Hekikai Report

Hekishin Business Report quarterly Autumn 2017

vol. 36 秋号

へきしん
2017年度半期ディスクロージャー

平成29年4月1日～平成29年9月30日

へきしんディスクロージャー
2017年度半期

企業訪問 ～地域を支える公共機関編～
安城ビジネスコンシェルジュ
センター長　生熊 良一 氏
チーフコーディネーター　二村 康輝 氏

地域の景気動向 平成29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! 22
“縄張り意識”を突破せよ!

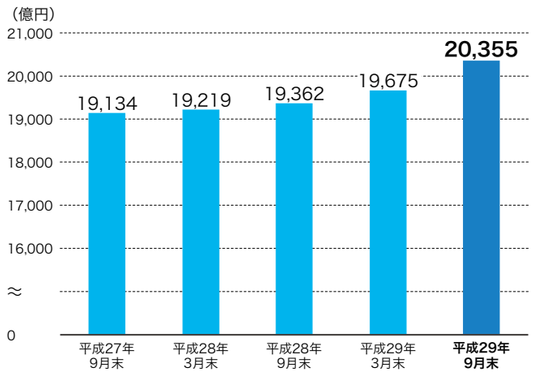
碧海信用金庫

へきしん2017年度半期ディスクロージャー

当金庫の2017年度上半期の業況をお知らせいたします。

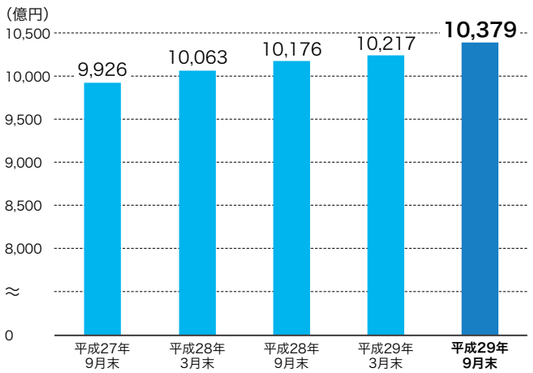
預金積金

預金積金残高は、普通預金・定期預金を中心に増加し、前期末比680億円増加の2兆355億円となりました。



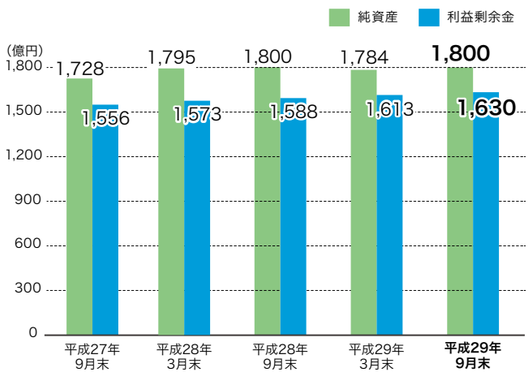
貸出金

貸出金残高は、住宅ローンなどの増加により、前期末比161億円増加の1兆379億円となりました。



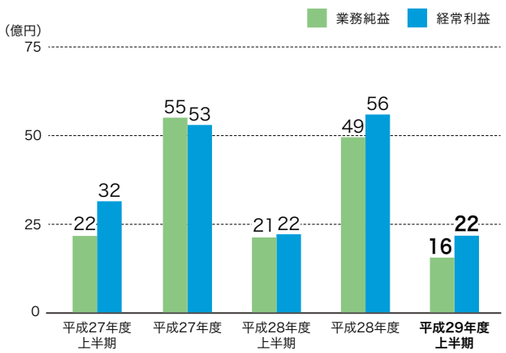
純資産

純資産は、前期末比15億円増加の1,800億円となりました。また、創業以来の利益の積立金である利益剰余金は、前期末比16億円増加の1,630億円となり、質・量ともに十分な純資産を備えています。



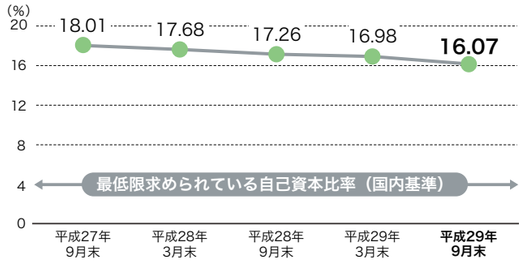
業務純益・経常利益

業務純益は、国債等債券関係損益の減少などにより、前年同期比5億円減少の16億円となりました。また、経常利益は、株式等関係損益の増加などにより、前年同期比23百万円増加の22億円となりました。



自己資本比率

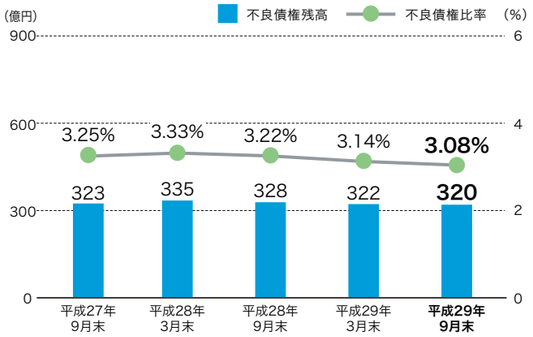
金融機関の安全性を表す代表的な指標である自己資本比率は、前期末比0.91ポイント低下の16.07%となりました。



〔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2億円減少の320億円、不良債権比率は前期末比0.06ポイント低下の3.08%となりました。



損益の状況

平成29年度上半期は、資金利益や株式等関係損益が増加しましたが、国債等債券関係損益の減少や経費の増加などにより、経常利益22億円、当期純利益17億円となりました。

(単位:百万円)

	平成28年度 上半期	平成29年度 上半期	増減
業務粗利益	10,261	10,023	△237
資金利益	9,140	9,348	208
役務取引等利益	608	498	△109
その他業務利益	512	176	△336
(うち国債等債券関係損益)	472	159	△312
経費	8,069	8,372	302
人件費	5,172	5,382	209
物件費	2,618	2,741	122
一般貸倒引当金繰入額	—	—	—
業務純益（※1）	2,192	1,651	△540
実質業務純益（※2）	2,192	1,651	△540
臨時損益	75	640	565
不良債権処理損益	147	161	14
株式等関係損益	△38	412	450
経常利益	2,267	2,290	23
特別損益	△2	△8	△6
当期純利益	1,616	1,740	123

※1 業務純益とは、金庫の基本的業務に係る利益です。
※2 実質業務純益とは、業務純益から一般貸倒引当金繰入額を除いた、より本業の収益力を表す利益です。

当金庫の概要(平成29年9月末現在)

創業	昭和25年10月25日
総資産	2兆3,380億円
預金	2兆355億円
貸出金	1兆379億円
出資金	12億56百万円
自己資本比率	16.07%(単体)
店舗数	77店舗(うち出張所1カ所)
駐在員事務所	1カ所(バンコク)
店舗外ATMコーナー	58カ所(共同ATMコーナー含む)
役職員数	1,326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+
格付の見通し 安定的
平成29年11月取得

へきしんは、(株)日本格付研究所(JCR)より、長期発行体格付として、13年連続で「A+」(安定的)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(http://www.jcr.co.jp)をご覧ください。
※JCR格付は取得後1年ごとに見直しが行われます。

■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。

地域とともに　～地域社会の活性化への取り組み～

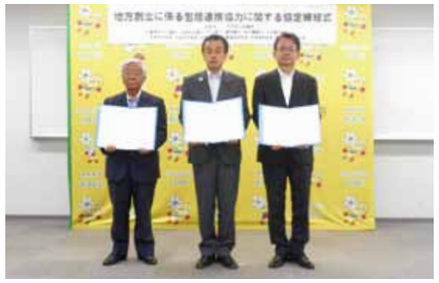
地域の経済発展を支援

刈谷商工会議所と支援業務提携に関する覚書を締結

平成29年9月、刈谷商工会議所と中小企業・小規模事業者等の支援促進を目的とする業務提携の覚書を締結しました。

大府市、大府商工会議所と包括連携協力に関する協定を締結

平成29年7月、大府市、大府商工会議所、当金庫の3者が連携し、地方創生に係る協定を締結しました。



安城ビジネスコンシェルジュへの職員派遣

安城ビジネスコンシェルジュ（通称ABC）は、中小企業や起業家に向け、経営全般に関する相談や具体的なサポートを行います。アドバイザーとして当金庫職員を派遣しています。

中小製造業向け補助金・支援制度事前準備会を開催

外部専門家を講師にお招きし、補助金・支援制度事前準備会を開催しました。中小製造業のお客さまが活用しやすい支援制度の内容や補助金についての概要、活用時のメリット、申請準備の対策やポイントを解説するとともに、個別相談会を実施しました。

