

第21回 経営フォーラム 2014

時代の波に乗り遅れるな!

集え、中小企業の志士たちよ! 今こそ進化のとき

開催日: 2014年10月24日(金) 会場: 長崎ロイヤルチェスターホテル

経営フォーラムニュース



講師 都築 富士男氏



記念講演



～各分科会報告～



◆ 記念講演報告

報告者 古里 学

記念講演には第21回経営フォーラムのテーマ「時代の波に乗り遅れるな!」に相応しい元ロンドン・ジャパン社長の都築富士男氏を迎えさせていただきました。

都築氏は若かりし頃まだ日本に小売流通業と言われる業種が芽生え始めた当時「主婦の店」と屋号に付いたダイエーに望んで入社され、主にバイヤーの業務に従事され、後にアメリカの企業との合併会社の取締役としてアメリカ勤務されていた時、故中内功氏に属望され倒産寸前のロンドン代表取締役就任されるがダイエー社内では赤字のコンビニエンス事業からの撤退が大勢の意見の中、これからの日本には必ず必要とされる業態で有ると信じ、売り手から買い手に立場を変え、生活者の暮らしの中のどこに貢献すべきとお客様の声に耳を傾け、数々のロングラン商品を作り出し、ドミナント出店を軸にチェーンストアとしての仕組みを作り、当時80店舗だった店舗数を3000店舗まで成長させ、その後上場企業の社長を経て独立されました。

現在ではコンサルティングや企業顧問講演の傍ら農業者の支援に力を注いでおられ当日も生産者の作られた商品を熱くご紹介いただきました。

講演の中で時代の変化に対応していく中で重要なことは「経営課題を明確にして解決する仕組みを作る」ことであると提唱いただき、それを実現していくには重要な三つのテーマがあります。一つはお客様のニーズを知るマーケティング、そして他社との連携を考えるコラボレーション、そして成功事例に学ぶベンチマーキングが必要であり、そしてこの三つのテーマに取り組み前に自社の事業の定義から考えて行く事を提唱いただきました。

最後に高度成長期は効率追求で良かったのだが、成熟期になった今の時代は、何より顧客満足度を高める事を通しての企業経営が必要であると結んでいただきました。

この度の記念講演はまさに時代変化を求められている中小企業経営者にとって進むべき羅針盤になったとお声をいただいたことが何よりの喜びでありました。



経営フォーラム 講師 都築 富士男氏
都築氏は、自身がロンドンの経営者として直に経験を踏まえ、現代の経営者に求められるのは「経営課題を明確にして、解決の仕組みをつくる」と提言。それを表現するのは「顧客ニーズを探る」「マーケティング」の他、この「コラボレーション」の他社との成功例を学ぶ「ベンチマーキング」の三つの力が重要であると述べた。

80人が参加したこの「経営課題を明確にして解決の仕組みを作る」というテーマの分科会もあった。(山下陽平)

第3分科会

事業承継

チャレンジと改革の承継道

～やらない後悔よりやって後悔したい～

（株）上田自動車 代表取締役
上田五月男 氏（鳥原支部 支部長）

室長 山崎 功
電線の総合商社、橋本興産株式会社
の専務取締役、橋本桂子氏は1999年の会社の経営危機を機に経営に携わるようになります。

会社存続の危機に直面し取引銀行との面談を経て、実行錯誤の経営改革が始まります。まずは金融機関主導の「経営改善計画書」づくり。この改善計画は経費を落とすための計画で高い理念、志はなく生き残ることを最大の目的に作られたものでした。

もったもったに経営改革をしないとの思いのなか、2002年に同友会入会。これを機に学びの場を貪欲に求めていかれます。

さまざまな学びの中から「損益分岐点の原理原則。それは収益が出たら人に投資をする」というものでした。橋本興産では、新卒採用の際「末っ子採用」という言葉をキャッチフレーズにしています。会社を家族として捉え、新入社員を末っ子として迎え入れ、大切に育てていきますよという思いが込められています。

社長がお父さん、専務がお母さん、社員は子供たちということ。我が子と同じように社員の人生に責任を持つという経営者としての強い覚悟の表れでもあります。

この覚悟を持って経営にあたっては、離職率ゼロ・毎年給料



室長 中牟田 喜成
上田氏は25歳で父親の経営する上田自動車に入社後、あまり会社のこととは考えず日々を過ごしてしまっていた。当時は父親とも意見が合わず苦勞されたようですが、後継者研修会へ参加したことをきっかけに「事業承継」を意識して経営学を学ばれたとのこと。2005年の法人化をきっかけに代表取締役に就任すると、これまでの業界スタンダードであった土日の休みや納車対応などを顧客視点で一変し、土日営業や来店型の立会い納車など「感動の車検」に切り替えて着実に業績を上げています。

