

DO YU 活動ズームアップ

〔 宮崎北高校 〕 地域企業研究発表会

今回で4年目となる「地域企業研究」。1月28日に生徒さんが聞き取りした内容をもとに、発表会が行われました。今年度は、「中小企業の意義」「働くこととは」を33社に伝えてもらいました。生徒さんからは、各企業のマスコットや新商品の提案などもあり、協力企業の方々の表情も晴れ晴れしていました。

〔 宮崎第一高校 〕 課題研究発表会

12月11日、宮崎第一高校にて「課題研究発表会」が行われました。今年は18社の企業に協力していただきました。各グループからの発表では、協力企業の特徴をうまく捉え、めざせるSDGsのゴールについて発表されました。参加者に質問しながら進行するなど各グループ発表に工夫が見られました。

〔 都城工業高校 〕 インターンシップ

10月28日～30日の3日間、10社で19名の都城工業高校生を受け入れてのインターンシップを開催。インターンシップ受け入れの2か月の前には、プログラム作成研修会を行い、生徒が体験したいことを選べるように事前に学年ごとに意見を出し、提出しました。受け入れた企業からは「社員の新たな一面が見られた」「若者を受け入れるための課題が見つかった」との声が寄せられました。

＼ 新着まだまだ、たくさん活動しています！／

活動内容は同友会
Facebookでも配信中!!

1月理事会報告

日時：1月29日(木) 17:00～20:20 於：宮崎市民プラザ&Zoom
理事29名中24名出席(出席率82.8%)+新年度理事予定者1名+事務局2名

宮崎同友会共育ち活動の新たなスタートへ — 三位一体経営の深化に向けて —

宮崎同友会では、「人が育つ会社づくり(三位一体経営)」の柱である共育ち活動の停を受け、2024年5月から1年半にわたり準備会形式での再生に取り組んできました。

第1年度(2024年7月～2025年4月) の取り組み

準備会運営会議は11回開催され実践交流会や中堅幹社員との研修会などを企画。

実践交流会は8月と10月の2回開催し、「人を輝かせる会へ」のテーマで(株)ハラケアシステムの原秀直社長、「仕事に誇りと喜びを～働く人がいなくなる時代の経営」のテーマで(有)サクセクの白川良一会長が報告。採用と育成を一体で捉える重要性や、社長の思いが育成の成果を左右することが共有されました。

社長と中堅・幹部社員を対象とした2日間研修では、「自分の存在意義の自覚」「仲間と目標を共有する」ことをテーマに理念共有の深まりが中堅・幹部の成長の鍵であることが確認されました。

第1年度をふりかえる準備会では、共育ちをめぐる意見交換も行いました。その中では、会員が抱える社員教育への不安や、経営者と社員の成長イメージのズレ、研修の必要性を認めながら実施できない現状など、多くの課題が浮き彫りになりました。特に企業における「社員教育に対する自信喪失」は深刻で、実践交流が自信回復の場として機能していることが指摘されました。

第2年度(2025年4月~10月) の取り組み

第2年度は8回の準備会を開催。2回の実践交流会では、6月「入社3年目の事業継承者が創業60年目の岐路に立つ」のテーマで巴設備工業(株)の下水流匠社長が、8月「順調と思っていた『採用』と『共育ち』の苦悩」のテーマで(株)凌駕の長嶺光秀社長が報告。この実践交流会では、事業承継の葛藤や採用・育成の苦悩をテーマに議論が深まりました。啐啄同時、全社一丸、成長戦略と育成プランなど、共育ちの核心に迫る意見交換が行われたのも、2年目の取り組みからでした。

10月には、前年度に行った中堅幹部社員研修会のフォローアップを行いました。「育てるに心をつくす会社づくり」をテーマに講義と交流を実施。参加者の「決意文」には、中堅・幹部としての自覚の高まりが見られました。

「三位一体経営を深める会 ～共に育つ会社づくりを軸に～」 の開催

準備会1年半の取り組みのまとめとして12月に、広く会内に呼び掛け、18名の参加で三位一体経営の現状とこれからどのように深めていくかを交流しました。

そこで確認できたのは、同友会の「共に育つ」の原点は例会にあるということです。例会のグループ討論が経営者同士の「共に育つ」場になっているかどうか—このことは単に社員教育の問題だけではなく、同友会全体が「共に」の精神を置き去りにしているのではないかとの問いかけにもなります。

当初予定した2026年1月の共育ち委員会の再スタートには、もう少し時間が必要だと推進協議会では話し合いました。協議会が中心となって、「三位一体経営」「共育ち」を深め、会内に広げると同時にそれを担っていくリーダーとの育ちあいの機会をつくることが必要だと確認し、会いました。

A group of people are seated around a table in a classroom or lecture hall. They appear to be engaged in a discussion or a meeting. The room has rows of desks and chairs in the background, and a chalkboard is visible on the wall. The people are dressed in casual to semi-formal attire.

