

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

2021年 大田支部 の夏

大田支部からの
お知らせ

大田支部会員数は
183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(順天堂大学特任教授)
郷家由佳(アクアカンパニー)
小川琢弘(株式会社think shift)
発行：一般社団法人
東京中小企業家同友会大田支部

一般社団法人 東京中小企業家同友会 大田支部

広報誌

109

号



2021年度支部スローガン

理念を貫き新たな変化を生み出そう

コロナ禍に立ち向かう経営者たち

コロナの影響によりリアルとZOOMのハイブリット開催となる会が多くなった大田支部。
表紙写真は、8月5日に開催された幹事会の様子です。
今回も多くの会員様たちにご協力いただき誌面が完成しました。ぜひご覧ください。

おおたの同友 109号(2021年9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

株式会社
39mama



代表取締役
松 優莉氏

大田区蒲田本町1-3-9
☎090-1857-3399

事業内容：シングルmama自立支援、軽配送、越境EC、出版。

女性CEOの活躍でアジア振興と地域平和に貢献を掲げて取り組んでいる。2020年より大田区にて起業、「39mama」をブランディングし女性が起業しやすいビジネスモデルを提供中。

ユニコーン社会
保険労務士事務所



代表取締役
黒水 誉一氏

渋谷区千駄ヶ谷4-5-15
ストークメイジ605
☎090-6847-6619

事業内容：人事労部管理に関する相談対応、会社の人事・賃金・評価制度の作成、システム電子化による業務効率化。

製造業出身のため、安全・衛生そして健康にこだわったきめ細やかなサービスを提供します。

LBM
コンサルティング



代表取締役
志賀 弘毅氏

中央区銀座7-13-6
サガミビル2F
☎03-6821-1378

事業内容：融資借換（調達再編）・財務改善・未来財務による、つぶれない会社づくりのサポート。

10月に開催された東京中小企業家同友会のZOOMによる異業種交流会「ビジネスWAVE」への参加を経て入会。

株式会社
M-Cass



代表取締役
平井 孝道氏

熊本市北区
龍田3-32-18
☎096-288-4177

事業内容：人材育成。楽しくやさしく会計とマネジメントを学べるビジネスゲームの普及。経営数値を学ぶ経営塾の展開。

公認会計士。資格学校で税理士簿記講座の講師を5年務めた後に独立。公認会計士業務の実務経験から、「決算書の数字を読むことを苦手にしてしている経営者」が多いことに着目。「決算書の数字が読める・活かせる」経営者になるためのビジネスゲームを自社開発した。熊本同友会会員。

株式会社
ホワイトホームズ



常務取締役
岩瀬 邦明氏

大田区東嶺町28-11
☎03-6410-6801

事業内容：不動産取引業・不動産管理業

管理物件入居率96.38%（2020年12月24日現在）、今後も私たちの経営理念でもある「必要とされる企業」であるために、総合不動産業を通じて多くのお客様のお役に立つ 確かなスキル（技術や能力）や誠実なマインド（心）または柔軟なアイデア（発想力）をもって必要とされる企業へ成長し続けていきたいと思っております。

Global
Financial Lab



代表
本田 敬至氏

大田区南馬込2-5-11
☎070-8441-5818

事業内容：資産形成・資産保全のコンサル・アドバイス業。保険不動産営業向けセミナー・教育。

キャンソを経て起業。学校では習わないお金の話セミナー、不動産/保険営業向け金融勉強会、資産形成コンサルディング。

経営者が おすすめする本

『本田宗一郎との100時間—人間紀行』(講談社)

城山三郎 著



会社の片隅に社員がお勧めを持ち寄った社内図書館があります。そこから一冊、昭和59年発行の古い本です。著者が本田宗一郎と荒川河川敷のヘリポートから飛びたち、鈴鹿で行われた全国から1万7000人の従業員が集まった本田技研工業創立35周年イベントに同行して、密着取材から独創的な創業者としての人となりが描き出されています。66歳で社長を退き、この時点で76歳。若者にフランクに話しかけ、輸出用1100cc オートバイのデモンストレーションでは社員達が制すなか飛び入りで乗りこなしてしまうエピソードが紹介されています。功績は周知の事実ですが、とにかく気が早く、口が早く、手も足も早かったそうです。後継者（私）に不足しがちな創業者気質ですね。

推薦者

小川建設(株)
代表取締役

小川健氏



おおたの経営者列伝

Story of a Owner
in Ota-ward

三和電気 株式会社
会長

其の2 宮崎浩



義弟が描いたという、宮崎浩氏の肖像画

経営者としてのやりがい？
社員の成長ですよ。

会社概要

Company Overview

創立1933(昭和8)年、設立1951(昭和26)年の照明・医療機器・産業装置用コアパーツの開発・製造・販売業。タングステン加工、タングステン電極などの微細加工技術が得意分野。従業員は87名。現在は会長の宮崎浩(78)の次男、裕二が代表取締役社長として社業をリードする。
<https://mitsuiwa-elec.co.jp/>

かったことをスピーチした。会の後半では、経営理念について話し合った。作っては書き直し、作っては書き直しを繰り返して、1年かけて経営理念を作り上げた。宮崎は、「何のために働くのか?それは豊かな人生のため」と書いた。経営理念を作った経験が、その後の会社経営に大変役に立った。宮崎はいう。「やっぱり大田支部が最高で、自分を育ててくれたとすごく感謝している」。

