

Koriyama West Weekly Report

第 16 回例会 | No. 2835 | 2025 年 12 月 3 日(水)

●会 長/鈴木 淳弥 ●幹 事/高橋 晋也 ●クラブ広報委員長/森尾 和衛
●会報・雑誌小委員長/濱尾 博文 ●会報・雑誌小委員会副委員長/石橋 理
●事務局/〒963-8001 郡山市大町 1-2-17 大ービル 1 階 ☎024-923-0847
●例会日/水曜日12:30~13:30 ●例会場/記憶の森 郡山市山崎305-10

会員卓話～鈴木淳弥会長

開会点鐘 / 国家斉唱 / ロータリーソング「奉仕の理想」
四つのテスト唱和

<鈴木淳弥会長挨拶>

前回の例会では、不手際がありバタバタとしてしまい、私も不在だったため大変申し訳ありませんでした。また、先週の早朝清掃会についても、私が参加を忘れて抜けてしまったことで、5時47分頃に金田さんから電話をいただき「何か緊急事態か?」と思って電話に出てその時に気づいたという次第です。言い訳になりますが、その前の週はメーカーの集まりで沖縄に一時泊り、帰ってきた翌日は福島で弊社の展示会を一日開催しました。その夕方には羽田から韓国へ飛び、日本進出を希望する企業への説明会を行って、夜11時に帰国するというスケジュールでした。時差はないものの、少し息切れしておりました。



本日は、次年度の役員・理事の発表を滝田エレクトより行っていただきます。私も昨年のこのタイミングで発表させていただきましたが、ギリギリまで決まらずバタバタしていたことを思い出します。「なんとか会長になれるかな、ちゃんとやっていけるかな」と不安になりながら7月に会長に就任し、皆様に支えていただきながら、なんとか折り返しが見えるところまで来ることができました。まだまだ満足のいく状況ではありませんが、まずは会員増強について、目標を45名としています。あと4人増やすために、現在3名の方が見えてきていますので、なんとか減らさずに45名で着地したいと考えています。残り半年ちょっとになりますが、頑張っていきたいと思います。

最後に、ホームページを立ち上げましたのでご報告します。一応公開となりました。会員ページはまだ公開していませんが、基本情報や活動紹介、どのような例会を行っているかをご覧ください。

これまで活動紹介は紙で印刷して定期的に配布していましたが、SDGsの観点からペーパーレス化を進めるため、PDFにしてダウンロードできるようにしました。ウェブサイトの下部に行くと例会が見えるようになっています。これをクリックすると、写真付きで例会の概要や説明が表示されます。「どうしてもホームページが見られない」「紙でないと無理だ」という方はおっしゃっていただければ印刷して持参しますが、基本的にはペーパーレスで進めたいと思いますので、ご協力をお願いいたします。

<出席報告>遠藤雄一 出席小副委員長

会員数/41名 出席者数/27名
欠席者数/14名 出席率/65.85%
前回出席率/100.00%

【他クラブ出席】

・11/29(木) ゲスト卓話 関根英樹



<12月結婚・誕生祝い報告>

宮本孝 親睦活動委員長

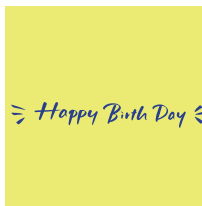
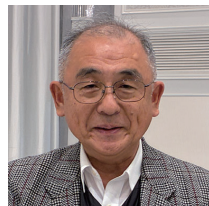
<結婚祝> 今泉雄二 H28.12.8

氏家勇一 H10.12.20

<誕生祝> 鈴木厚志 S56.12.1

滝田吉宏 S44.12.31

柳沼克彦 S31.12.12



<ニコニコ BOX 報告> 代理 阿部治江会員

高橋金一会員 今年も師走です。／関根英樹会員 先週郡山 RC でゴッホ展についてゲスト卓話してきました。今泉信一郎 久しぶりです。／高橋晋也幹事 昨日8日ぶりに郡山に帰ってきてゆっくりしたかったのに家族がインフルにかかり寝込んでいたので洗濯や買い物で逆に疲れました。インフルには皆さん気を付けて下さい。／堀江正喜会員 久々の出席です。後半は沢山出たいと思います。／伊東孝弥会員 蛇の鼻の紅葉も終わりました。園内には熊何とか出ないで終わって良かったです。／土井將照会員 先日は結婚記念日のお花ありがとうございました。／満井紀勝会員 会員卓話楽しみにしています。／鈴木茂会員 会長がんばって下さい。／滝田吉宏会員 次年度お世話になります。／阿部治江会員 今年ゴルフを始めて先月110で終わりました。／石田弘会員／樽川啓会員／森尾和衛会員／遠藤雄一会員／鈴木功一会員／金田岩光会員／鈴木淳弥会長／今泉雄二会員／宮本孝会員／嶋原健太郎会員／蜂谷雅俊会員／七海正克会員／村上博人会員／濱尾博文会員／柳沼克彦会員

