

もっと「同友会大田支部」を知ろう！参加しよう！

NEWS

おおた の同友

OTA
NO
DOYU

2022年

大田支部の冬



大田支部インスタグラムを
フォローしよう！



大田支部からの
お知らせ

大田支部会員数は
186名
(期首179名)です。

広報委員会

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)
平林正樹(順天堂大学)
郷家由佳(アクアカンパニー)
発行：一般社団法人
東京中小企業家同友会大田支部



賀詞交歓会2022開催！

新しい年を祝う経営者たち

一般社団法人東京中小企業家同友会大田支部は1月27日に羽田バル天空橋店にて賀詞交歓会を開催しました。店舗入店時に検温・手指消毒を実施し、賀詞交歓会受付に先立ち参加者全員が抗原検査を実施(抗原検査キットを大田支部にて確保し費用は大田支部にて負担)。全員陰性が確認されて開会した賀詞交歓会では、開催して60分後に全員のマスクを交換(参加者全員に新たな立体形状マスクを大田支部にて費用負担をして配布)するなど、コロナ感染症対策を施したうえでの開催となりました。

おおたの同友 111号(2022年2月発行)

入会のご希望は、 | 東京中小企業家同友会大田支部 ☎03-3261-7201

2021年度の新会員の皆様紹介

株式会社MSプラネット



常務取締役 角木 弘 氏

☎03-5762-8600
<https://www.msplanet.jp>

事業内容：損害保険・生命保険コンサルティング、リスクマネジメント・ファイナンシャル・相続および資産運用コンサルティング。三井住友海上火災保険㈱の「プロ新特級AAA」認定代理店

プロ新特級認定制度とは、お客様対応・経営姿勢・業務品質・組織体制などの要件を満たしたトップクラスのプロ代理店を認定する制度で、プロ新特級AAA代理店は、三井住友海上火災保険㈱の全国4万店の中で約0.1%の代理店しか認定されていません

(株)N&Bファイナンシャル・コンサルティング



代表取締役 丸尾 健 氏

☎090-5787-0723
<http://www.fp-soudan.com/>

事業内容：同じ売上、同じ役員報酬でも、手元に残るお金を最大化する12の具体策をご提案しています。FP事務所です

弊社では会社と個人は一体と考え、ライフプランニング(人生目標)とそれを支えるファイナンシャル・プランニング(資金計画)を選択肢をもってご提案し、継続的な実行サポートをし続けることを使命として日々活動しております

行政書士オフィスMIRAI



代表 林田 玲子 氏

☎050-5850-3422
<http://first-mirai.com/>

事業内容：行政書士事務所。補助金・助成金・支援金の申請代行

「クライアントファースト」をモットーに「ワンストップ」「マーケティング」「明朗会計」なサービスを適切価格で提供いたします。取り扱い業務：会社設立業務、補助金・助成金融資、バックオフィス業務、ビザ申請、事業承継・M&A、相続・遺産分割・遺言、クラウドファンディングマーケティング、WEBサイト制作ブランディング、融資業務、風営営業許可、深酒酒類販売業免許、建設許認可

スズキコンサルティング



代表 鈴木 希一 氏

☎080-4301-7312

事業内容：ITコンサルティング

鈴木氏は、かねてより「中小企業家同友会は良い会だよ」と経営者仲間の多くからの誘いがあったことからご入会されました。

例会レポート

『IBM流必ず合意形成できる最強の会議術』(講師:小山太一先生)を受講して

報告者
コヒーレント・コンサルティング
小山太一 氏

担当部会:製造部会
開催日:2021年9月1日(水)
会 場:消費者生活センター



弊社は会議が多く、予定時間をオーバーすることも多いので、なんとかして会議の生産性を上げたいと悩んでいたところ、セミナー案内が来たので早速参加しました。

特に「会議の生産性を損なう7つのムダ」と「ムダをなくすIBMの会議手法と7つのルール」は分かりやすいと思いました。

田中角栄さんの言葉としてご紹介いただいた「始めに結論を言え!理由は3つに限定しろ!」も心に響きました。なるほど!