地域への貢献、地域行事への参加

名古屋市中区社会福祉協議会へ点字プリンターを寄贈

御園支店開店に伴い、地域社会貢献活動の一環として社会福祉協議会に点字プリンターを寄贈しました。地域の皆さまが安心して暮らせるよう、今後も引き続き地域社会の福祉に貢献してまいります。

安城七夕まつりに参加

日本三大七夕で知られる「安城七夕まつり」に毎年参加しています。ダンスパレードへの出場や飾りつけのお手伝い、開催日にあわせて浴衣での窓口営業などをしています。

お客さまとともに　～お客さま満足度向上への取り組み～

お客さまとの接点拡大に向けた環境作りに努めています。

名古屋市中区に「THE LINK SQUARE HEKIKAI ～お客さまと地域をつなぐ架け橋～」が完成

所在地：名古屋市中区栄一丁目11番15号

平成29年7月18日、「THE LINK SQUARE HEKIKAI」が完成し、「御園支店」「パーソナルプラザ（土曜・日曜日も営業）」「名古屋営業部」をオープンいたしました。当建物は、伝統と現代が融合した独創的な外観で、現在想定される大規模災害に備えた高度な安全性を確保するとともに、環境の保全にも十分配慮しています。

地域の皆さまの生活に役立つセミナーなどを開催するセミナールームや120名収容できる大会議室、地域の文化活動を支援できるようギャラリールームを設置いたしました。

6階大会議室

お客さま本位の業務運営（フィデューシャリー・デューティー）に関する取組方針を制定

当金庫の基本方針・長期ビジョンに基づいて、資産形成・運用における「お客さま本位」の取り組みを実践するため、「お客さま本位の業務運営（フィデューシャリー・デューティー）に関する取組方針」を制定いたしました。

お客さま本位の業務運営（フィデューシャリー・デューティー）に関する取組方針

1. お客さまに対して誠実・公正に業務を行い、お客さまにとって最善の利益をご提供いたします。
2. お客さまのニーズにお応えできる金融商品の充実に努めます。
3. ご提供する情報の充実と、分かりやすい説明をいたします。
4. お客さま本位の業務運営を行うため、販売態勢の整備と人材育成に努めます。

（※）大項目のみ記載

東海財務局の金融調整官をお招きし、部長や支店長など管理職を対象に、「お客さま本位の業務運営」の研修を行いました。

人材マネジメント　～女性が活躍できる職場環境を目指して～

女性の能力が最大限発揮されるよう、女性の活躍場所の拡大に努めています。

ライフアドバイザー・女性営業担当の活躍

働き方改革の一環として、女性職員の能力がより一層発揮され、やりがいを持って仕事ができるよう、活躍場所の拡大に積極的に取り組んでいます。

個人営業部に所属するライフアドバイザー

東端支店の女性営業担当

財務諸表

貸借対照表

資産の部

（単位：百万円）

	平成28年9月末	平成29年3月末	平成29年9月末
（資産の部）			
現金	18,141	22,189	18,881
預け金	479,912	497,180	490,546
買入金銭債権	ー	1,004	3,287
金銭の信託	ー	3,999	4,035
商品有価証券	35	35	34
有価証券	686,592	695,369	746,689
貸出金	1,017,631	1,021,795	1,037,930
外国為替	937	1,108	523
その他資産	11,580	11,731	11,720
有形固定資産	22,643	22,828	24,058
無形固定資産	421	616	626
債務保証見返	2,193	2,307	2,104
貸倒引当金	△2,706	△2,655	△2,403
資産の部合計	2,237,383	2,277,513	2,338,035

負債及び純資産の部

（単位：百万円）

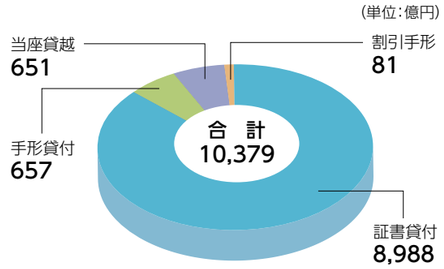
	平成28年9月末	平成29年3月末	平成29年9月末
（負債の部）			
預金積金	1,936,260	1,967,507	2,035,558
借用金	106,350	118,225	109,200
外国為替	53	78	55
その他負債	4,806	4,982	4,661
賞与引当金	576	187	593
退職給付引当金	448	500	520
役員退職慰労引当金	334	368	397
偶発損失引当金	271	262	259
睡眠預金払戻損失引当金	118	130	130
繰延税金負債	5,959	4,536	4,551
債務保証	2,193	2,307	2,104
負債の部合計	2,057,374	2,099,085	2,158,033
（純資産の部）			
出資金	1,259	1,259	1,256
利益剰余金	158,890	161,379	163,070
会員勘定合計	160,150	162,638	164,327
その他有価証券評価差額金	19,858	15,788	15,674
評価・換算差額等合計	19,858	15,788	15,674
純資産の部合計	180,009	178,427	180,001
負債及び純資産の部合計	2,237,383	2,277,513	2,338,035

貸出金の内訳（平成29年9月末）

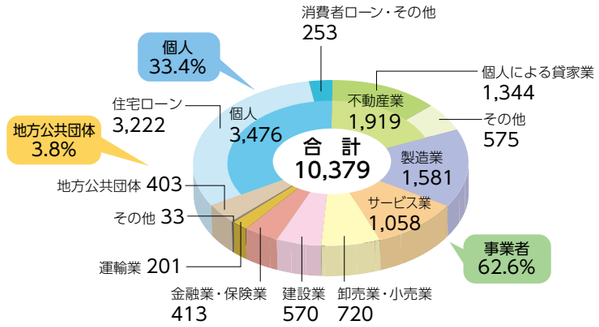
業種別では、事業者向けの貸出金が6,500億円と、全体の62.6%を占めています。また、個人向けの貸出金は3,476億円と、全体の33.4%を占めています。

今後とも、地域の皆様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）



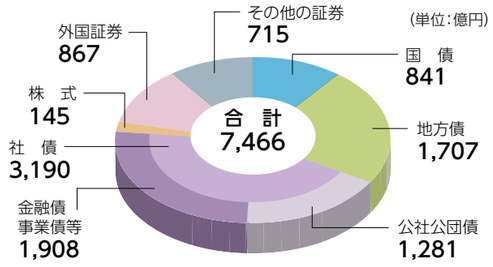
（単位：億円）



有価証券の内訳（平成29年9月末）

有価証券については、国債、地方債、格付け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）

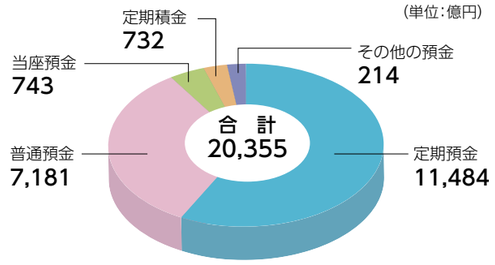


預金積金の内訳（平成29年9月末）

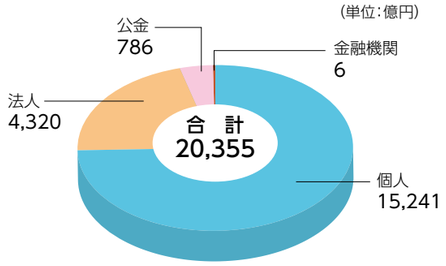
科目別では、定期預金が1兆1,484億円と、全体の56.4%を占めています。また、預金者別では、個人のお客さまからの預金積金が1兆5,241億円と、全体の74.8%を占めています。

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）

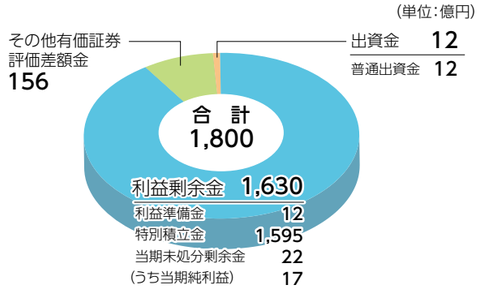


純資産の内訳（平成29年9月末）

純資産のうち、過去の利益の蓄積である利益剰余金は1,630億円となっており、健全な構成となっています。

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、急激な金融経済環境の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28年4月1日から 平成28年9月30日	平成28年4月1日から 平成29年3月31日	平成29年4月1日から 平成29年9月30日
経常収益	12,667	25,208	12,438
資金運用収益	10,202	19,822	10,005
役務取引等収益	1,448	2,871	1,381
その他業務収益	640	1,470	273
その他経常収益	375	1,044	777
経常費用	10,400	19,579	10,147
資金調達費用	1,062	1,841	657
役務取引等費用	840	1,702	883
その他業務費用	127	152	96
経費	8,153	15,675	8,405
その他経常費用	215	207	103
経常利益	2,267	5,629	2,290
特別利益	0	0	0
特別損失	2	11	9
税引前当期純利益	2,265	5,618	2,281
法人税、住民税及び事業税	604	1,357	483
法人税等調整額	43	154	57
法人税等合計	648	1,512	541
当期純利益	1,616	4,105	1,740
繰越金（当期首残高）	462	462	526
当期未処分剰余金	2,079	4,568	2,267