A photograph showing several students sitting around a table, focused on a task. On the table, there is a bottle of water, a red pen, and a pink folder. The background is slightly blurred, showing more of the classroom environment.



いました。しかし、最新の真空機を導入したこと、このボトルネックが解消され、生産能力は一気に3倍へと向上。「つくる力」が大きく変わったことは、今後の展開を考えるうえで極めて大きい」と川越氏は話します。

一方で、原料費の高騰に備え、迫いつかず、赤字幅が拡大。営業を担当するのは川越氏ただ一人で、販路拡大や深耕に必要な時間確保しきれない状況が続いているそうです。

能力が整つても、それをいかす体制がなければ成績は生まれません。同社が

いました。しかし、最新の真空機を導入したこと、このボトルネックが解消され、生産能力は一気に3倍へと向上。「つくる力」が大きく変わったことは、今後の展開を考えるうえで極めて大きい」と川越氏は話します。

一方で、原料費の高騰に備え、迫いつかず、赤字幅が拡大。営業を担当するのは川越氏ただ一人で、販路拡大や深耕に必要な時間確保しきれない状況が続いているそうです。

能力が整つても、それをいかす体制がなければ成績は生まれません。同社が

（有）日高設備工業　日高憲一郎



「器」を満たすための営業体制へ

来期の展望

「原価高騰と『営業マン不在』の壁を

どう乗り越えるか」

（株）みやざきサンミート季穂

住所/ 児湯郡木城町大字高城4476-10
TEL / 0983-32-2911 FAX / 0983-32-2912
事業内容/ 食肉販売業(牛肉・豚肉・鶏肉)

直面する最大の課題は、まさに「売る力」の再構築にありました。

新工場稼働で生産能力は3倍へ

事務作業とデジタル化

投資判断の難しさ

新工場の稼働とともに、衛生管理や記録業務は従来にも増して増加。終業後に2時間を要する日もあり、手作業の限界は明らかです。デジタル化を検討し見積もりを取りましたところ、ソフトウェアのみで約800万円。さらに必要となるハード機器まで含めれば、総額はさらに高額となり、導入には慎重な判断が求められます。効率化への必要性と投資余力の狭間で揺れる姿は、多くの中小企業が抱える共通の現実でもあります。

（株）みやざきサンミート季穂

代表取締役社長 川越 泰代さん

【ひむか支部】

新工場と3倍の生産能力、その先にあるもの

営業体制の強化が不可欠。新工場は、単なる設備拡張ではなく、次の10年を切り開くための「器」そのものであります。これから始まる取り組みの中にあります。

農業部門では、日々の報告や作業記録はすべてLINEで共有され、川越氏は数字と状況を見ながら判断を行っています。遠隔でありますから、現場の主体性を引き出す仕組みが確立されています。

特にプロイラー部門では成果報酬が奏功し、「努力が正に評価される」働き方が社員の意欲を支えています。一方で、自然相手の仕事ゆえに「肌で感じる判断」も欠かせません。鳥の状態を見ながら休むなど、現場が働きやすい環境を整えました。これまで外部に頼っていた冷凍コンテナの苦労も解決。味付けや袋詰めは順調でしたが、真空作業だけが滞り、製造全体の効率を下げて

任せせる経営がつくる「自立した現場」

児湯郡木城町——山あいを抜ける県道沿いに、（株）みやざきサンミート季穂の新工場が静かに姿を見せます。まわりにほんんど建物がなく、澄んだ空気と緑が広がるそのたたずまいは、同社がこれから描く未来への静かな決意を映しているようです。

創業から10年。食肉加工を中心に、プロイラー7万羽・豚1,200頭を扱う農業部門や惣菜店と、多角的な経営を続けてきた川越氏。今年、新建設という大きな節目を迎えたことで、体制整備は一段上の段階へと進んでいます。しかし、これまで見えたかった課題が輪郭を帯び、経営者として新たな覚悟も問われ始めています。

30年史発刊の企画を最初に聞いたのは、高校の同級生である（株）金丸慶蔵商店 金丸社長の嘆きでした。金丸社長は、「ものすごい大事業の委員長を引き受けてしまった」と嘆いていましたが、会歴も浅い私は、笑いながら「あんたやつたら何とかなるが」と軽く笑い飛ばしていました。編纂中に「もう俺はしばらく役員をしたくない」と愚痴をこぼしたり、帯状疱疹を発病させたりしている金丸社長をみながら、「大げさだなあ」と思しながらも『編纂作業って何をやっているのだろう』と思っていました。