今週のニコニコ大賞 高橋晋也幹事

インフルエンザの看病大変でした。
洗濯と買い物お疲れさまでした。



＜第 2530 地区報告＞ 高橋金一会員

第 2530 地区よりご報告申し上げます。
先日 11 月 29 日、初めて地区での新会員セミナーが開催されました。西クラブからは新入会員の阿部さんと今泉さん、天間さん、村上さん、蜂谷さんの 5 名が参加し、担当委員会として鈴木功一さん、ファシリテーターとして金田さんと私が参加してまいりました。参加した皆さんに聞くと、「非常に有意義な集まりで、ロータリーが楽しくなりました」というコメントを頂戴しましたことをご報告いたします。
皆さん、今の新入会員について優しく見守っていただければありがたいと思います。よろしくお願いします。
える力」についてお話しできればと思います。どうぞよろしくお願いいたします。



＜クラブ年次総会 ～次年度役員・理事発表＞

滝田吉宏会長エレクト

皆様にお声をかけさせていただきまして、いよいよ次年度スタートに向けた発表をさせていただきたいと思います。

会長：滝田吉宏

会長エレクト：高橋晋也さん

副会長：樽川啓さん／幹事：土井將照さん

会計：橋本忠雄さん／SAA：金田岩光さん

クラブ管理運営：宮本孝さん

会員増強維持理事：鈴木功一さん

クラブ広報理事：森尾和衛さん

奉仕プロジェクト理事：鈴木茂さん

直前会長理事：鈴木淳弥さん

親睦活動理事：阿部治江さん

戦略計画理事：伊東孝弥さん



＜会員卓話＞ 鈴木淳弥会長

今まで弊社がどういう会社で、どのような経緯でやってきたのか。会長(父)との戦いがあったり、現在どうやってきたのかという経緯をお話させていただきます。

まず、簡単な自己紹介です。

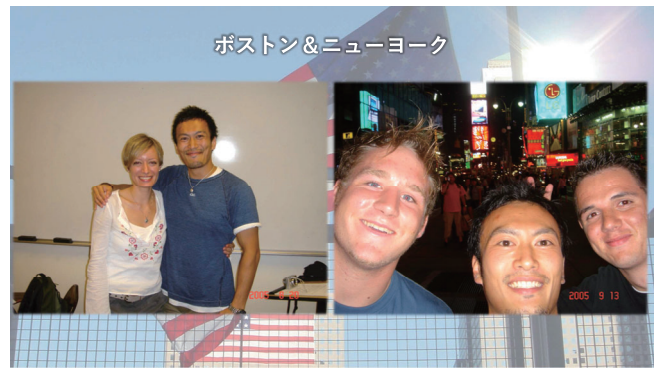
私は妻と高校 2 年生の娘が一人おります。動物が大好きで、犬や猫に囲まれて暮らしています。

略歴ですが、高校を卒業して「東芝情報機器」に入社し、修行をして 2003 年に戻ってきました。戻ってきた経緯としては、10 ヶ月ほど(海外へ)行って、2012 年にニューヨークへ行き、そこで勉強しながら、現地法人経営や営業システム・サービスを研修してきました。

【会社概要】

現在、ミッションとして「働く人々の笑顔」を掲げています。単なる物を売るのではなく、笑顔になってもらうために何が役に立つかを考えています。

今期で 47 期目になります。社員数は 63 名、グループ会社として全部で 22 億程度の売上があります。



一時は売上 20 億円まで成長しましたが、その過程で 10 億円を超えたあたりから成長が鈍化し、15 億円を超えるまでに 10 年以上を要しました。ここ数年は 16～17 億円前後で推移していますが、今期はこれまで進めてきた意識改革と戦略が実を結び、改めて 20 億円の達成を見込んでいます。主な事業は、複合機を中心としたデジタル化のお手伝い、そして中小企業の業務効率化・働き方改革の支援です。複合機に限らず、PC・ネットワークなどの IT インフラ整備から、クラウド活用、業務アプリの導入支援まで含めてご提案しています。また、店舗のレジやネットワーク等のインフラ構築、会計と給与などバックオフィス業務の導入サポートも自社で対応可能です。