自己資本比率

単体自己資本比率

（単位：百万円）

	平成28年9月末	平成29年3月末	平成29年9月末
コア資本に係る基礎項目(A)	161,892	164,345	165,782
会員勘定の額	160,150	162,588	164,327
うち、出資金及び資本剰余金の額	1,259	1,259	1,256
うち、利益剰余金の額	158,890	161,379	163,070
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	1,742	1,756	1,454
うち、一般貸倒引当金コア資本算入額	1,742	1,756	1,454
コア資本に係る調整項目(B)	168	370	376
自己資本の額(C)＝(A)－(B)	161,724	163,975	165,406
リスク・アセット等計(D)	936,677	965,404	1,029,079
資産(オン・バランス)項目	894,352	923,707	986,564
オフ・バランス項目	2,546	2,922	3,780
ＣＶＡリスク相当額／8%	114	183	130
中央清算機関関連	4	5	19
オペレーショナル・リスク相当額／8%	39,660	38,585	38,585
単体自己資本比率(C)／(D)×100	17.26%	16.98%	16.07%

(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）

	平成29年3月末			平成29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
地方債	35	35	0	34	34	0
合計	35	35	0	34	34	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

（単位：百万円）

	種　類	平成29年3月末			平成29年9月末		
		貸借対照表計上額	時　価	差　額	貸借対照表計上額	時　価	差　額
時価が貸借対照表計上額を超えるもの	その他	—	—	—	—	—	—
	小計	—	—	—	—	—	—
時価が貸借対照表計上額を超えないもの	その他	1,000	999	△ 0	—	—	—
	小計	1,000	999	△ 0	—	—	—
合計		1,000	999	△ 0	—	—	—

(注)1.時価は、期末日における市場価格等に基づいています。
2.「その他」は外国証券です。
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。

3.その他有価証券

（単位：百万円）

	種　類	平成29年3月末			平成29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	9,256	3,995	5,261	10,762	4,223	6,538
	債券	532,280	514,705	17,575	522,915	507,479	15,436
	国債	84,755	81,189	3,565	80,325	77,071	3,253
	地方債	175,454	168,805	6,648	169,330	163,651	5,679
	社債	272,070	264,710	7,360	273,259	266,756	6,503
	その他	51,461	49,783	1,677	74,597	72,421	2,175
	小計	592,998	568,484	24,513	608,275	584,124	24,151
貸借対照表計上額が取得原価を超えないもの	株式	2,996	3,246	△ 249	1,874	2,078	△ 203
	債券	40,647	41,658	△ 1,011	50,966	51,598	△ 631
	国債	4,678	4,902	△ 223	3,778	3,934	△ 156
	地方債	1,436	1,459	△ 22	1,418	1,434	△ 15
	社債	34,531	35,296	△ 764	45,769	46,229	△ 459
	その他	55,867	57,382	△ 1,514	83,699	85,435	△ 1,735
	小計	99,512	102,287	△ 2,775	136,541	139,111	△ 2,570
合計		692,510	670,772	21,738	744,816	723,236	21,580

(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）

		平成29年3月末 貸借対照表計上額	平成29年9月末 貸借対照表計上額
子会社・子法人等株式及び関連法人等株式	子会社・子法人等株式	878	878
その他有価証券	非上場株式	980	994
合計		1,859	1,872

※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
～地域を支える公共機関編～

安城ビジネスコンシェルジュ
センター長　生熊 良一 氏
チーフコーディネーター　二村 康輝 氏

安城市の中心市街地拠点施設「アンフォーレ」内にある、「安城ビジネスコンシェルジュ(通称ABC)」。法人・個人事業主を問わず、中小企業が利益を出して継続・成長していくためのサポートを行う公的支援機関です。安城市で長く中小企業支援に携わり、その経験から「安城ビジネスコンシェルジュ」のチーフコーディネーターとなられた二村さんにお話しを伺いました。

左から法人営業部岩瀬係長、法人営業部戸田副部長、二村チーフコーディネーター、生熊センター長、法人営業部鈴木部長

企業に寄り添い、結果にこだわる。～安城市外の企業もサポート～

求められていたのは、個々を徹底的に支援する公的産業機関

安城市の産業支援の歴史を紐解いてみると、リーマンショック以前には個々の店や企業に対する支援はほとんどなかったように思います。リーマンショック以後は、税収が減り打つ手がない中で、「f－Biz」「オカビズ」などのビズ系のモデルが台頭し、安城市でも個々を徹底的に支援する機関が必要なのでは、と言われていました。一方で、中小企業白書などを見てもわかるように、行政や商工会議所などに経営相談をする方はわずか5～6%ほど。ではどこに相談するのかといえば、普段から顔を合わせ決算内容も知っている金融機関や税理士というケースがほとんど。しかし金融機関や税理士は売上を伸ばす分野のプロではないため、消化不良で終わってしまうという現状もありました。

こうした状況を一元的に対応し解決できるような組織が必要ではないか、金融機関や税理士が相談を受けたときにサポートできる公的な機関が必要ではないかという声が非常に高まってきたことが、「安城ビジネスコンシェルジュ」(以下、ABC)開設の主な経緯かと思います。

ここでしかできない、異分野の融合によるオンリーワンの支援

ABCでは相談を受けるとまず、コーディネーターが企業を訪問、現場の状況を確認しヒアリングを行います。その情報を元に専門家集団とともに支援計画を提案、進行状況を確認しながら結果が出るまで伴走し支援を続けていきます。活動には「地域産業の徹底支援」「企業利益の追求」「創業・起業支援」「伴走型支援」という、4つの基本方針を掲げています。

「地域産業の徹底支援」では、ものづくりも商業・サービスも垣根なくすべて対応するのが特徴です。どこの公的支援機関でも産業は問いませんとは言いますが、どこにも委託を出さずに活動しているところはほとんどないと思います。それは、商業サービスのような経営を改善する文系的な機関では技術支援はできないことが多かったり、ものづくり支援センターのような理系的な機関では技術指導はできても出口戦略が立てられないなど、一長一短があるからです。ABCではコーディネーター制度と多彩な専門家を揃えた一元支援ができます。愛知県や名古屋市など外部リソースも使いながら、公的機関であるという信頼をもとに事業者に対応していくことが可能なのです。

「企業利益の追求」においては、あっと驚くようなビジネスプランを作ったり、製品開発をお手伝いしたりといった一見派手なこともやりますが、決算書をチェックし、売上を伸ばすことはもとより、設備を整え店舗を改装し従業員の賃金を上げるなど「未来のお金」となる利益を残すことに重きをおき、長期で儲かる仕組みも立てていきます。飲食店に大手自動車メーカーのアドバイザーを送り込むなど、商業サービスとものづくりの支援を融合させた無駄取りも行っています。また行政機関であることから、人を切らない原価低減も制約として掲げていることのひとつです。

「創業・起業支援」もどこでも行っていますが、創業のスタイルはどんどん変わってきており、対応しきれていない機関もあ

スペシャルアドバイザー紹介

製造業に強いライター
新開 潤子
有名旅行誌でライターをした後にものづくりを学び、ものづくりがわかるライターとして「ものづくり×文系のハイブリッド支援」を行う。メンバーの意見をまとめ支援の道すじをつくる、ABCのエース的存在。

売上をつくるWebプランナー
高橋 浩史
ITコーディネーター資格、ブランドマネージャー2級取得。ブランド力強化のためのWeb・印刷物・動画連携プロモーションなど、幅広い支援を行う。助成金の無料診断ができるシステムを開発中。

企業の価値を伸ばす達人
寺田 久美
中小企業診断士として5,000件以上の支援に携わった経験を持つ。企業の強みと課題を瞬時に見抜き、愛のある厳しさで価値を伸ばす支援を組み立てられるエキスパート。

事業支援のマルチプレイヤー
下村 幸作
新商品開発、IT支援、異業種連携、事業承継支援など広い守備範囲を持つ中小企業診断士。宅地建物取引士の資格も持ち、立地戦略に強いのも魅力。

Made in Japanを海外へ!
後藤 あかね
「良いものに、良いブランディングを行い、世界を相手に高く売る」、貿易のプロフェッショナルであり通関士。日本市場に留まらず、BtoB、BtoCの販路拡大支援をグローバルに行う。