2025年11月に完成した『地域と共に未来へ 宮崎同友会30年のあゆみ』を手に取って、内容の深さに驚きながら、編纂委員の皆様の努力を惜しげもなく見ています。この史書は、単なる歴史を記した書ではなく、今を見つめ、未来を考えるための書であると思い、真摯に向き合って行きたいと考えます。このような史書を編纂いただいた編纂委員及び事務局の皆様、本当にありがとうございます。そしてお疲れ様でした。大切に読ませていただきます。

34回のフォーラムの歴史を訪ねて

第35回みやざき中小企業経営フォーラム実行委員長
ピシャット内装 代表 立山 智洋氏（宮崎北支部）



（株）みやざきサンミート季穂
代表取締役社長 川越 泰代さん

【ひむか支部】

農業部門では、日々の報告や作業記録はすべてLINEで共有され、川越氏は数字と状況を見ながら判断を行っています。遠隔でありますから、現場の主体性を引き出す仕組みが確立されています。

特にプロイラー部門では成果報酬が奏功し、「努力が正に評価される」働き方が社員の意欲を支えています。一方で、自然相手の仕事ゆえに「肌で感じる判断」も欠かせません。鳥の状態を見ながら休むなど、現場が働きやすい環境を整えました。これまで外部に頼っていた冷凍コンテナの苦労も解決。味付けや袋詰めは順調でしたが、真空作業だけが滞り、製造全体の効率を下げて

特にブロイラー部門では成果報酬が奏功し、「努力が正に評価される」働き方が社員の意欲を支えています。一方で、自然相手の仕事ゆえに「肌で感じる判断」も欠かせません。鳥の状態を見ながら休むなど、現場が働きやすい環境を整えました。これまで外部に頼っていた冷凍コンテナの苦労も解決。味付けや袋詰めは順調でしたが、真空作業だけが滞り、製造全体の効率を下げて

会員や地域の経営者が集まる、地域に開かれた同友会の催し」という想いを通して、なぜ中小企業家経営フォーラムではなく中小企業経営フォーラムなのか学ばせていただきました。

最初に感じたのは第1回フォーラムの土田実行委員長から第34回の小原実行委員長までの34名の実行委員長が悩みに悩んでフォーラムの「テーマ」を決められたのだろうということでした。これは私自身がフォーラムの開催意義、テーマについて思案している最中だからかもしれません、それぞれの時代背景や実行委員長のキャラクターも垣間見えて非常に刺激になりました。また同友会が主催する様々な取り組みがフォーラムをキッカケに始まっていることに衝撃を受けました。例えば第20回フォーラムを通じて「宮崎県中小企業振興基本条例」の制定に繋がったり今日まで続く「産学官連携MANGO」設立のキッカケになったりと様々な取り組みが生まれてきたことを初めて知りました。

全体を通して、第1回フォーラムから引き継がれてきた「多くの

広報誌にチラシを同封しませんか？

宮崎同友会会員限定で広報誌にチラシを同封することができます。チラシは、お送りしたい月の前月末までに事務局にお送りください。自社での取り組み、やっていることを他の仲間にも知ってもらいましょう。

チラシの封入は1部10円です。会員460名に封入する場合は、460名×10円で4,600円になります。

ご自身の所在支部のみ、特定の支部だけに封入することも可能です。

同封をお考えの方は一度事務局までご連絡ください。



(社福)弘成会

理事長 齊藤 弘泰さん（52歳）

私共『社会福祉法人弘成会』は、「となりの人もみな家族」の精神で、地域の高齢者より豊かな生活のためのお手伝いを行うための施設や事業所を運営する法人です。派手さはなくとも「あたたかく」「やさしい」サービスをご提供しています。



（株）ライフリンク県北店
代表取締役 西村 聖さん（46歳）

今回の紹介は12月24日～1月30日に入会された2名の新会員さんです。（支部別・50音順）

県北支部	57名
ひむか支部	30名
宮崎北支部	123名
宮崎南支部	78名
きりしま支部	157名
合計	445名

※2026年1月30日現在

会員や地域の経営者が集まる、地域に開かれた同友会の催し」という想いを通して、なぜ中小企業家経営フォーラムではなく中小企業経営フォーラムのか学ばせていただきました。

最初に感じたのは第1回フォーラムの土田実行委員長から第34回の小原実行委員長までの34名の実行委員長が悩みに悩んでフォーラムの「テーマ」を決められたのだろうということでした。これは私自身がフォーラムの開催意義、テーマについて思案している最中だからかもしれません、それぞれの時代背景や実行委員長のキャラクターも垣間見えて非常に刺激になりました。また同友会が主催する様々な取り組みがフォーラムをキッカケに始まっていることに衝撃を受けました。例えば第20回フォーラムを通じて「宮崎県中小企業振興基本条例」の制定に繋がったり今日まで続く「産学官連携MANGO」設立のキッカケになったりと様々な取り組みが生まれてきたことを初めて知りました。

全体を通して、第1回フォーラムから引き継がれてきた「多くの