そして、「1分間スピーチ」もすぐに実施できます。

小山先生から学んだことを少しアレンジして「ソラーレ ミーティングの7つのルール」を作成し、今月から会議開始の前に皆で唱和しています。

1. 不規則発言：相手の立場・主張・意見の理解、話を中断しない
2. 散漫：集中、クリエイティブに
3. 冗長：簡潔に、1分以内、始めに結論、理由は3つ
4. テーマのスリップ：テーマをスリップしない、1テーマに集中
5. 不明瞭(論理があいまい)：適語表現
6. 他人事：意思決定、論拠を的確に
7. 対立：全員の合意、対案なければ賛成

オリジナルを知りたい人は、ぜひご著書を読んでください。

効果はまだわかりませんが、毎回の唱和がいつれ効いてくることを楽しみにしています。

レポート：大谷雄二(ソラーレ社会保険労務士法人 代表社員)

おおたの経営者列伝

Story of a Owner
in Ori-ward



其の④ 高瀬 拓士

株式会社
日本コンピュータ開発
会長



高瀬拓士会長近影

当社の常識は

一般企業の非常識

会社概要

Company Overview

1984年に設立された、IT活用コンサルティング、自社製ソフトウェアの企画・開発・サポート、業務システム開発などをおこなう「お客様の課題や想いをICTで解決・支援する」企業。従業員は116名（2021年3月現在）。

<https://www.nck-tky.co.jp/>

ないのに、海外出張にも行かせてもらった。「私はいつも、恵まれてました」と高瀬は言う。

そんな時にオイルショックがあり、京都にあるハイテクの取引先が経営危機に陥った。日立に経営支援要請があり、高瀬はその旧知の社長から名指しで入社を要請された。高瀬は腹を括った。日立からは、「日立を辞めずに、出向せよ。倒産したら戻ってこい」と言われた。32歳だった。

大企業から中小企業に移って、最初の2年間は悪戦苦闘の連続だった。入社直後は、「中小企業はバカしかいないんじゃないかと思っていた」と言う。工場長で行ったので、日立にいる気で部下にポンポン指示を出していたが、何をやってもうまくいかなかった。取締役会では、「お前、日立から来たくせに何も良くならないじゃないか」と吊し上げをくらった。高瀬は、そこで初めて気がついた。「日立で自分は実力があると思っていたが、あれは役職が仕事をしていたのであって自分の力ではなかったのだ」と。そして、「大企業は“組織”で仕事をするが、中小企業は“人”が仕事をしている」ことに気がついた。そこで、問題点があればみんなで一緒になって膝を突き合わせて、「ああしよう、こうしよう」と言いながら同じ目線で考えやり始めたら、おもしろいようにうまくいくなった。6年間工場長をやったうちの初めの2年間は悪戦苦闘をしてボロクソに言われたが、あとの4年間では生産性が数量ベースで10倍に上がった。

アメリカ一人旅

そんな時、突然社長に呼ばれた。「アメリカに進出する。についてはお前、行ってくれ」。寝耳に水だった。航空券と3000ドルの現金とクレジットカードを渡された。40歳だった。高瀬にその時の気持ちを聞くと「私、逃げ方を知らんですよ。逃げようという発想もなかったですけ

上京まで

高瀬は太平洋戦争が勃発する直前の1939年、大分県の貧農に10人兄弟姉妹の下から2番目、3男として生まれた。中学時代、進学高校に進み東京の大学を目指していたが、次兄から「子どくさんで高校にすらやれるかどうかかわからない貧しさの中で、普通高校を経て大学に進学するとは何事か!」と叱られた。そう言われて自分の置かれた状況を初めて認識した。その場で大学進学をあきらめ、工業高校への進学を決めた。厳しい入学試験を突破して大分県立工業高校の電気通信科に入学。毎日片道2時間をかけて通学した。

日立に入社

工業高校を卒業後、全国から高卒男子40人しか採用しない日立製作所への入社試験に合格した。無線機か通信機をやると思って入ったが、配属されたのは黎明期のコンピューターを開発設計する部門だった。職場には旧帝大卒しかおらず、高卒は自分だけだった。高瀬はこう、述懐する。「自分だけ、ポツンといたんです。もうびっくりしました」。