産学連携ならこの人に聞け!
舟橋 正浩
IT導入による強化、オンラインショッピングなどの商取引から、ERPなどの社内管理、CRMやBIなどによるマーケティング支援を行う。産学連携にも定評あり。

繁盛店を作る料理研究家
長田 絢
フードコーディネーターとして料理教室や商品開発を行う他、レシピ制作などでも活躍する管理栄養士。ABCでは飲食店向けの「メニュー診断プログラム」を展開中。

現役金融マンの中小企業診断士
岩瀬 高弘
碧海信用金庫入庫以来、個人・法人向け営業と新規開拓担当を歴任。顧客の役に立ちたいと中小企業診断士の資格を取得し、熱い支援を展開する。

安城ビジネスコンシェルジュ

センター長　生熊 良一 氏
チーフコーディネーター　二村 康輝 氏

ると思います。また創業3年後の「生存率」は非常に低く、ほとんどが廃業してしまうという状況もあります。創業・起業の最初から経営計画を立てていたか否かによって生存率は確実に変わってくるのです。ABCでは碧海信用金庫さんなど金融機関の力もお借りしながら、個々に合わせた必要な経営戦略をきちんと立て生存させていくこともねらいです。

4つ目に挙げている「伴走型支援」、これは「専門高度支援」と両立させることが非常に重要なのですが、地域の支援人材にはゼネラリストが多く専門性が高くないことから両立はほとんど実現できていないのが現状です。私は10年ほど支援業界にいた経験を活かし、「この人は安城のためになる」というスペシャリストをアドバイザーとしてスカウトしてきました。例えば、「ものづくり×文系のハイブリッド支援」ができるライター、助成金を受け取るための診断システムを作っているWebプランナー、愛知県で間違いなくナンバーワンという女性中小企業診断士、そして、現役金融マンであり中小企業診断士でもある碧海信用金庫の岩瀬さんなど実に多彩な分野の専門家たちで、彼らによって専門性を担保しています。私の役割は彼らを繋ぐこと。毎月2回アドバイザー全員で支援計画のための「シナジー会議」を行い、アドバイザー同士が連携することで専門高度支援を実現しているのです。支援機関は企業に対しては連携を勧めてきましたが、自身が連携することがなかったのが盲点。支援機関が連携するメリットは、1+1を3にも4にもできること。そして専門家自身も育っていけることです。未来のまちのためには、支援人材を育てることも大切な役目のひとつです。また、公的機関ということで、行政の優れた専門職員をビジネスの最前線に引っ張り出すことも、半官半民のような形で活動してきた私ならではの役割です。異分野の専門領域が融合するオンリーワンの支援、これはABCにしかできないことだと思っています。

そして売上が上がるまでしっかり見届けるという「伴走型支援」ですが、なかなか簡単なことではありません。「忙しいから」を言い訳に支援計画が進められていないこともあるかもしれません。そこでABCでは、コーディネーターとアドバイザーの役割を完全に分けています。センター長はじめ3名のコーディネーターのテーマは、「超お節介活動」。計画の進行具合はどうか、新しく困ったことはないかなど、徹底的に話を聞いてお節介をやくわけです。その情報は随時私にフィードバックされ、アドバイザーと共有し、計画の修正や展開に活かすことで伴走を可能にしています。ABCは来る者は拒まず去る者も追う。「忙しいから」と諦めず一生懸命努力をしている企業を、我々も一生懸命助けますという姿勢の現れです。

多彩な業種への多彩できめ細かな支援で、満足度を高める

利点を活かし、不足は補い合う そのための企業連携とマッチング

相談の内容は、地域の基盤であるものづくり系、新製品開発などが特に多いですが、業種も支援内容も実にさまざまです。例えば、数年前にアルミ缶とスチール缶を分ける発明で特許を取った、中学2年生の女の子からの相談は、発明少女としての魅力を活かしながらも、闇雲にメディアに出るのではなく、発明品をきちんと売れる商品にするという難易度の高い案件となりました。結果、「売り方」を変えて学習教材として販売することにしました。教材としてのコストも考えて素材をダンボールとし、地元のダンボール業者と連携。作って終わりにしないために、工夫した点などをまとめたブックレットを同梱します。支援を進める過程で、彼女に社長になるつもりはあるかと打診したことから、彼女が取締役社長、お父様が代表取締役専務となりました。大人がきちんと保護してあげなくてはなりませんが、気持ちがあれば未成年でも社長になれるんです。資本金は彼女がこつこつ貯めてきた15万円。ただ15万円では物は造れないので、碧海信用金庫さんに協力していただいてクラウドファンディングで資金を集めています。今、試作品が完成したところで、この先もとても楽しみです。

発明やアイデアというのは「千三つ」とも言いますが、どんな案件でも経営にはリスクがあることはしっかり話をします。ただ、成功する確率を上げることができる、それが我々の仕事であり創業者の努力だということもきちんと伝えたい。中小企業は、モノ・人・資金などのリソースは大企業にかないませんが、小回りが効くこと・ニッチに展開できるのがいいところ。ひとつ強みがあれば一点突破が可能なため、足りないところを補い合うための企業間連携が重要となってくるのです。　私はこの地元でずっと支援活動を行ってきましたので、企業の様子はもちろん社長様・担当者様の性格まで知っています。人と人、企業と企業などのマッチングも、私だからこそとの自負もあります。民間企業での営業マンの経験もあるため、結果にこだわりもあります。相談件数ではなく、売上が伸びた企業を1社でも増やすこと、相談者の満足度を高めることに焦点を当てています。

型にはめない支援、専門家集団にしか起こせないイノベーションを

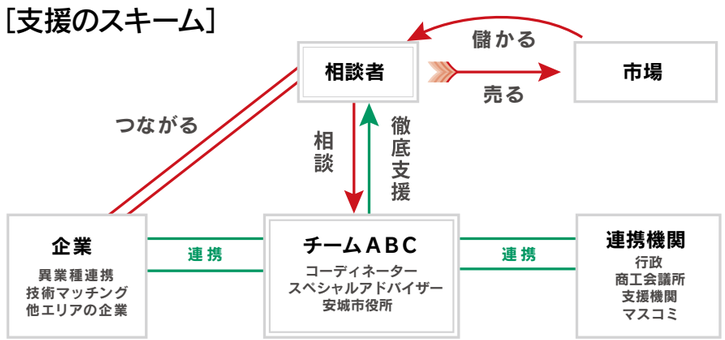
リスペクトし、寄り添うこと 信頼し合いともに歩む支援を

私の経営支援のモットーは2つ。ひとつは事業者をリスペクトすること。例えばケーキ屋を支援するとして、私はケーキ屋さん以上にケーキのプロにはなれません。さまざまな業界で一生懸命努力しているプロに対して、素人である私ができるイノベーションをしっかり提案したいということなんです。そして、そのために実践していることがもうひとつのモットー。相談先の企業のことを「御社」と言わず「うちの会社」と表現し、家族のように支援をすることです。そうしないと信頼関係は築けず、本心から相談してはもらえないと思っています。

6月のプレオープンからいろいろな方とお会いさせてもらっていますが、ABCがアンフォーレにあることもその理由ではないか、ワイワイと人が集まってくるような場所には、情報も人もお金もモノも全部集まってくるのではないかと思っています。1階のカフェでコーヒーでも買ってそのまま相談に来られる気軽さがある。困っていること・課題は何かと問われても、課題を課題として把握されていなかったり、困っている原因が違うところにあったということもよくある事例です。当たり前過ぎて自社の長所をわかっていない社長様も多くみえます。ですから、まず気軽に来ていただきたいのです。話をしているうちに見つかることがある、小さなイノベーションが起こる瞬間があるのです。願わくば、企業や経営のことをよく知っている碧海信用金庫の職員さんと一緒に来ていただければ、さらに状況がわかるかと思います。

目指すのは、日本一にぎやかな経営支援機関。型にはめない行政の支援機関であり、個性豊かな専門家集団にしか起こせないイノベーション。まちが盛り上がるためには、ひとつずつのお店・工場・企業が元気になっていくほかありません。売上を生み利益を残すことは我々のミッションとして当然のこととしてプライドを持って取り組みますが、それ以上に、来てよかった、勇気が出たと、一人でも多くの人に思ってもらいたい。笑顔で帰れる支援機関になりたい。日本一にぎやかな図書館の中にある日本一にぎやかな支援機関で、チームABCと一緒に歩んでいければいいなと思います。

[支援のスキーム]



■問い合わせ

社名	安城ビジネスコンシェルジュ
住所	〒446-0032 愛知県安城市御幸本町12番1号 安城市中心市街地拠点施設「アンフォーレ」3F
TEL	0566-93-3341
FAX	0566-93-3342
メール	info@abc-anjo.jp
営業時間	9:00～17:00
定休日	火曜日・日曜日・祝日（土曜日は除く）・12/29～1/3
ホームページ	http://abc-anjo.jp
主な業務内容	企業が利益を出して継続・成長していくためのお手伝い全般