それ以外に、規模は小さいですが、佐藤塾さんと提携して子供向けのプログラミング教室を行っています。また、新しい働き方や IT 活用を具体的にイメージできる体験型ショールームを整備しました。

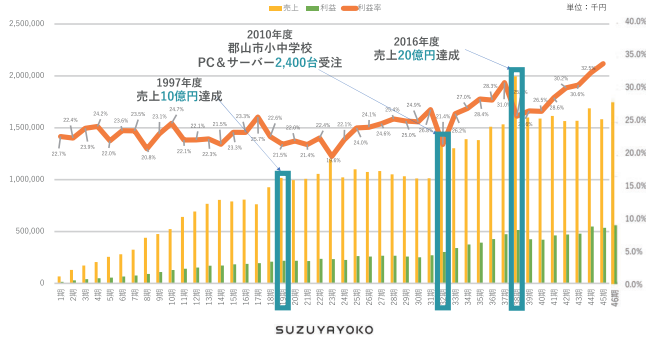
お客様にご来社いただき、最新の働き方を実際に見ていただくとともに、オフィス環境やクラウド活用を体感していただいています。私たち自身も新しい働き方を実践し、その価値を地域に広げながら、企業の改革を後押ししていきたいと考えています。

社内イベントも多く、社員旅行やバーベキューなどを年間を通して行っています。特徴的なのは、家族参加型であることです。子供たちや、これから社会人になる世代に向けて、スポーツやユネスコの活動なども含めイベントを行っています。



会社名		代表者		沿革	
会社名	株式会社 鈴弥洋行	代表者	代表取締役 鈴木淳弥	昭和53年7月	郡山市朝日に鈴弥洋行 創業
設立	1979年(昭和54年) 7月 現在47期目	設立	1979年(昭和54年) 7月 現在47期目	昭和54年11月	福島市瀬上に福島営業所を開設
従業員数	63名(男性47名/女性16名) 93名 グループ全体(マルタク30名)	従業員数	63名(男性47名/女性16名) 93名 グループ全体(マルタク30名)	昭和58年8月	郡山市扇野に本社ビル完成 本社移転
売上高	16.7億円(2025年6月期実績) 22.1億円 グループ連結(マルタク5.4億円)	売上高	16.7億円(2025年6月期実績) 22.1億円 グループ連結(マルタク5.4億円)	平成5年1月	福島営業所を福島支店に名称変更
所在地	[本社] 郡山市錦前2-6 [福島支店] 福島市瀬上町東和1-1-3 [金津支店] 金津市松田天守寺町7-38 [相双支店] 浪江町大字後世橋字知命寺104-1	所在地	[本社] 郡山市錦前2-6 [福島支店] 福島市瀬上町東和1-1-3 [金津支店] 金津市松田天守寺町7-38 [相双支店] 浪江町大字後世橋字知命寺104-1	平成21年6月	有限会社鈴弥商事を合併
事業内容	オフィスソリューション事業 リテールソリューション事業 オフィス環境事業 インフラソリューション事業 教育事業	事業内容	オフィスソリューション事業 リテールソリューション事業 オフィス環境事業 インフラソリューション事業 教育事業	平成25年4月	郡山市錦前館に本社移転
				平成27年7月	代表取締役社長に鈴木淳弥が就任
				令和元年10月	本社オフィス1F、2Fに働き方改革実践ラボ開設
				令和4年2月	プログラミング教室「WAKU WAKU LABO」開設
				令和4年7月	金津支店開設
				令和5年7月	相双支店開設
				令和7年8月	マルタク株式会社を100%子会社化(M&A)

