

もっと「おおたの同友」を知ろう！参加しよう！

O T A ・ N O ・ D O Y U

おおたの同友

東京中小企業家同友会 大田支部 © 広報誌リニューアル16号

広報委員会

おおたの同友 リニューアル16号 (2019年8月発行)
広報委員長: 針谷周作 (コトノハ株式会社)
広報委員会: 島村亮 (株式会社ルミナス)
発行: 東京中小企業家同友会大田支部
編集制作: コトノハ株式会社

入会の希望は、東京中小企業家同友会大田支部
→ ☎03-3261-7201

NEWS HEADLINE

大田支部運動会

社員の心に火をつけて「FIRE」担当

今年も会員企業の社員同士が連携して作る運動会が開催されます。今年の運動会担当は (株) アートピースの新井社長。先日、蒲田の消費者センターで社員たちを集めた会合が開催されました。今年コンセプトは、「一体感」「つながり」「大家族主義」。スローガンは、「大リンピック」「つながりを深めよう」に決定しました。会員企業と社員同士が作る運動会にぜひご参加ください。

11月16日(土)、会場: 大森第五小学校体育館
詳細は追ってFAX、大田支部ホームページ等で発表します。雨天決行



左/7月11日、消費者センターで開催された企画会議 (株)アートピース新井社長担当。
右/昨年の運動会の様子

大田支部からのお知らせ (2019年7月)

NEWS

- ◎大田支部の会員数は179名です。
- ◎各例会の登録は、大田支部のホームページでも行えます。
アドレスは、<http://ota-doyu.com>です。
- ◎「おおたの同友」についてご意見、ご感想がありましたら、事務局アイダまでご連絡ください。

東京同友会大田支部長争奪 ボウリング大会

〈蒲田ブロック担当〉

大田支部長争奪ボウリング大会を開催します。
会員同士の親睦に、ぜひご参加ください(参加者全員への参加者賞あり)。

Information

開催日: 8月23日(金)

集合: 17:40 ゲーム開始: 18:00

会場: BIGFUN平和島(4階 平和島スターボウル)

参加費: 大人6000円(靴代&懇親会費込み)

中高生4000円(靴代&懇親会費込み)

大田支部がわかる!

大田支部活動まるごと報告会



大田支部の全ブロック、部会、委員会がそれぞれの活動を発表する大オリエンテーション。大田支部のことがわかるこの機会に、新会員様はぜひご参加ください!

9月12日(木)、会場: 消費者生活センター
詳細は、FAX、大田支部ホームページにて。

2019年度 新会員紹介

2019年度に入会した会員です。会員の皆様のフォローをお願いいたします。



(株)ワンコンシスト/代表取締役

大橋成一 氏

※中央区支部より転籍
事業内容: 各種イベントの運営、イベントに特化した人材サービス業



長友税理士事務所/代表取締役

長友祥吾 氏

紹介者: 赤澤大三郎
事業内容: 税務・会計、数字を使った経営支援業務



ESK株式会社/代表取締役

河野智子 氏

※足立支部より転籍
事業内容: ビル等の電気設備設計施工



山内経営株式会社/代表取締役社長

山内修 氏

紹介者: 山下奈々・有倉将人
事業内容: チェーンストア理論とランチェスター戦略を駆使した、小売業・サービス業の多店舗展開専門コンサルタント



株式会社エムアイデー/代表取締役

市野元一 氏

紹介者: 渡辺 大
事業内容: 半導体製造装置、機体・液体制御装置、空圧・デンキ制御装置などの機械組立・製造、有機ELパネル製造ライン内ユニットの組立



有限会社 大鵬(羽田) / 代表取締役

大屋幸子 氏

紹介者: 目黒支部長・大田支部長
事業内容: 飲食業・卸・小売業

この1年、実践・経営指針の会、経営指針成文化セミナー41期を受けてからの変化

同友会に入会したきっかけは、助成金申請手続きをする社労士から東京同友会中央区支部の昼食例会に誘われたこと。社長が沢山いる会に初めて参加し興味を持ち入会した。同友会のホームページをみたら大田支部の実践・経営指針の会の告知があり参加し懇親会にも参加した。三和電気(株)の宮崎会長から「こんど発表されるんですね」というメールが届きました。いつ発表をするか「一言をしてくだささい」と言われ、1年後に発表すると宣言をさせていただきました。その日が本日です。

