、それに答えるかたちでコミュニケーションを取っている。
- こうした岡崎所長の変化を敏感に察している部下たちは、少しずつ岡崎所長のことが身近に感じられるようになっていた。岡崎所長は、かつてのトップセールスマンであり、その人にすぐに相談できることを誇りに思う部下も出てきていた。
- 一方、当の岡崎所長は違和感を感じていた。部下が自分で考えようとするようになったのは大きな進歩だが、具体的な行動には結びついていない。それどころか、話し掛けやすくなったのをいいことに、部下たちは何でも簡単に自分に聞いてくるようになっている。実際、ひどいときには岡崎所長のデスクの前に報告や相談のための行列ができるほどだった。
- 岡崎所長は、他の部下よりも自分の考えで行動することが多い真一の意見を聞くことにした。その会話の中に上司と部下のギャップが見えた……。

岡崎所長が真一の意見を聞く会話

所長　毎日の業務、お疲れ様。今日は主任の意見を聞いてみたくて時間を取ってもらいました。30分以内に終わりますから、よろしくお願いします。

真一　はい。どういった内容でしょうか?

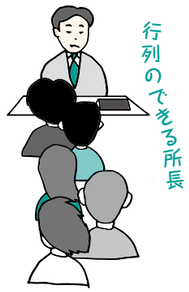
所長　皆さんの仕事の進め方についてです。自分で考えるようになってきたのはいいが、そこから先に進んでいない。

真一　どういうことですか?

所長　今朝も、私のデスクは報告や相談の順番を待つ人たちで大渋滞でした。報告や相談をしてくれるのはいいとして、そこから先、一体どうしたいのかが全く分からないし、現に行動にもつながっていません。

真一　行動につながっていないでしょうか?皆、所長に相談して、何らかの行動を起こしているように思いますが……。

所長　行動に至るまでのプロセスと、その内容が問題だと言っているんです。行動しているといっても、全部私が指示した通りのことじゃないですか?これでは今までと変わらない。いや、むしろ退化してますよ。



真一　退化ですか?皆、自分で考えているのだから進化ではないですか?

所長　主任、その考え方は全く違いますよ。今朝の事務所であった会話を覚えていますか?「これまでの延長線上で接待をしてきたが、どうも無駄な感じがするから今後について『所長に聞いてみよう』」という会話がされていましたよね?

真一　はぁ。何かいけませんか?

所長　ん?違和感を感じないですか?もし、接待の必要性に疑問を感じたら、主任だったらどうしますか?

真一　う〜ん。まずは自分で考えて、やめようと決めたら所長にそう報告します。

所長　そうでしょ。それでいいんです。私は、次の行動につなげるところまで報告してほしいのです。

真一　皆もそうしていないですか?

所長　いえ。ほとんどの場合、私に“答え”を聞きに来ているだけです。だから、報告や相談が「どのようにすればいいですか?」といったフレーズで終わっているのです。

真一　……。

所長　私は、皆に積極的に考えてもらいたい。それが自主的な行動への第一歩であると信じているからです。

真一　しかし、近くに所長がいれば、その考えを聞きたくなりますよ。

所長　例えば、コストダウン活動の結果責任は私が負います。しかし、皆も目標達成のために自ら考え、行動しなければならない。それができないなら、上司に単に甘えているだけのことです。

真一　それは分かりますが、ただ「自分で考えてみろ」と言われても、部下に丸投げされているような気がします……。

上司と部下、それぞれの思いや考え

上司は部下に自主性を持ってほしい

- 上司は部下に主体的に考え、行動してほしいと思っています。いつまでも上司の指示に従っているだけでは、そこから先の部下の成長が望めないからです。
- そのため、上司は部下に「自分で考え、行動してみなさい」と指示し、そのサポートを惜しみません。部下が自分（上司）に話しやすい環境をつくり出すのも、ある意味で部下を一人前のビジネスパーソンとして認め始めているからです。また、上司は部下が自分で考えて行動し、その結果として失敗してしまっても、自分が責任を取る覚悟を決めています。
- にもかかわらず、すぐに自分に相談し、リスクを取ろうとしない部下を見ると、「情けない」と感じてしまうのです。