入社の2年後、日立が「日立京浜工業専門学院」という企業内高等教育機関を創設し、その電子工学科に本科生第1期生として入学できた。給料とボーナスをもらって、全寮制で1日8時間勉強した。15カ月間の短期集中教育を終えた後、今度は「クラスから2人だけ残してやる」と言われて、高瀬は研究科に進んだ。そこでは東京大学工学部の研究生として、「2年間分の課程を1年でやれ」と言われた。そこで論文を書き、学会発表をして、無事卒業をした。

出向

卒業後はコンピューターのCPU設計部門に戻り、常に世の中にはない最先端の開発に従事できた。英語は全くでき

経営理念

1. **社会に役立つ仕事をしよう**
“儲かる仕事より、儲からなくても社会に役立つ仕事を儲かるようにする経営”
2. **社会に役立つ活動をしよう**
“営利のためだけではなく、社会に役立つ活動にも重点を置く経営”
3. **社員と共に良き市民になろう**
“経済的規模拡大の追求より社員育て重視の経営”

高瀬拓士

いつ倒産しても良い経営

高瀬拓士

高瀬拓士著『いつ倒産しても良い経営』幻冬舎

どね」と答えた。

一人でアメリカに行くのも初めてで、英語もできない。「もう言い訳したってしょうがない」。高瀬は、腹を括った。アパートの管理人に一生懸命単語を並べてあれこれ聞き出し、商工会議所に行って、銀行を決めて、弁護士を決めて、会計士を見つけて、とうとう会社設立にまで漕ぎつけた。

当時は、一人でアパートにいても英語が分からないから新聞が読めない、テレビを見ても意味が分からない、話す相手もない毎日だった。独房に入ってるような感じがして、「四方からウワーッと壁で押し潰されるような」、ものすごい圧力を感じた。高瀬は、「ああ、こういう格好で日本人は海外に派遣されると潰れるんだな」と感じたという。

日本コンピュータ開発へ

その後アメリカでのビジネスは、紆余曲折がありながらも輸入販売から工場建設、現地生産と進み、高瀬は6年間の駐在で「儲かる工場」に育てあげた。

そんなある日、日立時代の元上司から連絡があり、「すぐ日本に帰ってきてくれ」と呼び出された。日本に帰ると「日本コンピュータ開発という日立の孫会社がある。日立の先輩であるその社長が入院しているから見舞いに行ってくれ」と言われた。病院に見舞いに行くと、社長から遺言状を見せられた。そこには、「会社経営を手伝って欲しい」と書いてあった。日立には大学まで出させてもらい、育ててもらった恩義がある。高瀬はその場で京都の社長に電話をして、「悪いけど辞めさせてくれ」といって取締役を退任した。48歳だった。

当時の日本コンピュータ開発は、社員30数名、設立から2年の会社だった。いきなりの社長就任にも高瀬は、「自信なんかありませんけども、ダメになるという気もなかったんです」と言う。そもそも高瀬には、「満点をとろう」という発想がない。「合格点をとれりゃいい」という発想でいる。自ら「70%経営」と呼んでいる。

いつ倒産しても良い経営を

時はバブル真っ最中だった。アメリカから突然日本に戻り、みんなが浮かれて銀座でドンチャン騒ぎをしている姿が、高瀬には異様に映った。「絶対に弾ける」と直感した高瀬は、「俺は絶対、ムダ金は使わんぞ」と心に誓った。利益率を上げ、徹底して財務強化・内部留保に励んだ。今に続く「無借金経営」の始まりであった。「会社を大きくしようなんて思わない。力のある会社であればいい」。だから売上高を追求することはしなかった。高瀬の経営哲学でもある。

高瀬は、「社会と会社は Give and Take の関係」だと考えている。「社会を一方的に利用して、俺だけが儲かるなんて会社にはしない」。だから、「(市場から退出を求められる)倒産は、むしろ社会貢献だ」と考える。すなわち、「生き残る経営より、いつ倒産しても良い経営」である。そのためには、①儲かる仕事ではなく社会に役立つ仕事をしよう、②社会に役立つ活動をしよう、③社員と共に良い市民になろう、と考えた。これが日本コンピュータ開発の経営理念になった。