現在37歳という若さですが、すでに40歳で会社を引退するという具体的なビジョンのもとに、現在の会社を親族以外の社員へ引き継ぐというステップに進み、後継者育成へ尽力されています。ご自身は関連会社の株式会社525を設立し今後の仕組みづくりを視野に入れて活動されており、経営者としてのビジョンを持つ重要性と実行力の必要性を強く感じました。

質疑応答は各グループから出た質問を整理し、座長の鳥原支部 永吉会員との息の合ったパネル形式（対話形式）で行いました。会社組織としての役割や権限を表にした組織図も用いて、社員個人が会社のビジョ



第4分科会

障がい者雇用

障害者雇用が地域社会の活性化へ

～一人ひとりの幸せの実現を目指して～

プレジャーワーク(株) 代表取締役
（株）ヨシダ精工 代表取締役
吉田周生 氏（熊本同友会 副代表理事）

座長 原田 良太
吉田氏は1992年、脱サラし、（株）ヨシダ精工を創業、創業して10数年が経過した頃、嫌々ながら養護学校からの知的障害者の実習受入をされました。障害者の受け入れをやってみると、様々な出来事やきっかけに吉田氏自身と社内に大きな変化をもたらすこととなりました。その後、リーマンショック等による経営危機を迎えるも第2創業を実施し、既存の社員の雇用を守り、新たな障害者雇用を進める事が出来ました。

事業を拡張する中で、人材不足の際は、ホームレスの方と面接をしてグループホームのスタッフとして雇用するなど、既存の事業所にはない、型破りな発想で次々と取り組みを進められました。

その背景には、同友会での学びを基礎に、経営者の責任を意識しながら、地域の中の自社の役割を明確に位置づけられていたことが要因の一つとしてあるのではないかと感じました。地域社会における会社の役割の一つは雇用を作ること。そのため第2創業を実施し、新たな雇用を作ったことになりました。

雇用についても、通常の雇用はもろんの事、障がいのある方やホームレスの方など、これまでだと人材としては考えられなかったような方の雇用も同時に進めています。これ



座長 西山 浩之
報告者の小林秀司氏は、社会保険労務士として労働紛争の解決業務に携わっていく中で、紛争が起こらない、本来あるべき会社の姿を思い描いていた。そんな中、法政大学の坂本浩司先生の著書「日本ではいかに大切にしたい会社」に出会い、自分で研究を重ね、さらに研鑽を積むべく坂本研究室の社会人修士学生となり、2011年に卒業。その後、事業を行う傍ら、法政大学大学院中小企業経営研究所の特任研究員、また地域活性化伝道師として四国、大阪、島根をメインに「人本経営」による「いい会社」づくりに日夜奮闘されています。

小林先生は既に始まっている「人手不足時代の対応」「平成世代の対応」「トヨタの人本経営への軌きり」の話をして「人本経営」が次世代の経営に不可欠である事を説かれました。

事例紹介で話された日本食研はTVコマースでもおなじみの会社です。ここは「人本経営」を始めて未だ数年の会社ですが、離職率も下がりが、売上も好調です。40周年の記念イベントに8億円を費やし、全国に散らばる社員全員3900人と呼び、一堂に会しお祝いをしたと言う事例をとっても、人を大切にしている経営「人本経営」への取り組み方が



大いに盛り上がり、学びを深めた4つの分科会！

第1分科会

経営戦略

人が輝けば企業が輝く

～100年企業を目指す企業成長の実践報告～

橋本興産(株) 専務取締役
橋本桂子 氏（長崎支部 出島地区会）

座長 山崎 功
電線の総合商社、橋本興産株式会社
の専務取締役、橋本桂子氏は1999年の会社の経営危機を機に経営に携わるようになります。

会社存続の危機に直面し取引銀行との面談を経て、実行錯誤の経営改革が始まります。まずは金融機関主導の「経営改善計画書」づくり。この改善計画は経費を落とすための計画で高い理念、志はなく生き残ることを最大の目的に作られたものでした。

もったもったに経営改革をしないとの思いのなか、2002年に同友会入会。これを機に学びの場を貪欲に求めていかれます。

さまざまな学びの中から「損益分岐点の原理原則。それは収益が出たら人に投資をする」というものでした。橋本興産では、新卒採用の際「末っ子採用」という言葉をキャッチフレーズにしています。会社を家族として捉え、新入社員を末っ子として迎え入れ、大切に育てていきますよという思いが込められています。