部下は上司の意見を聞いて安心したい

- 一方、部下も自主的に行動したいと考えています。いつまでも上司の言いなりでは面白くなく、自分自身も成長できないと思っているからです。
- そのため、部下は自分なりに考えようとしています。そして、心の中では自分が思った通りにビジネスを進めてみたいという情熱を持っています。しかし、経験がない分、自分の考えを信じ切ることができず、積極的に行動できないことがあります。加えて、「失敗したらどうしよう」と怖気づいて、ますます自由に行動するのが難しくなってしまいます。
- にもかかわらず、上司から「自分で考えてみろ」と言われると、何だか丸投げされているようで困ってしまうのです。

ビジネスリポート | 上司と部下のギャップを探れ! 34

上司と部下の間にあるギャップがコミュニケーションを妨げる

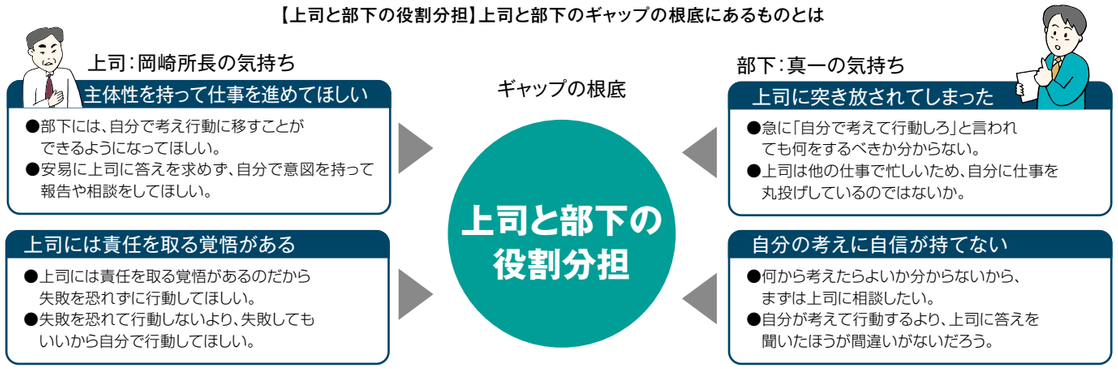
上司と部下のギャップの根底は「上司と部下の役割分担」

■「自分で考えてみろ」と言う上司は、部下に丸投げしているのではなく、最終的な責任は自分が取る覚悟があります。ただ、部下にも相応の主体性を持ってビジネスを進めてほしいだけです。それなのに、すぐに自分に相談して指示を仰ぐ部下は「指示待ち族」に見えてしまい、非常にもどかしく感じます。

■一方、部下は、これまで事細かに指示されていたのに、突然「自分で考えてみろ」と上司から言われることに戸惑います。加えて、すぐに仕事のスタイルを変えられるわけではないため、まずは上司に相談して、その指示を仰ごうと考えます。それなのに、上司から突き放されると、上司が自分に「丸投げしている」ように感じてしまいます。

■こうしたギャップは、上司と部下で「上司と部下の役割分担」に対する考え方が違うために生じます。

【上司と部下の役割分担】上司と部下のギャップの根底にあるものとは



ギャップを埋める処方せん

上司に処方される“ギャップ解消薬”

1.実現するのは上司の仕事

■ 企業にはさまざまな目標があり、それらの達成責任を負うのは上司です。上司は部下の自主的な行動を促し、目標達成に向けて組織を率いていかなければなりません。もし、部下の自主性が足りないと感じるのであれば、それは部下のやる気が足りないのではなく上司の方針が間違っている可能性があります。

2.仕事の一部を任せてみる

■ 部下の自主性を育てるには、実際に部下に仕事を任せるのが効果的です。ただし、部下に全て任せると失敗する可能性が高くなるため、例えば、手順が10あるうちの8までは上司が手本を示し、残りの2 を部下に任せるようにします。部下は上司の手順を学びつつ、「自分でやっている」という感覚も持てるため自主性が高まっていきます。

部下に処方される“ギャップ解消薬”