社員には、「役職は役割分担でしかない。人間は皆対等。できるだけみんな対等な人間としてやろうじゃないか」と訓示した。それも、前職の中小企業での経験が身に染みていたからだ。社員は皆、キョトンとしていたが・・・。

企業こそが、最強の社会人教育機関

「うちは人の会社の人間を引っこ抜かたくないから、採用は新卒採用のみ。だから入社して5年で半人前、10年で0.8人前を覚悟して、社員育てをしている」、「企業こそが、最強の社会人教育機関である」と高瀬は言う。

高瀬自身、これまでのキャリアを振り返ると「担当になったから、やっただけ

だった。気がついたら、できていた。いい経験をさせてもらった。全部、世の中から教えてもらった」と思っている。「だからうちの会社は、社員育てを最優先にしている会社なんです」と言う。

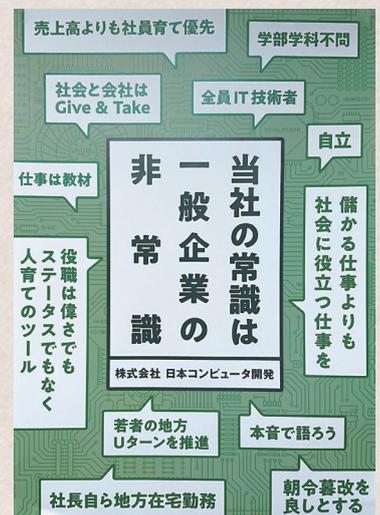
縁あって一緒になって、この理念が好きで、苦勞してもよかったなと思えるような、「誇りある落ちこぼれ集団になろう」が合言葉だ。

同友会とのお縁

10年以上前に、たまたま同友会の例会にゲスト講師として招かれた。それまで同友会のことは知らなかった。入会して分かったことは、「同友会は勉強集団」であることだった。「これが素晴らしいです。理念経営を進めてるじゃないですか。あれうちにぴったりなんです」と高瀬は言う。

次代を担う経営者に贈る言葉

高瀬は自分の後継者である現在の経営陣に、こう伝えているという。「今どんな経営者も売上を上げたい、利益を上げたいと思ってるかもしれないが、違うと思う。何のために経営をやるのか、社会との関係を考えないといけない。人生のなかでの位置づけ、歴史のなかでの位置づけ、国際社会での位置づけ。今、自分がどの位置づけにいるのを知ると、自分が何をやったらいいかが見えてくる。そういう考えをもってやって欲しい」と。「他人と同じというのは、全然いいと思わない。大いなるローカリゼーションこそが、グローバリゼーションのなかでの存在価値。個性があって初めてですよ」と言って、高瀬は笑った。(文中敬称略)



社内の至る所に貼ってあるポスター

『サントリーのサステナビリティを学ぶ』 (講師:寺坂博一氏)を受講して

～社員に「やってみなはれ」とチャレンジ精神を促す経営～

21研1月12日「サントリーのサステナビリティから学ぶ」講師 寺坂博一氏をお招きし開催させて頂きました。

元々環境、「水」がテーマでの勉強会でしたが、サントリーの企業文化「やってみなはれ」に代表される「チャレンジ精神」並びに社員を大切にする文化を学ばせて頂きました。

サントリーもご存知のように上場せず、「中小企業」の強みを活かし株主の批判を受けることなく、また既存事業に安住せず、常に挑戦する精神を忘れない点に改めて学ばせて頂きました。

でなければ、「赤玉ポートワイン」で十分事業継続可能な状態から、醸造熟成に、最低10年かかるウイスキー事業への進出もありませんし、約40年も赤字を垂れ流しビール事業への進出もあり得なかった事です。

また、ウイスキー事業が不振で余剰人員を解雇せず、醸造所の周辺で草むしりを一日中していた。それはリストラせず雇用継続に努めたという点も学ばせて頂きました。

サントリーさんは既に酒類事業は約34%、飲料食品事業が56%に、清涼飲料メーカーへ変貌しております。そんな中、創業来の企業精神「徳積み」というキーワードを含め、より多くの会員さんに聴いて頂きたかった勉強会でした。