■ 創立からの売上/利益推移



【オフィスソリューション事業】

複合機、PC、サーバー、ネットワーク構築、基幹システム、ビジネスホン
各種クラウドサービス、DXコンサルティング

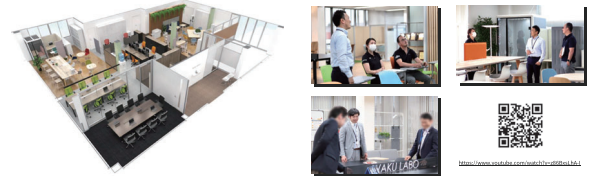


【教育事業】



WAKU WORK LABO (ワクワクラボ)

中小企業の働き方を“その場でイメージできる”体験型ショールーム



鈴弥洋行では自社の働き方が地方の中小企業のモデルケースとなることを目指し、自社のオフィスを使って「WAKU WORK LABO (ワクワクラボ)」という働き方のショールームを立ち上げました。

働き方を変えたいと感じている企業様や、課題解決のヒントを見つたい方向けにオフィスツアーを行っています。

SUZUYAYOKO

【オフィス環境事業】

オフィス家具販売、オフィスデザイン、オフィスレイアウト、働き方改革支援



ワークスタイル



フリーアドレス
自由に席を選び、その時にマッチした働き方を推進。他部署とのコミュニケーションも増加



清潔な空間づくり
オフィスに高度な公共性を持たせることにより、清潔な空間を保つような仕組みに



女性が働きやすい環境
女性社員が安心して働くことができるように、女性専用個室など設置



ペーパーレス
システムだけでなくオフィス全体の仕組みからペーパーレスを実現



集中ブース
WEB会議や集中して仕事をしたいときに様々な種類の集中ブースを活用して仕事を効率化



健康経営
社員が長く健康で働けるように制度だけでなくオフィス環境からも健康経営の体制を整備

SUZUYAYOKO

【リテールソリューション事業】

レジスター、POS、サイネージ、ネットワークカメラ、券売機

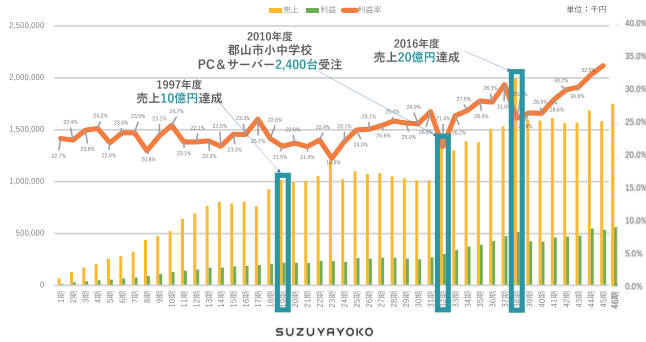


社内イベント

7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
7月 決算パーティー				11月 社員旅行		1月 年初会議&新年会			4月 花見&BBQ		
7月 期初会議				12月 忘年会		2月 展示会			5月 ボーリング大会		

SUZUYAYOKO

■ 創立からの売上/利益推移



家族参加イベント eスポーツ



SUZUYAYOKO

2016年 代表取締役社長に就任（39歳）

「専務→社長」「社長→会長」
役職名が変わっただけで、
ほとんど権限が委譲されることはなかった。

SUZUYAYOKO

2019年 初めての社員アンケート

会社の現状を可視化し、**変革の必要性を明確にするため**、
社員アンケートを実施。

SUZUYAYOKO

鈴弥洋行入社から現在までの取り組み

SUZUYAYOKO

2003年 鈴弥洋行入社（26歳）

決算書は素晴らしかった。
ただ、社員に笑顔はなく疲弊していた。

SUZUYAYOKO

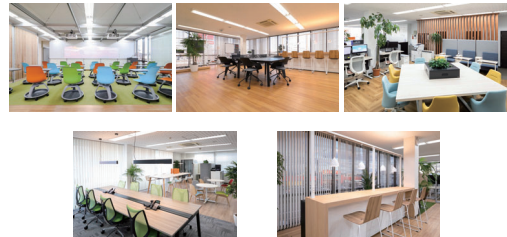
入社当時の状況

- ・残業が常態化（残業代支払いなし）
- ・すべての部署で人が足りず現場は疲弊
- ・毎日のように社長から叱責、怒鳴り声が聞こえる
- ・会議では誰からも意見が出ない
- ・営業は入っては辞めての繰り返し、人が定着しない
- ・全ての業務を社長が意思決定しているため、主体性がなく常に指示待ち
- ・意志の強い人、成長意欲のある人は辞めていく