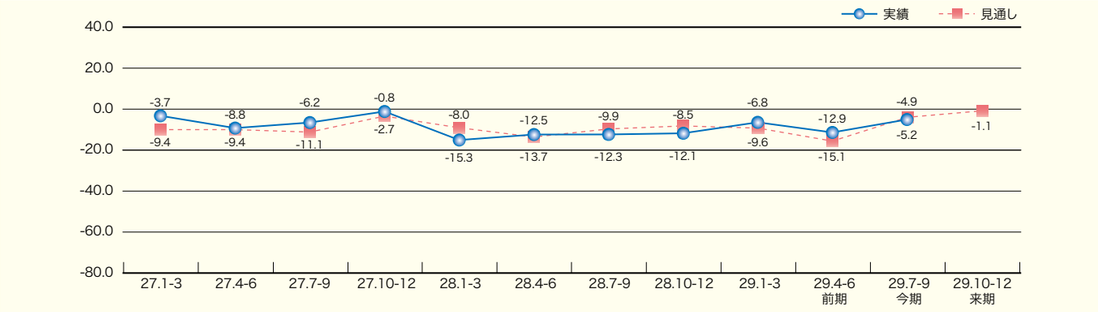
地域の景気動向 | 平成29年9月調査

全業種
回答数367社

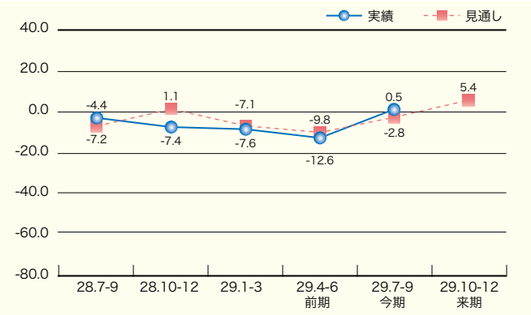
今期の実績(7-9月期) **業況D･Iは▲5.2。前期より改善。**

来期の見通し(10-12月期) **業況D･Iは▲1.1。来期は若干改善の見通し。**

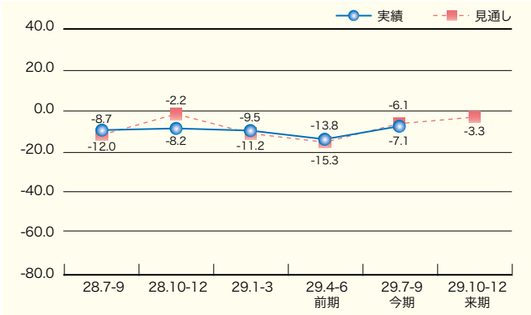
業況D･Iの推移



売上D･Iの推移



収益D･Iの推移



D･I判断指数

	平成28年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	平成29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	▲15.3	▲12.5	▲12.3	▲12.1	▲6.8	▲12.9	▲5.2	▲1.1
売上	▲7.8	▲11.7	▲4.4	▲7.4	▲7.6	▲12.6	0.5	5.4
収益	▲11.8	▲13.9	▲8.7	▲8.2	▲9.5	▲13.8	▲7.1	▲3.3
資金繰り	▲11.8	▲7.7	▲9.0	▲12.9	▲13.4	▲6.4	▲4.9	▲10.6
在庫	3.8	7.5	▲2.4	2.4	4.6	2.3	3.4	4.0
設備	▲11.4	▲6.8	▲8.4	▲6.3	▲3.7	▲5.8	▲8.9	▲9.2
人手	▲29.0	▲23.8	▲26.3	▲27.7	▲35.0	▲28.7	▲37.7	▲38.0

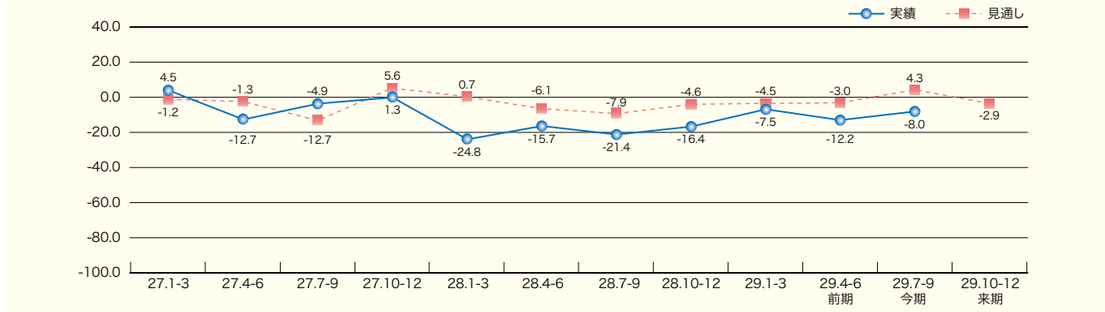
(注)在庫／設備／人手はプラスになるほど過剰、マイナスになるほど不足。

製造業
回答数138社

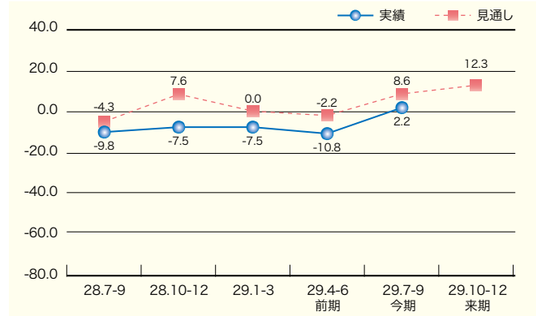
今期の実績(7-9月期) **業況D･Iは▲8.0。前期より若干改善。**

来期の見通し(10-12月期) **業況D･Iは▲2.9。来期は改善の見通し。**

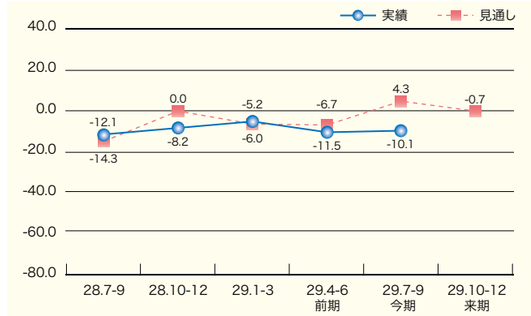
業況D･Iの推移



売上D･Iの推移



収益D･Iの推移



D･I判断指数

	平成28年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	平成29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	▲24.8	▲15.7	▲21.4	▲16.4	▲7.5	▲12.2	▲8.0	▲2.9
売上	▲21.5	▲14.3	▲9.8	▲7.5	▲7.5	▲10.8	2.2	12.3
収益	▲23.5	▲18.6	▲12.1	▲8.2	▲5.2	▲11.5	▲10.1	▲0.7
資金繰り	▲12.1	▲7.1	▲10.6	▲11.9	▲8.2	▲4.3	▲6.5	▲11.6
在庫	4.7	8.6	▲1.5	6.0	6.7	2.2	4.3	4.3
設備	▲10.1	▲7.9	▲7.6	▲4.5	3.7	0.0	▲10.9	▲9.4
人手	▲24.8	▲16.5	▲22.7	▲20.1	▲30.6	▲25.9	▲41.3	▲41.3

(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。

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。

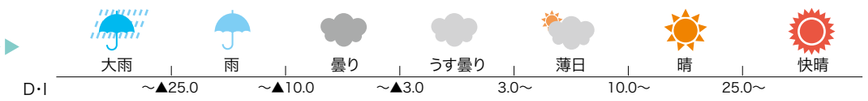
調査概要

■調査実施時期　平成29年9月1日～7日
■調査対象企業　367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)	138	35	77	29	86	2	367
構成比(%)	37.6%	9.5%	21.0%	7.9%	23.4%	0.5%	100.0%

天気図の見方 ▶▶▶



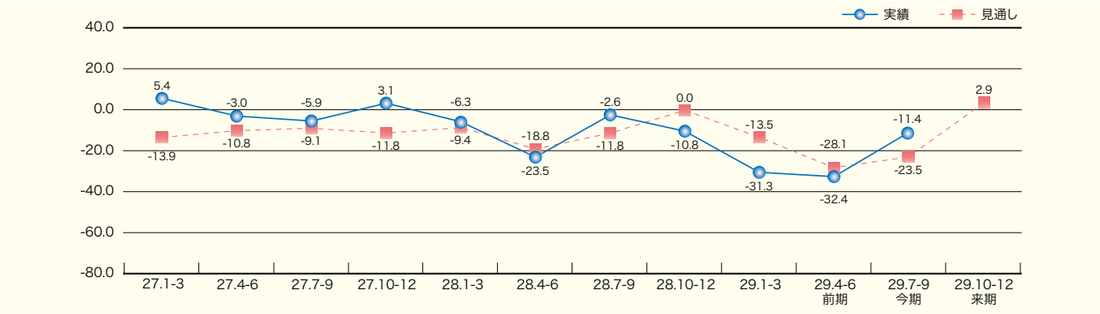
<D･Iとは>　D･Iとは業況(業界の景気)を判断するための指数であり、次の計算式で求められます。
D･I(ディフュージョン･インデックス) ＝業況判断指数＝〈良い又はやや良いと答えた割合〉−〈悪い又はやや悪いと答えた割合〉