「流れで創業」

高校時代は麻雀三昧、大学時代は昼にアルバイトでイベント仕事に従事。卒業してメーカー会社に就職し、入社と同時に親会社に出向となったが半年もたずに退職。パチプロなどを経て、大学時代にアルバイトしていた会社で社員の誘いがあり、イベント運営派遣会社に6年在籍。イベントへの人材派遣業、次にイベント制作会社に転職しました。派手な会社でした。金・名誉・女で成功させようと思っていた。勤務時間月420時間。3ヶ月を過ぎて働きすぎと感じた。この会社は人に冷たく、金がすべてというものでした。東京は怖いと実感し3ヶ月で退職。将来、仕事で成功の見込みがないと思った。親と自分で二世帯住宅を建てたばかりで、イベント仕事は慣れていたのでフリーでやろうと決めた。

「成功とお金」

フリーになりました。ディレクターで日給2〜3万円です。やってみたら売上1500万円、粗利300万円を稼ぎ出した。営業先から「君、社長むいてるんじゃない」と言われ、オレ才能があると思われながら創業。10年くらいは社員数4〜5名程度、売り上げ0.7〜4億円規模でした。そして俺は絶対に成功してやると思った。創業の4年目くらいに創業時から唯一仕事をしていたスタッフが他界してしまい、彼の死因は自分が原因でないかと責めた。こいつの為に成功しなくちゃいけないと決意した。3〜4年前まで社員は4〜5名で採用してもほとんど辞めていってしまい、15人に退職届をつきつけられた。社長が嫌いだと言われ悩んだ。売り上げが当時6名くらいでエース社員が「オレこんな会社ささっとやめて独立するんで独立後の仕事ください」と営業先に言っていることを知りショックを受けた。どうも人が辞めていきどうしたらいいのか。自分なりに成功していたと勘違いしていた。

「解決の糸口」

同友会に入会して経営指針成文化セミナー41期を受講した。受講生4名とサポーター4名で1チームとなり経営指針をつくるものです。菓をもつかむ思いで参加しました。社員のために皆さんが語るそのレベルについて聞いていませんでした。成文化で「本当は人の話をきいてないよね」「なんのために経営をしているのですか」「決算書

みて5年後にはなくなりませぬ」とサポーターから言われました。経営者の資格がないとも思えた。そして「社員はなにを考えているのか」と本気で考えた。そして社内アンケートをとり一人1〜2時間の個人面談を始めた。アンケートに、休みが少ない、残業多い、社長気を遣い過ぎて疲れませんか、人が辞めていくのが悲しい、大きい会社になってほしい、儲かる会社になってほしい、ずっと続いて欲しいとありました。社員たちが会社のことを意外に好きなのかと思えた。成文化セミナーを卒業してから、社員旅行、朝礼などをやりはじめた。社員は社長が何かしているなというくらいの気持ちだった。