SUZUYAYOKO

2019年 40周年 オフィスを大幅リニューアル

働き方改革ラボ『WAKU WORK LABO（ワクワクラボ）』



SUZUYAYOKO

2019年 40周年 オフィスを大幅リニューアル

【オフィスリニューアルの効果】

- 応募者の数がリニューアル前から比べ倍増した。
- 女性の応募比率がリニューアル前から比べ30%上がった。
- 部署間を跨いだコミュニケーションが活性化された。
- 働き方によって働く場所を選択でき、社員満足度が向上した。

オフィスをリニューアルして働く環境を改善することができたが
業務過多・残業問題・働き方改革
など根本的な改革に着手することができなかった

SUZUYAYOKO

2021年6月 株式譲渡

株式譲渡が完了

会長の代表権がなくなったことで一気に改革を推し進める

- 人員ぎりぎりで行っていた各部署の人員補充
- 経営企画部を立ち上げ、総務、広報、マーケティングを行う
- 柔軟な働き方ができるように制度や設備を整える
- DXのためのシステム投資を行う

SUZUYAYOKO

2019年以降の改革①

- 週休2日制（年間休日100日→126日＋有給休暇 実質134日）
- 有給取得奨励（5日間義務、年間平均取得日数8.2日）
- 出勤時間変更 8:05 → 8:15 → 8:30
- フレックスタイム制（コアタイム8時30分～15時30分）
- 時間給（時間単位有給。通院や子供の行事などに活用）
- 男女育休制度（女性100%、男性80%（2週間～2ヶ月間実績））
- 時短勤務（子供が3歳まで。今後は希望があれば広げていく予定）
- 在宅勤務（フル在宅勤務1名。今月から全社員に月1回の在宅勤務推奨）
- 子連れ出勤（不登校児や学童に対応）
- リフレッシュ休暇、永年勤続表彰

SUZUYAYOKO

2019年以降の改革②

- 社内システムをすべてクラウド化
勤怠管理、給与、販売管理をクラウド化し、kintone、Chatwork、SFA、
名刺管理などを含め社内システムのすべてをクラウド化
- モバイルPC（SIMフリー）、スマホ（iphone）貸与
- 健康診断（来期から扶養家族も会社負担で受診）
- インフルエンザ予防接種
- 二次健康診断給付による会社での二次検診実施（助成金活用）
- 禁煙外来会社負担
- オンラインカウンセリングサービス「マイシェルバ導入」
- 確定拠出年金

SUZUYAYOKO

鈴弥洋行10の約束

01.

超える仕事をしよう

今できること、今ある環境にとらわれず、現状に満足することなく向上心をもって、今日より明日、明日より明後日はもっとできる、もっと喜んでもらえるはず、常態にとらわれない発想で、新しい常識をつくるチャレンジそのものに、仕事の本当のおもしろさと感動がある。

04.

誠実で思いやりをもつ

目の前の人に、物事に、真摯な姿勢で向き合う。相手の気持ちを読み取り、敬意をもって対応する。困っている人には自発的に手をさし伸べる。自ら奮り立ち、利他の心をもつ誠実な人付き合いが、心地よい職場をうんでいく。関わる人すべてを大切に、

02.

目の前の人を笑顔にしよう

大きな成果を収めることも、優秀な成績を収めることも大事だけど、まずは「目の前にいる人を笑顔にできたかどうか」を大切に、一人ひとりを笑顔にすることが、鈴弥洋行のビジョンであり、ミッションとして実現したいことだから。

05.

相手の意見を尊重する

相手の主張に歩み寄り、どんな意見や指摘もまずは受け入れる心をもとう。「聞くことから」があれば、これまでのやり方や考え方にとらわれることなく、自分の至らなさを認めながら改善と成長を重ねていくことができる。

03.

感じのいいあいさつから

明るく元気に、心にもったあいさつをしよう。「おはようございます」「ありがとうございます」。心が通うコミュニケーションは、場を明るくする、ビジネスに強い風が吹く、商売は、感じのいいあいさつから。

SUZUYAYOKO

鈴弥洋行10の約束

06.

仕事は前のめりな姿勢で

どうすれば仕事をたのしめるのか、その答えは、自分の中にしかないけれど、主体的で前向きな姿勢をもつことが、仕事をたのしむひとりのきっかけになる。自分ごとにするかどうか、チャレンジをおもしろがるかどうか、それは、あなたの心の持ちようだし、

09.