卸売業
回答数35社

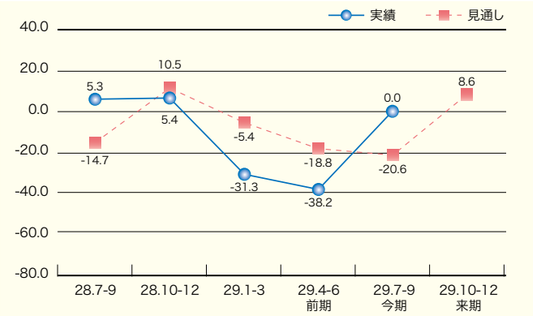
今期の実績（7-9月期） **業況D・Iは▲11.4。前期より大幅に改善。**

来期の見通し（10-12月期） **業況D・Iは2.9。来期は改善の見通し。**

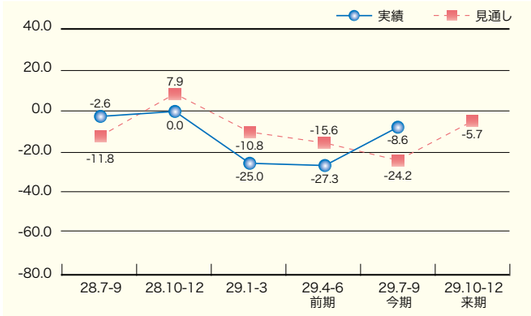
業況D・Iの推移



売上D・Iの推移



収益D・Iの推移



D・I判断指数

	平成28年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	平成29年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月
						前期実績	今期実績	来期見通し
業況	▲ 6.3	▲ 23.5	▲ 2.6	▲ 10.8	▲ 31.3	▲ 32.4	▲ 11.4	2.9
売上	3.1	▲ 32.4	5.3	5.4	▲ 31.3	▲ 38.2	0.0	8.6
収益	3.1	▲ 29.4	▲ 2.6	0.0	▲ 25.0	▲ 27.3	▲ 8.6	▲ 5.7
資金繰り	▲ 9.4	▲ 5.9	▲ 13.2	▲ 5.4	▲ 25.0	▲ 11.8	▲ 8.6	▲ 11.4
在庫	9.4	14.7	▲ 15.8	▲ 2.8	3.1	3.0	2.9	2.9
設備	▲ 16.1	▲ 5.9	▲ 2.6	▲ 2.7	▲ 9.7	▲ 14.7	▲ 11.8	▲ 11.8
人手	▲ 34.4	▲ 17.6	▲ 15.8	▲ 18.9	▲ 18.8	▲ 20.6	▲ 37.1	▲ 37.1

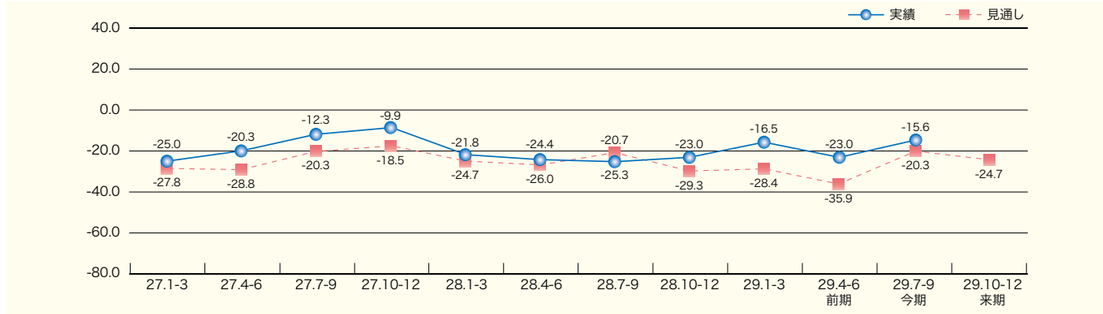
（注）在庫／設備／人手はプラスになるほど過剰、マイナスになるほど不足。

小売業
回答数77社

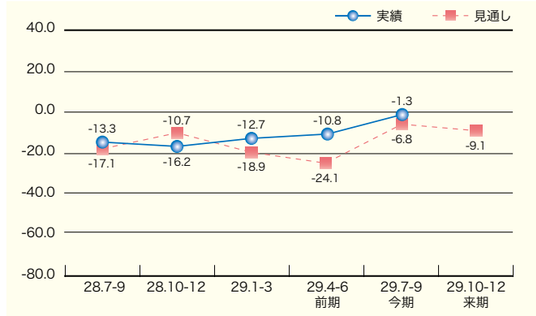
今期の実績（7-9月期） **業況D・Iは▲15.6。前期より改善。**

来期の見通し（10-12月期） **業況D・Iは▲24.7。来期は悪化の見通し。**

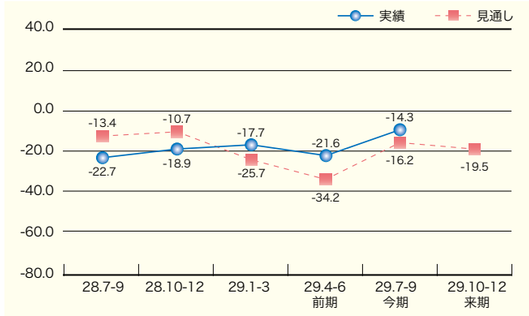
業況D・Iの推移



売上D・Iの推移



収益D・Iの推移



D・I判断指数

	平成28年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	平成29年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月
						前期実績	今期実績	来期見通し
業況	▲ 21.8	▲ 24.4	▲ 25.3	▲ 23.0	▲ 16.5	▲ 23.0	▲ 15.6	▲ 24.7
売上	▲ 12.8	▲ 18.3	▲ 13.3	▲ 16.2	▲ 12.7	▲ 10.8	▲ 1.3	▲ 9.1
収益	▲ 16.7	▲ 19.5	▲ 22.7	▲ 18.9	▲ 17.7	▲ 21.6	▲ 14.3	▲ 19.5
資金繰り	▲ 24.4	▲ 23.2	▲ 20.0	▲ 28.4	▲ 21.5	▲ 14.9	▲ 7.8	▲ 15.6
在庫	10.3	12.3	5.3	8.1	11.4	10.8	13.0	18.2
設備	▲ 11.5	▲ 8.5	▲ 13.3	▲ 14.9	▲ 10.1	▲ 9.5	▲ 7.8	▲ 9.2
人手	▲ 17.9	▲ 19.5	▲ 28.0	▲ 36.5	▲ 30.4	▲ 29.7	▲ 24.7	▲ 27.3