1.報告すべきか、一呼吸置いてみる

■ 部下の自主性を育もうとする上司は、意図的に部下との距離を縮め、話しやすい雰囲気をつくり出します。しかし、ここで部下は勘違いしてはいけません。話し掛けやすいからといって、一から十まで報告や相談をするのは上司の意図と違っていますし、自身の成長の機会を失ってしまうことにもなります。

2.行動するために考え、そして行動する

■ 上司が部下に求めているのは、「行動するために考えること」です。つまり、考えたことを具体的な行動に結びつけるのを期待しているのです。もちろん、上司は部下に仕事を丸投げしているわけではありません。上司は、何かあったときの責任は自分が取るつもりで部下に成長の機会を与えています。部下は目一杯やってみるとよいでしょう。

ギャップ克服! 上司力・部下力チェックシート

■ 以下は、「上司と部下の役割分担」について上司と部下のギャップを埋める際に参考となるチェックシートです。

■ 上司力チェックシートと部下力チェックシートがあるので、互いに自己評価と相手評価を行い、その結果を見せ合ってコミュニケーションを取るのもよいでしょう。

上司力チェックシート

■自己評価の場合：上司が自分自身についてチェックしてみる。
■相手評価の場合：部下から見た上司についてチェックしてみる。

- □ 部や課全体の目標と達成状況を部下に定期的に伝えている
- □ あえて空き時間をつくってそのことを部下に伝え、部下が報告や相談をしやすい環境をつくっている
- □ 部下の報告や相談を聞くときは、必ず部下に「どうしたいのか」という意図を確認している
- □ 部下の報告や相談を聞くときは、15分以内など時間を決め、その時間内に終わらせている
- □ 部下に仕事の進め方を指示するときは、その理由も必ず伝えている
- □ 朝礼やミーティングなどで、繰り返し部下に自分で考え行動するよう伝えている
- □ 何事も責任は必ず上司が負うことを繰り返し部下に伝え、背中を押すよう心掛けている
- □ 部下一人一人の得意分野と成長のレベル、迷うと予測されるポイントが分かる
- □ 部下一人一人に対して、レベルに応じてそれぞれに任せている仕事がある
- □ 部下に任せた仕事は、定期的に上司のほうから進捗状況を確認している

チェックの数によるギャップ回避力の目安

7～10個：ギャップ回避力⇒90%
4～6個：ギャップ回避力⇒50%
1～3個：ギャップ回避力⇒10%

部下力チェックシート

■自己評価の場合：部下が自分自身についてチェックしてみる。
■相手評価の場合：上司から見た部下についてチェックしてみる。

- □ 部や課全体の目標と達成状況を知っている
- □ 上司に報告や相談をするときは、「いつ」「何を」「どのように」など5W2Hを明らかにしている
- □ 上司に報告や相談をするときは、今後どうするか、自分で方針を決めてから行っている
- □ 上司に報告や相談をするときは、決められた時間内で終わるよう、整理して簡潔に伝えている
- □ 各自の担当などを把握しており、自分で行動する際に誰に何を質問し、確認すればよいか分かる
- □ 自分で行動する前に、考えなければならないポイントが整理できる
- □ 上司や同僚の言ったことを安易にうのみにせず、本当にそれでよいか自分の中で必ず反すうしている
- □ どのような仕事でも、任された以上は責任を持って最後まで自分でやり遂げようと心掛けている
- □ 上司が仕事を任せてくれると、テンションが上がる
- □ 自分で考え、行動することに誇りを持っている

チェックの数によるギャップ回避力の目安

7～10個：ギャップ回避力⇒90%
4～6個：ギャップ回避力⇒50%
1～3個：ギャップ回避力⇒10%

以　上

本リポートは、当金庫の情報サービスの一環として外部機関にて作成したものであり、本リポートに基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当方は一切の責任を負いません。なお、本リポートを無断で複写・転載することは禁じられております。

碧海信用金庫

愛知県安城市御幸本町15番1号
https://www.hekishin.jp/

〈企画・編集〉総合企画部 企画グループ
TEL0566(77)8102

2020年11月発行