失敗を次に活かそう

失敗を許容する組織でいう。失敗は、チャレンジしたという証だから。失敗したことを悔めるのではなく、失敗から学び、次にどう活かすかは賢いと考ええる。その先に、わたしたちの成長がある。

07.

ワクワクしてる？

ワクワクできる？

って、自分に問うてみよう。仕事が、やらされごとになっていないか？「こんなものか」と暗黙で働いていないか？どんな仕事も、どんな難れごとでも、「試されごと」。

10.

学ぶを、一生たのしもう

新しい技術、新しい考え方、新しいアイデア。「自分には関係ない」で終わらせないで、何事にも興味をもって学び続けよう。そして吸収したことは積極的にシェアしよう。あなたも、わたしも、一緒に成長し、心から笑いあおう。

SUZUYAYOKO

2024年 春 離職者相次ぐ

新たな経営理念とMVVのもと夢の実現に向けてスタートしたが、
制度の充実と人を増やしたことで経費がかさみ利益を圧迫、
「予算達成」「昨対比」「メーカー賞書達成」
これらの呪縛から逃れることができず、理想を語りながら結局は
「数字、数字、数字・・・」
営業に大きな負担をかけ退職者が相次いでしまう。。

SUZUYAYOKO

2024年 春 離職者相次ぐ

過去の成功体験から抜け出すことができず

企業風土、企業体質をそのままに

数字や理想だけを追い求めてしまった。

SUZUYAYOKO

2024年 7月 土台作り

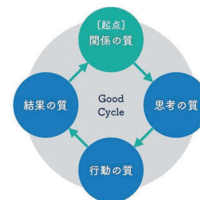
組織風土改革

「関係の質」を上げ『絆を深める』

SUZUYAYOKO

関係の質を高める

ダニエルキムの成功循環モデル
関係性から入ると、成功の循環が持続する

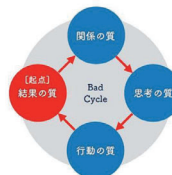


SUZUYAYOKO

関係の質を高める

【鈴弥洋行が長年陥っている悪循環】

無理に結果を作ろうとすると、失敗の循環にハマる



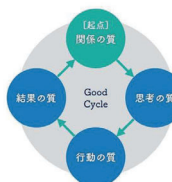
- ① 結果の質：無理な数字づくりで、強制が増えていく
- ② 関係の質：ストレスが溜まり、人間関係が悪くなる
- ③ 思考の質：疑心暗鬼に陥り、他者に無関心になる
- ④ 行動の質：行動が消極的になり、協働も進まない
- ⑤ 結果の質：成果が落ち、さらに達成圧力が高まる

SUZUYAYOKO

関係の質を高める

【これからの鈴弥洋行目指す好循環】

関係性から入ると、成功の循環が持続する



- ① 関係の質：対話や交流を通じて、相互信頼が深まる
- ② 思考の質：前向きになり、多様な気づきが生まれる
- ③ 行動の質：自律的な行動が増え、助け合いが進む
- ④ 結果の質：結果がよくなり、外部との信頼も深まる
- ⑤ 関係の質：組織の結束が深まり、帰属意識も高まる

一人ひとりが
結果を高めていく！

SUZUYAYOKO

「関係の質を高める」取り組み

- 社長室から出て、みんなと同じ場所（フリーアドレス）で仕事
- 年に2回の全員面談（30分/人）（グループ会社含め約100名）
- 部署を跨いだマネージャーミーティング
- 会社負担で部署を跨いだメンバーとシャッフルランチ
- 年2回の全体研修

24年 8月	幹部合宿	「現状の課題について」
24年11月	全社研修	「関係の質」を高める
25年 2月	入社1年未満の社員（12名）との懇親会	
25年 5月	全体研修	「思考の質」を高める
25年11月	全体研修	個人の特性を知り「関係の質」を高める

SUZUYAYOKO



◆研修の目的

「関係の質を高める」

- ・会社内のメンバーに関心を持ってもらう
- ・普段と違うチームメンバーとコミュニケーションをとる
- ・普段と違うチームメンバーと普段と違う共通の目的に向かって作業する
- ・相手を尊重するコミュニケーション能力の向上
- ・チームで共通の目的をつくる