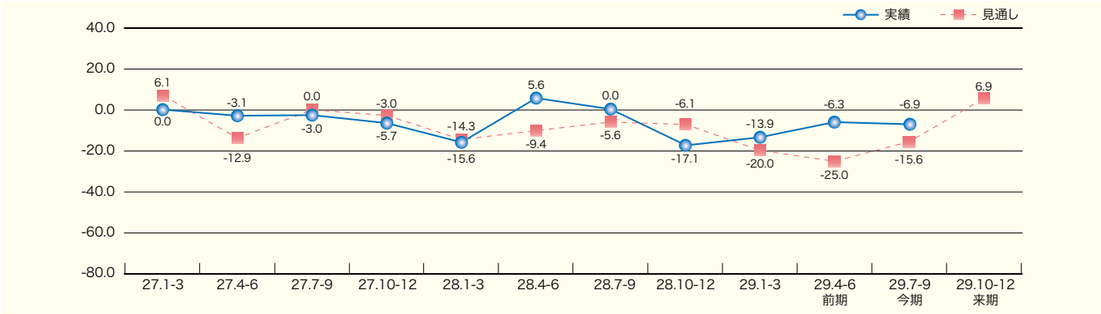
（注）在庫／設備／人手はプラスになるほど過剰、マイナスになるほど不足。

サービス業
回答数29社

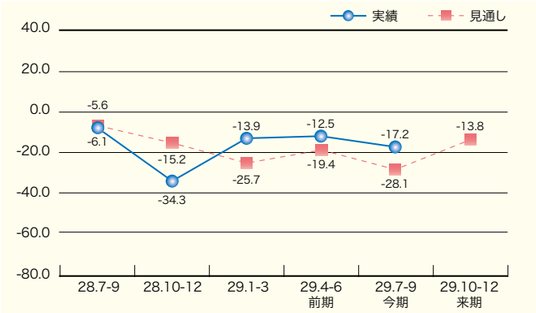
今期の実績（7-9月期） **業況D・Iは▲6.9。前期とほぼ横這い。**

来期の見通し（10-12月期） **業況D・Iは6.9。来期は改善の見通し。**

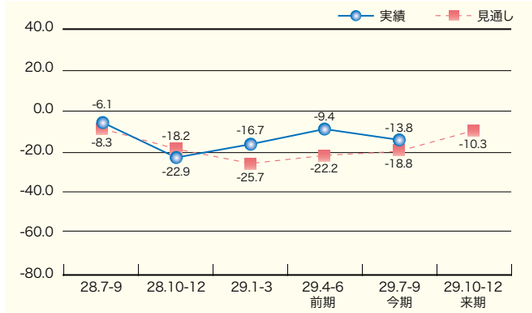
業況D・Iの推移



売上D・Iの推移



収益D・Iの推移



D・I判断指数

	平成28年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	平成29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	▲ 15.6	5.6	0.0	▲ 17.1	▲ 13.9	▲ 6.3	▲ 6.9	6.9
売 上	▲ 15.6	2.8	▲ 6.1	▲ 34.3	▲ 13.9	▲ 12.5	▲ 17.2	▲ 13.8
収 益	▲ 18.8	0.0	▲ 6.1	▲ 22.9	▲ 16.7	▲ 9.4	▲ 13.8	▲ 10.3
資金繰り	▲ 9.4	5.6	6.1	▲ 17.1	▲ 19.4	▲ 9.7	▲ 3.4	▲ 3.4
設 備	▲ 13.8	▲ 15.2	▲ 12.9	▲ 2.9	▲ 8.8	▲ 10.3	▲ 7.1	▲ 10.7
人 手	▲ 40.6	▲ 41.7	▲ 34.4	▲ 37.1	▲ 44.4	▲ 40.0	▲ 46.4	▲ 46.4

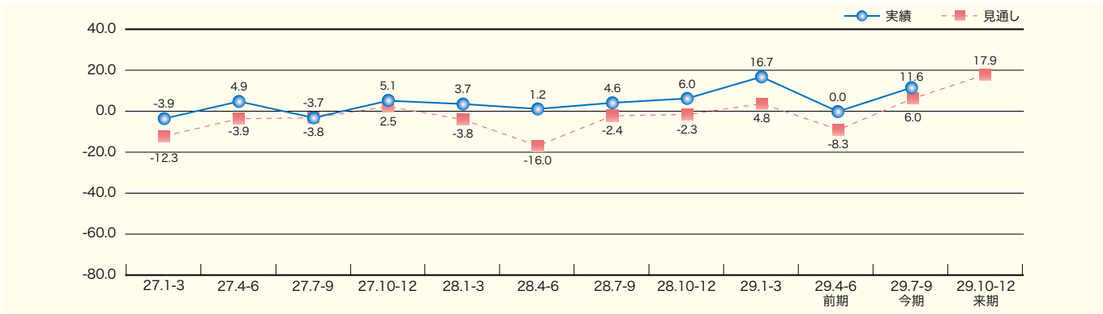
（注）設備／人手はプラスになるほど過剰、マイナスになるほど不足。

建設・不動産業
回答数86社

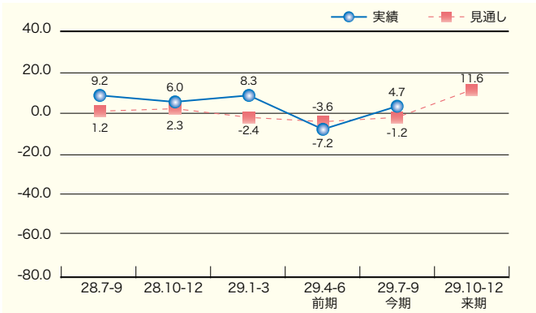
今期の実績（7-9月期） **業況D・Iは11.6。前期より良化。**

来期の見通し（10-12月期） **業況D・Iは17.9。来期は良化の見通し。**

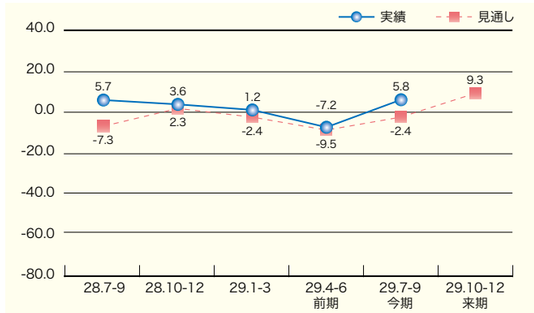
業況D・Iの推移



売上D・Iの推移



収益D・Iの推移



D・I判断指数

	平成28年 1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	平成29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	3.7	1.2	4.6	6.0	16.7	0.0	11.6	17.9
売 上	19.8	1.2	9.2	6.0	8.3	▲ 7.2	4.7	11.6
収 益	9.9	▲ 1.2	5.7	3.6	1.2	▲ 7.2	5.8	9.3
資金繰り	▲ 2.5	▲ 1.2	▲ 1.1	▲ 2.4	▲ 4.8	1.2	1.2	▲ 7.0
在 庫	▲ 6.3	▲ 2.5	▲ 6.0	▲ 6.0	▲ 8.8	▲ 7.4	▲ 6.0	▲ 6.0
設 備	▲ 9.7	1.6	▲ 5.9	▲ 4.5	▲ 6.1	▲ 8.2	▲ 6.3	▲ 7.8
人 手	▲ 39.5	▲ 35.4	▲ 31.0	▲ 31.0	▲ 48.2	▲ 31.3	▲ 40.7	▲ 39.5

（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。

ビジネスリポート | 上司と部下のギャップを探れ! 22

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

“縄張り意識”を突破せよ!

今回の登場人物

轟（とどろき）室長（経営改革室　室長）
入社25年目の経営改革室室長。
数々の部門長を歴任し、社内事情に明るい。
何事にも前向きで、前例のないアイデアほど
重視する柔軟な思考の持ち主。
一方、戦略には、数字の裏付けを求める
社内きっての理論派という側面もある。

真一（経営改革室　所属）
入社6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。

山田課長（営業一課　課長）
入社19年目の営業一課課長で真一の
かつての上司。大学時代まで野球部に
所属していたバリバリの体育会系。
部下には厳しく接することもあるが、その後の
フォローには人一倍心を砕いている。
情に厚く、周囲から信頼されている。

あらすじ

- 先日、轟室長の“朝令暮改”の根底には、「常に『組織全体として』前進すること」を一番に考える強い“思い”があることを知った真一。轟室長のその“思い”に触れた真一は、ビジネスパーソンとして今の自分に何が欠けているのかを、おぼろげながら実感し始めていた。
- 真一には、仕事に対する情熱と責任感がある。だが、時としてそれが高じて「自分がやらねば」という意識が強くなり過ぎるきらいがある。結果として真一は、自分一人で仕事を抱え込み、疲労困憊（こんぱい）してしまうことが多い。
- 「自分には『組織全体として』という意識が決定的に足りない」。自分の日ごろの仕事の進め方を改めて振り返るにつけ、真一は最近、強くそう思うようになっていた。
- 先月、真一は、「従業員の意識調査」の設問内容を検討するに当たって、なぜ経営改革室の他のメンバーの協力を仰がず、無理に自分一人で進めようとするのか、轟室長から注意された。
- 思えば、新規開拓プロジェクトのマネジャーに抜てきしてくれた営業一課時代の上司、山田課長からも似たような注意を受けたことがある。山田課長は、プロジェクトの成功後、「全体として」高い完成度を実現している“幕の内弁当の組織”が、良い組織であると教えてくれたのだった。
- 真一は轟室長、山田課長という2人の尊敬する上司から諭された言葉を思い返していた。そこには、常に「組織全体として」物事を考える上司と、狭い視点で物事をとらえてしまいがちな部下とのギャップがあった…… 。