社長がお父さん、専務がお母さん、社員は子供たちということ。我が子と同じように社員の人生に責任を持つという経営者としての強い覚悟の表れでもあります。

この覚悟を持って経営にあたっては、離職率ゼロ・毎年給料

座長 山崎 功
電線の総合商社、橋本興産株式会社
の専務取締役、橋本桂子氏は1999年の会社の経営危機を機に経営に携わるようになります。

会社存続の危機に直面し取引銀行との面談を経て、実行錯誤の経営改革が始まります。まずは金融機関主導の「経営改善計画書」づくり。この改善計画は経費を落とすための計画で高い理念、志はなく生き残ることを最大の目的に作られたものでした。

もったもったに経営改革をしないとの思いのなか、2002年に同友会入会。これを機に学びの場を貪欲に求めていかれます。

さまざまな学びの中から「損益分岐点の原理原則。それは収益が出たら人に投資をする」というものでした。橋本興産では、新卒採用の際「末っ子採用」という言葉をキャッチフレーズにしています。会社を家族として捉え、新入社員を末っ子として迎え入れ、大切に育てていきますよという思いが込められています。

社長がお父さん、専務がお母さん、社員は子供たちということ。我が子と同じように社員の人生に責任を持つという経営者としての強い覚悟の表れでもあります。

この覚悟を持って経営にあたっては、離職率ゼロ・毎年給料



第2分科会

共育

人を大切にする経営が進化する

～モノ・カネが優先された弱肉強食の資本主義は終焉を迎え、これからは人を大切にする人本主義の時代が幕を開ける～

（株）シェアードバリュー・コーポレーション 代表取締役
小林秀司 氏

座長 西山 浩之
報告者の小林秀司氏は、社会保険労務士として労働紛争の解決業務に携わっていく中で、紛争が起こらない、本来あるべき会社の姿を思い描いていた。そんな中、法政大学の坂本浩司先生の著書「日本ではいかに大切にしたい会社」に出会い、自分で研究を重ね、さらに研鑽を積むべく坂本研究室の社会人修士学生となり、2011年に卒業。その後、事業を行う傍ら、法政大学大学院中小企業経営研究所の特任研究員、また地域活性化伝道師として四国、大阪、島根をメインに「人本経営」による「いい会社」づくりに日夜奮闘されています。

小林先生は既に始まっている「人手不足時代の対応」「平成世代の対応」「トヨタの人本経営への軌きり」の話をして「人本経営」が次世代の経営に不可欠である事を説かれました。

事例紹介で話された日本食研はTVコマースでもおなじみの会社です。ここは「人本経営」を始めて未だ数年の会社ですが、離職率も下がりが、売上も好調です。40周年の記念イベントに8億円を費やし、全国に散らばる社員全員3900人と呼び、一堂に会しお祝いをしたと言う事例をとっても、人を大切にしている経営「人本経営」への取り組み方が

座長 西山 浩之
報告者の小林秀司氏は、社会保険労務士として労働紛争の解決業務に携わっていく中で、紛争が起こらない、本来あるべき会社の姿を思い描いていた。そんな中、法政大学の坂本浩司先生の著書「日本ではいかに大切にしたい会社」に出会い、自分で研究を重ね、さらに研鑽を積むべく坂本研究室の社会人修士学生となり、2011年に卒業。その後、事業を行う傍ら、法政大学大学院中小企業経営研究所の特任研究員、また地域活性化伝道師として四国、大阪、島根をメインに「人本経営」による「いい会社」づくりに日夜奮闘されています。

小林先生は既に始まっている「人手不足時代の対応」「平成世代の対応」「トヨタの人本経営への軌きり」の話をして「人本経営」が次世代の経営に不可欠である事を説かれました。

事例紹介で話された日本食研はTVコマースでもおなじみの会社です。ここは「人本経営」を始めて未だ数年の会社ですが、離職率も下がりが、売上も好調です。40周年の記念イベントに8億円を費やし、全国に散らばる社員全員3900人と呼び、一堂に会しお祝いをしたと言う事例をとっても、人を大切にしている経営「人本経営」への取り組み方が

座長 西山 浩之
報告者の小林秀司氏は、社会保険労務士として労働紛争の解決業務に携わっていく中で、紛争が起こらない、本来あるべき会社の姿を思い描いていた。そんな中、法政大学の坂本浩司先生の著書「日本ではいかに大切にしたい会社」に出会い、自分で研究を重ね、さらに研鑽を積むべく坂本研究室の社会人修士学生となり、2011年に卒業。その後、事業を行う傍ら、法政大学大学院中小企業経営研究所の特任研究員、また地域活性化伝道師として四国、大阪、島根をメインに「人本経営」による「いい会社」づくりに日夜奮闘されています。

小林先生は既に始まっている「人手不足時代の対応」「平成世代の対応」「トヨタの人本経営への軌きり」の話をして「人本経営」が次世代の経営に不可欠である事を説かれました。