報告者
サントリーコーポレート
ビジネス(株)
法人営業推進部専任部長

寺坂博一氏

開催日:2022年1月12日(水)
会場:Luz大森
担当部会:21研

レポート:21研代表世話人 佐々木正勝(三笠総合保険/事業承継コンサルジェ東京一般社団法人)

経営者が
おすすめする本

『さらば群青 回想は逆光の中にあり』(二十一世紀書院)

野村秋介 著

この本は、著者が意図して、ご自身が亡くなる日に出版したものです。民族派である著者が書き残した徒然的なエピソードと対談集で構成されています。

赤裸々に考え生きるとは、むしろ難しい現代かもしれませんが、経営者が顧客・社員・社会に対して向き合うべき姿は真剣そのものですし、「金」や「もの」以上に、「心」や「こと」を考えることは大切なことです。激しくも深く命と対峙する著者の姿は、覚悟と美しさを感じます。

本の中に、著者が生前に行きつけた蒲田駅西口のもつ焼き「八幸」が登場します。一見さんにはお勧めできませんが、私の好きな店です。

私とは思想も生き方も違いますが、忘れてしまてはいけない何か詰まっている一冊です。

株式会社木村工業 代表取締役
木村晃一 社長より

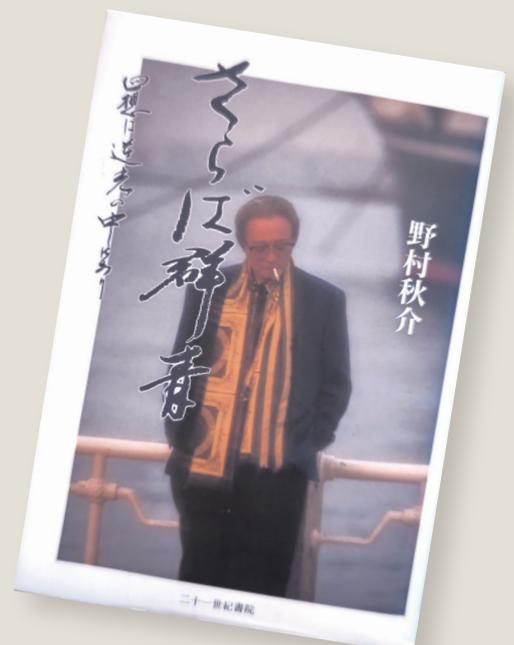


Pass the baton

推薦者

株式会社河津建設 代表取締役

河津修平氏



モンゴルのビジネス環境と 外国人人材による海外進出

12月15日(水)
zoomによる
オンライン
開催

～パワフルな人材が豊富なモンゴルに進出してみませんか～

国際ビジネス支援部会 12月例会では、モンゴルでのビジネス展開と外国人人材による海外進出の可能性について、モンゴル初の高等専門学校を立ち上げた都立高専名誉教授・中西佑二氏と、モンゴル在住約20年のビジネス交流支援専門家・中村功氏、さらに実際にモンゴルからの人材を受け入れている企業らが報告しました。

中村功氏によると、ビジネスの観点からモンゴルのよさを見ると、
①市場が程よく小さいため、ニッチな市場となっていること。②親日的であり、いつかの日本製品への信頼が厚いこと。③広大な国土面積と鉱物資源のポテンシャルある国であり、経済成長していることが挙げられるといいます。また印象的だったのは、モンゴルの人たちは、とてもポジティブな性質を持っていて、躊躇してしまうような場面でも果敢に挑戦していく姿勢があるということでした。

日本の4倍以上の面積に約300万人の人口、豊富な天然資源と盛んな畜産業、多くの大相撲力士を輩出し、1992年には完全に民主国家となったモンゴル国。新たな人材として、モンゴルの人材を迎え入れるのも一つの選択かもしれません。

レポート:針谷周作(コトノハ株式会社 代表取締役)



一泊同友会レポート



大田支部 経営者が 湯河原に 結集し、 熱き語らい

2月5日(土)。晴天の中、朝10時から「ニューウェルシティ湯河原」の会議室・瑞雲にて大田支部一泊同友会が開催されました。

同友会大田支部が主催するイベント情報は、

同友会大田支部ホームページ  <http://www.ota-doyu.com> にアクセス