真一が思い返す、轟室長と山田課長、それぞれに諭された会話

回想：経営改革室の轟室長と真一

室長　「従業員の意識調査」の件、
難航しているようだけど、現状は？
真一　設問の大枠を決め、それに基づいて
具体的な設問内容を列挙しているところです。
自分で思っていたよりもはるかに難しくて……。
室長　そうだろうな。
ところで、どういう方針で設問する分野を決めたんだ？
皆でどんな点を話し合った？
真一　すみません、皆ではまだ話し合っていないんです。
室長　……。その理由は？
真一　皆さん、忙しそうでしたし……。
それに、「従業員の意識調査」は私の仕事ですから。
室長　『私の』じゃない、『経営改革室の』仕事だろう。
全社的に実施する大切な調査なんだから、
一人の考えだけで全部決めずに、他のメンバーとも
相談しながら進めてくれよ。
それで集計方法はどうするの？

真一　詳細はこれから詰めます。
室長　結局、集計は誰がやるの？
真一　私がやります！
室長　……。一人で？
確認はどうするの？
どんなスケジュールを想定している？
真一　……。
室長　真一は何か勘違いしていないか？確かにこの調査の責任者は真一だが、それは一人で全部やれっていう
意味じゃない。「新成長プラン」の基礎データになる
この調査は、経営改革室全体として取り組むべき重要な
仕事だ。もっと皆に関わってもらわないと。それに、
あまり時間がない中で、何もかも一人で
やろうなんて無理だろう。
どこかでミスが出てしまうぞ。
担当の仕事に責任感を持って
取り組んでくれるのはありがたい。
だが、一人でできることには限界がある。
なんでもかんでも自分一人で進めようとするのは、
そろそろ卒業してくれないか。

回想：営業一課時代の山田課長と真一

課長　（新規開拓プロジェクトチームにおいて、
マネジャーである真一がテレコールや提案資料作成など
の仕事を全部一人で抱え込み、残業しているのを見て）
なぜ一人でやろうとするんだ？
真一　マネジャーとして、忙しい皆の分も私が責任を持って
頑張ろうとしているんです！
課長　真一、私はね、チーム全体として
成果を上げられるようになって
もらいたいんだ。
真一一人だけじゃない、
他のメンバーの営業力が上がれば、
もっと営業活動の幅も広がるじゃないか。

上司と部下、それぞれの思いや考え

- 上司が部下に求める責任感の意味するところは、部下の成長に従って変わります。
- 上司は、新入社員や若手社員には、与えられた仕事を最後まで自分の力でやり遂げようとする、“個人としての責任感”を求めます。そして、経験を積んだ部下には、時には他のメンバーを指導し、動かし、限られた時間の中で協力して組織全体で成果を上げようとする、“組織における責任感”を求めるようになります。
- 部下が経験を積み成長するにつれ、上司が任せる仕事の量は増え、内容も高度なものになっていきます。上司は部下に、質・量ともにレベルが高くなる仕事を全うするためにも、自力でどうにかしようとするだけではなく、周囲を上手に巻き込んでいくことを学んでほしいと思っているのです。
- 一方、仕事の質・量ともにレベルが高くなっても、上手に周囲を巻き込むことのできない部下は少なくありません。部下の多くは、仕事をしていく中で“個人としての責任感”は、意外と持てるようになるものです。自分の力でやり遂げたときには、達成感や充足感を感じたり、義務感が芽生えるため、「自分の仕事だ」と実感しやすいからです。
- 部下にとって難しいのは、“個人としての責任感”から“組織における責任感”へ意識を転換することです。これがうまくできない部下は、「自分で全部やったほうが早い」「人に任せると自分のイメージ通りにならない」「人に手伝ってもらうのは罪悪感がある」などと思い、いつまでも自力だけでどうにかしようとしてしまいます。

ビジネスリポート | 上司と部下のギャップを探れ! 22

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「仕事に対する“縄張り意識”」

■上司が部下に、周囲を上手に巻き込むことを学んでほしいと思うのは、一人の力には限界があることを知っているからです。一人では敵のディフェンスをかわせなくても、全員でスクラムを組み、全員でパスを回せば、きっとトライを取るチャンスはあると考えています。上司は部下にも、一人でしゃにむに進むだけではなく、トライを取るために、周囲を信頼し、互いに任せ合いながら全員で前に進む意識を持ってほしいと願っています。

■しかし、周囲を信頼して仕事を任せるのは勇気がいるものです。特に“個人としての責任感”の強い部下は、「これは自分の仕事だから人に任せられない」という“縄張り意識”にとらわれがちです。そのため、周囲にいる味方が見えなくなり、一人で戦っている気になってしまうことがあるのです。

■こうしたギャップは、上司と部下で「仕事に対する“縄張り意識”」が異なるために生じます。

【「仕事に対する“縄張り意識”」の違い】上司と部下のギャップの根底にあるものとは

上司：轟室長、山田課長の気持ち

“縄張り意識”を持つのはもったいない

●限られた時間の中で、一人の力でできることには限界がある。
●皆で相談し合い、さまざまな知恵を出し合えば、多くのことが実現できる!

組織全体で成長したい

●良いアイデアや仕事の進め方などは皆で共有し、組織全体の底上げを図りたい。
●互いに良い影響を与え合い、育て合う風土を作りたい。

ギャップの根底

仕事に対する“縄張り意識”

部下：真一の気持ち

自力でやりたい

●任された仕事は、責任を持って自力でやり遂げたい。
●この仕事は自分が一番よく分かっているから、自分一人でやったほうがよい。

周囲を巻き込むことに抵抗がある

●皆それぞれ忙しいのに、“自分の仕事”のために時間を割いてもらうのは……。
●そもそも仕事を頼める人がいない……。

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.声を出し、声をかける

■“縄張り意識”の強い部下は、たとえ困っても一人で抱え込む傾向にあります。そこで上司は、自分のほうから声をかけ、部下の仕事の状況などを確認しなければなりません。そのときは、周囲にも聞こえるように大きな声で尋ねてみましょう。誰がどのような件で困っているかを周囲にも明らかにし、助け合える風土を作るのは上司の役目です。

2.「おせっかいなムードメーカー」を育てる

■上司が声をかけるより、部下同士のほうが“縄張り意識”の壁を取り払いやすい場合があります。組織の中に誰か一人、常に周囲に声をかけ、自ら進んで橋渡し役になるような「おせっかいなムードメーカー」を育ててみましょう。その存在が、互いに協力し合う組織への突破口になるかもしれません。

部下に処方される“ギャップ解消薬”

1.周囲をよく見る

■“縄張り意識”が強過ぎると、視野が狭くなり「組織全体として」とらえることができなくなりがちです。そこで部下は、周囲をよく見て、誰がどのような仕事をしているか、組織の中で何が起こっているかなどを把握し、全体を見る目を養いましょう。組織の中で起こっていることは、属している全員に関わるという意識を持つことが大切です。

2.そして、部下も声を出す

■“縄張り意識”は、「取り払おう」と思っているだけでは取り払うことはできません。意識して自ら声を出し、協力を仰いだり、良いアイデアを共有したりすることから始めましょう。自らが積極的に関わろうと努めれば、周囲も変わります。全体で協力し合う組織の醸成には“あなたの一歩”が必要です。

ギャップ克服!上司力・部下力チェックシート

■以下は、「仕事に対する“縄張り意識”」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：部下からみた上司についてチェックしてみる。

□ 部下一人一人に、一日に一度は声をかけている
□ 時には大きな声で部下に仕事の状況を尋ね、周囲にも知らしめている
□ 部下の仕事の状況によって、必要に応じて他のメンバーに協力を求めている
□ 可能な限り、部下同士で話し合って決めさせるようにしている
□ 朝礼などを使って、誰がどのような仕事を抱えているか、情報共有できる仕組みを整えている
□ 全員で進むことを大切にしているという自らの“思い”を部下に話している
□ 年齢や役職などにかかわらず、改善案などを発言できる雰囲気を作っている
□ 部下同士の話し合いで決まったことは、できるだけ尊重している
□ 組織の中に一人、おせっかいなほど周囲に声をかけ、関わっていこうとする部下がいる
□ いざというとき、ついてきてくれるだろうと信頼できる部下がいる

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：上司からみた部下についてチェックしてみる。

□ 組織の中の他のメンバーについて、今、誰がどのような仕事をしているか分かっている
□ 困ったことがあったとき、どの件を誰に相談すればよいか分かっている
□ 組織にとって、今、最も優先すべき仕事は何かが分かっている
□ 仕事の進捗状況について、定期的に上司に報告している
□ アイデアや仕事の進め方などについて、他のメンバーと定期的に意見交換している
□ 周囲に積極的に声をかけ、関わっていこうとしている
□ いざというとき、頼りになるメンバーがいる
□ 上司や他のメンバーから協力要請があったときは、率先して手伝っている
□ 上司には、困ったことや迷っていることを相談することができる
□ 上司や他のメンバーに対して、感謝の気持ちを忘れないようにしている

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%

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、本リポートは無断で複写・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
http://www.hekishin.jp/

〈企画・編集〉総合企画部 企画グループ
TEL0566(77)8102

2017年11月発行