事例紹介で話された日本食研はTVコマースでもおなじみの会社です。ここは「人本経営」を始めて未だ数年の会社ですが、離職率も下がりが、売上も好調です。40周年の記念イベントに8億円を費やし、全国に散らばる社員全員3900人と呼び、一堂に会しお祝いをしたと言う事例をとっても、人を大切にしている経営「人本経営」への取り組み方が



懇親交流会

◆懇親交流会報告

報告者 飛田 精一

懇親交流会は、司会出島地区会 加瀬和利さんの第一声で始まり、山口憲男実行委員長 長の挨拶、来賓紹介、来賓挨拶と続き、辻村副代表理事の乾杯から食事懇談となりました。

食事懇談では、長大チアリーディング「Berriise」の演技に盛り上がり、アンコールまでしていただきました。

さらに、マジシャンDo（佐々田会員）さんによるマジックショーでも盛り上がり、あつという間でした。

開催地ベナント引継ぎでは、長崎支部の出口支部長から北松浦支部の池野支部長へ、ベナントはしっかりと引き継いでいただくことができました。

最後に池野支部長の決意表明からの万歳三唱にて無事に大成にて終了することができました。

多くの方々の協力により、素晴らしい懇親交流会とすることができました、本当にありがとうございました。



経営フォーラムを終えて： 報告者 山口 憲男

第21回・経営フォーラム2014に参加、協力いただきました全ての皆様、誠に有難う御座いました。

私が初めて同友会に参加したのが、3年前の経営フォーラムで同じロイヤルチェスターホテルが会場でした。実行委員すら経験のない私を実行委員長に任命していただいた長崎支部長の出口さん、世間知らずの私を持ち上げてくれた実行委員、遅くまで残業し細やかなサポートをいただいた事務局、皆さんの支えがあつて過去の実績を大幅に超える規模で経営フォーラムを成功することができました。

私たちが実行委員会は「時代の波に乗り遅れるな！集え、中小企業の志士たちよ！今こそ進化のとき」このスローガンに熱意を込め一丸となつてフォーラムに取り組みました。キャラバンでは告知だけして帰るスタイルではなく、例会に参加してデイスカッションにも加わるのは勿論のこと「懇親会まで全員出席！」を基本姿勢として取り組みました。時には二次会、三次会まで参加しフォーラム参加申込書の記入と提出を促進したほどです。そして、これに対して各支部の会員の皆さんが温かく応えていただきました。

大村支部は、動員目標を一番に達成していただき、最終的に大半の支部が動員目標を達成することにより当初掲げた動員目標数320名を大幅に超え、4分科会最大定員とほぼ同数である366名の登録をいただきました。特に長崎県同友会の会員登録数では過去最大の269名、オブザーバーの参加も分科会から出席

していただけた方が多かつたように感じます。

参加したオブザーバーの方々から、会員の経営体験報告が大変評価が高く同じ会員として誇らしく感じました。

今回、特に評価したいのが諫早、大村より遠い島原の団結力と行動力です。なんと島原支部会員38名のうち66%の25名が、5名のオブザーバーを引率して参加した上に多くの方が「講師、報告者を囲む会」にまで参加していただきました。

勿論、成功を喜ぶだけでなく反省点もありました。e・doyu100%返信の徹底、会員出席率の向上、参加費の低料金化etc、フォーラムだけでなく通常例会にもいかに、内容も規模もスケールアップしていけたらと思います。その時は、私が皆様に支えられたお返しに微力ながら協力させていたただきたいです。



第21回 経営フォーラム2014 ご来賓の皆様

(順不同)

- | | | | |
|-------------------------------|---------|-----------------------------------|---------|
| 長崎県 産業労働部長 | 松尾 英紀 様 | (株)商工組合中央金庫 長崎支店 支店長 | 森田 洋司 様 |
| 大村市 商工観光部長 | 高濱 広司 様 | (株)十八銀行 本店営業部 営業推進課 課長 | 北浦 学 様 |
| 松浦市 商工観光課 商工振興係 係長 | 松永千登勢 様 | (株)親和銀行 執行役員 長崎営業部長 | 八起 幸介 様 |
| (公財)長崎県産業振興財団 専務理事 | 宇戸 真二 様 | 長崎外国語大学 事務局長 | 川原 仁幸 様 |
| 長崎県中小企業団体中央会 次長 | 村里 光博 様 | NBC 長崎放送(株) 常務取締役 | 藤井 潤 様 |
| (株)日本政策金融公庫 長崎支店 支店長 中小企業事業統轄 | 林 秀光 様 | NCC 長崎文化放送(株) 取締役 | 西 義光 様 |
| (株)日本政策金融公庫 長崎支店 国民生活事業統轄 | 鶴丸 真介 様 | 中小機構ながさき出島インキュベータ インキュベーションマネージャー | 増田 裕 様 |