「理念とこれから」

私の社長としての自覚が足りていなかった。成文化セミナー後3〜4回ほど理念を変えてきた。「努力し成長しみんな豊かに」。以前ならば個々に努力し、男だったら1000万円目指せと言っていただろう。人として成長する努力が足りなかったかと思っていたし、自分だけが豊かになればいいと以前は考えていた。みなし残業制度をやめた。無理して30時間以上働くなと言っている。「みんな豊かに」とは生活もだが、心の豊かさもです。「イベントを成功させて社会に貢献を」。私は大学時代に初めてイベントバイトをしたとき、幕張メッセができたばかりでそこに10メートルのバルーンを上げるという仕事でした。10人係りで10〜20ヶを設置するというものでした。自分が手掛けた作品を作りやりとげた達成感とこれをみんなが喜んでくれていてるということを実感していた。こんなに社会に貢献しているんだということを忘れないようにしたい。「誠実な行いで感謝を繋げていく」。私は自分ばかり大変で誠実でなかったと感じた。「感謝を繋げていく」。私は最寄駅で視覚障害者をみかけた声かけをするということを成文化中から始めた。やると決めたらなんでもやるのです。やると感謝されます。感謝するのは私の方でした。感謝していますといわれて本当はうれしくなった。そんな感謝をつなげていけるようにしたい。アイデンティティ信念・価値観、能力、行動環境のL A B Oピラミッドを社内活用しています。社員教育しても個々でバラバラでは意味がない。本気で考える理念、そして理念の浸透が大切だと実感している。社長の覚悟、創業とか後継とか売上とか社員数とかどうでもいい。必要なのは覚悟ではないかと言っていたが、自分が一番覚悟が足りなかったと気づいた。社長として幸せな会社になりたいと思います。



6月例会レポート

Report

マザーズ上場！ロジザード 遠藤八郎会長が語る
「出会いが導く人生、夢と希望、野望と挫折、志と意思」

遠藤八郎氏

ロジザード(株) 代表取締役

開催日：2019年6月27日 場所：大田区産業プラザPio(1階)

1979年に創歩人コミュニケーションズを創業し、2001年よりロジザード(株)。70〜90年代の高度成長期ファクトリーオートメーション(F A)の基盤をつくる物流システム開発をメインに経営していたが、バブルが崩壊し、先端のF A工場の仕事がなくなった。1億円以上の負債のためリストラをせざるを得なかった。芝公園のビルに入居していたときにオーナーから家賃を減額してもらった。しかし、入居保証金の差し押さえをかけたこともあった。

90年代、セールスフォースの創業者の日記記事「もうソフトウェアはいらない」に衝撃をうけ、パッケージソフトからクラウドサービスへ舵をきった。2000年からASPに参入した。ASP(Application Service Provider)の略で、インターネット上でアプリケーションを利用するサービスやそのサービス提供者のこと。は90年代後半にその概念が、セールスフォースドットコムから生まれた。

2006年1月にV Cから8000万円の投資を受けて、その原資をもとに営業部門を設けて営業に注力、展示会などにも出展し売り上げが伸びてきた。マーケットをどうするかと最初のお金をどうするかが課題だが、私の場合にはバブル崩壊後の縮退後でASPを始めたときにはプログラマー2人、あとは契約社員でスタートできたのが幸いした。

月5万円/1企業あたりでサービス提供を始めた(毎年100社の顧客をとれることを目指してきた)。当初は洋服の

在庫管理に絞って始めた。いままでのソフト屋はびったりのスカートをつくりサイズなおしにお金を要求する洋服屋のイメージ。その方が楽だが、我々は、ある程度余裕をもった「ゴムのスカート」を提案しようと思いついてきた。

上場しようと思ったら経営者、社員持ち株会含め資本政策を慎重に計画することが大切だ。上場が目前になってくると社員の意識は変わってくる。ストックオプションも付与しているので社員のやる気がでてる。仕事の負荷とやりがいと報酬はセットでないと長くは続かない。上場が見えてきたころは目標達成に向けての意識が強くなり自分たちは何をすべきか、販売と開発・製造、顧客サポート、管理の4部門がそれぞれ自主的に活動できるようになった。

上場時は売上10億円。経常1億を最低5年以上出せる社会性のある事業であれば上場自体は可能である。「当社は事業を大きくし、広く物流業界の役に立ちたい」ということで上場が必要でした。

上場後は4半期ごとに予実管理の公表を求められるが当社売上の8割は月額利用料で構成されており、予実の差異は小さく安定しています。

優秀な人材を「何人か」トル採用し、市場を絞り開発し、顧客を増やしていく戦略で成長してきました。