自分と向き合う

仲間と向き合う

会社と向き合う

組織風土改革（関係の質）※振り返り

株式会社 鈴弥洋行

組織風土改革（関係性の質）

すべての人が、主人公で生きていることを思い出そう

次も「自分の内面」のこと。あなたは職場で他者をどう見ているだろう。
自分が正しいと考える方向に、相手をコントロールしようとしていませんか？



73

組織風土改革（関係性の質）

お互い「独自の価値観を持つ人間」であることを思い出す



私は人間。相手も人間

相手も心を持ち「人生を主人公」として生き、独自の価値観を持つ存在

鈴弥洋行・三井物産・三井住友銀行・三井住友海上火災保険

74



75



61



77

組織風土改革（関係性の質）

ミラーニューロン(脳にある鏡のような神経細胞)の影響で…



相手に笑ってほしければ、自分から笑顔になればいい。
人に信頼されたいければ、自ら心を聞き、相手を信頼すればいい。

「返報性の原理」…①好意の返報性 ②敵意の返報性 ③譲歩の返報性 ④自己開示の返報性

78

共有ビジョン（思考の質）

「しなくちゃ」から「したい」に変わるステップ

	他動的		自発的	
	動機づけ	行動づけ	外発的動機づけ	内発的動機づけ
自己調整	なし	外的調整	取り入りの調整	同一化的調整
非自発的 有能感の欠如 統制の欠如	外的な説明や罰	自己統制	他者からの責任や 感得られた価値	自己との統合
成果の位置 一言でいうと	非自発的	外的	外的寄り	内的寄り
言葉にすると	命令	アメとムチ	義務感	必要性
やりたい/しない やらない/したい 思わない	やりたい/しない 思わない	人からやらせ はかばかしい やらないと 恥ずくから	不要だから やらせた くないから	必要 だから やらせよう とする から
			自分のため にやらせよう とする	自分の価値観と 一致するから
				目的と価値観
				好奇心と集中
				面白から 興味から 興味だから

参考：ムラマード・デジ「人を伸ばす力」

33

組織風土改革（関係性の質）

「腐ったリンゴ」の実験

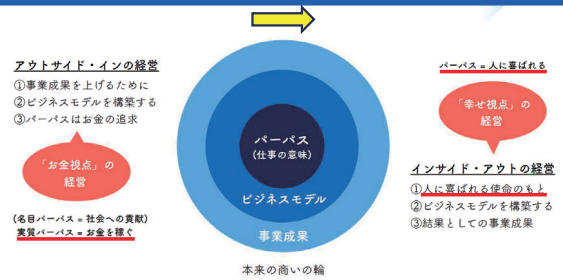
ニューサウスウェールズ大学で組織行動学を研究するウィル・フェルプス准教授は、チームに悪影響を与える典型的な3タイプを想定。演技力のある学生がその役目を演じて、44名の組織内で、チームの生産性にどれほど影響を与えたかを測定した。

結論：タイプにかかわらず、チームの生産性は 30-40% 低下する

出典：ダニエル・ロイル著「最強チームをつくる方法」

79

共有ビジョン（思考の質）



34



私からメッセージしよう。笑顔で、オープンに。

共有ビジョン（思考の質）



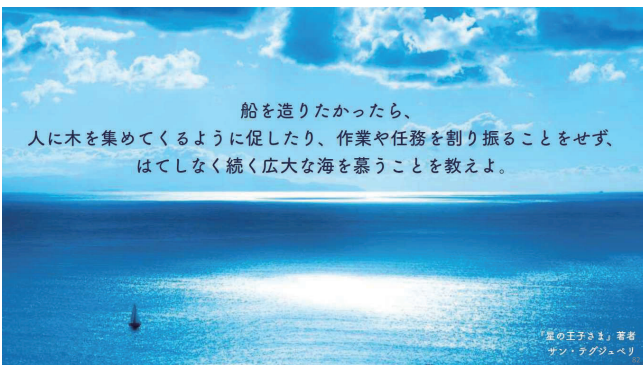
株式会社 鯨 弥 洋 行

81

共有ビジョン（思考の質）

「仕事の意味」を大切にすることは
「社員の幸せ」と「組織の成果」を結びつける
大切な架け橋なのだ。

85



「星の王子さま」著者
サン・テグジュペリ

<ランチ>

- ・うなぎのカレー
風味ムニエル
- ・揚げ出し豆腐