仕事の不思議さ

同友会に入って分かったことだが、他社の社長さんたちは休日や深夜、時には明け方まで経営を語りあっていた。「これはなぜだろう?」と思った。何度も何度も同友会仲間の企業を訪問させてもらい、現場を体験し、宮崎は自分なりに考察をした。喜んで働く社員にもたくさん出会った。「これはなぜだろう?」と思った。よくよく社員を観察して考えてみると、「自分で情報を集めて、自分で決断をして、自分で行動を起こして、自分で結果を直接味わう。そうすれば仕事がうまくいくということを一度でも経験することだ」とわかった。宮崎は、「これだ!」と思った。あるとき社員が、「社長が採用した人に、ロクなのがいけません」と言ってきた。それで宮崎は、「じゃあ、採用はお前たちでやってくれ。俺に相談しなくていいから」と任せてみた。設備についても、「相談しなくていいから、全部お前たちで買ってくれ。責任は俺がとるから」とやってみた。そうしたら社員は、戸惑いながらも自分たちで一生懸命やりだした。「いろいろな仕事を自ら体験して、自ら理解することが重要なのだ」と思った。それ以来宮崎は、「仕事は社員に任せて、自分は口出しをせず、何かあれば社長が責任をとるようにしている」という。

修羅場経験

一番辛かったことを尋ねると、「当時木造だった社屋が震度3で大きく揺れ、

入社

宮崎は、家業を継ごうとは全く考えていなかったそうである。先代社長である父親は、千葉県茂原から本社のある品川まで往復8時間かけて通勤していた。それを土日の休みもなく40年近く続けたから、起きている時間に父親と顔を合わせたことがなかった。母子家庭だった。「こんな生活はしたくない」と思った。宮崎は「社長にだけは絶対ならない」と決めて、サラリーマンになる道を選んだ。

ところがサラリーマンとして働いていたあるとき、父親の友人に食事に誘われて言われた。「お前は、育ててもらった親の恩を感じないのか?父親が会社経営で苦勞しているのに、息子のお前は助ける気はないのか」。それで悩みに悩み、「帰るか・・・」という気持ちになり父親が経営する三和電気に入社したのである。29歳だった。

同友会への入会

当時の三和電気は、ルールなんてまったくない町工場だった。電気会社なのに誰も「Ω(オーム)の法則」を知らないし、タングステンの直径を算出する計算式も誰もわからない。すべて勘でやっていた。人事管理をやっていたので1年間に社員の3分の1が辞めるような状態で、常に人を募集している会社だった。そんな状態を変えようとさまざまなセミナーに行ったが、どれもピンとはこなかった。ある時、本を読んでいたら、「社員の意見を聞いて、経営理念を作れ」と書いてあった。当時、「経営理念」なんて言葉は知らなかった。すぐに商工中金の支店長を訪ねると、「猿渡さん(二代目の大田支部長)がつくった『指針の会』という会が同友会にあるから、入った方が良いよ」と薦められ、同友会に入会した。月に1回開かれる『指針の会』の前半では「定点観測」といって、全員が自分の想いや行動のうまくいかな



本社



茂原工場

経営理念

**共に、ものづくりの喜びと、豊かな人生を追求する
共に、新しい価値を創造し、広く社会に貢献する**

社員が逃げ出したこと」がきっかけだったそうだ。社員からは、「あなたは自分の息子をこんなボロ会社に入社させようと思いませんか?」と言われた。宮崎は、反論ができなかった。当時の社員は人から勤務先を訊ねられても、会社名ではなく「青物横丁」と地名を答えていたようだった。「勤めていることを家族に自慢できるような会社にしてくれ」とも言われた。それで宮崎は約 100 件の物件を当たり、現在の本社の土地を購入しようとしたのである。

しかし当時は、社内不正行為で銀行取引停止状態。とてもじゃないが、土地を購入するほどの銀行融資を受けられるような状況の会社ではなかった。資金繰りが厳しくて、子供のお年玉をつぎ込んだこともあった。だから融資は、99%ダメだと思った。それでも宮崎は「1%の可能性はある」と思い、融資を受けるために2年間銀行に通いつめた。銀行の担当者には、「また来たのか?貸さないとやったでしょ。もう諦めたほうがいいよ」と言われた。宮崎は、「自分のためにここに来ているわけではないんです」と言ったら、「わかった。ゆっくり話そう」と言って、ようやく支店長と話ができるようになった。宮崎は支店長に経営理念を語り、自分には真面目な社員とその家族を守る責任があること、ものづくりを通して世界に発信したいこと、そのために移転場所を探していることなどを熱く伝えた。支店長は、「わかった」と言ってくれた。銀行はその後、2 カ月かけて個人の信用調査をしてくれた。果たして銀行の審査がとおり、本店から「融資枠 = 無限大」で借りられることになった。融資契約に印鑑を押すときは、手が震えた。結果的には、それで土地付きの建物を購入し、社員の意見を取り入れながら改装工事をした。

社長は仕事ができない方が良い

宮崎は、「社員が失敗をしたということは、行動をしたということ。行動を起こしたことを評価しないといけない」と考えている。「社員に責任を取らせたら、新

しいことはやらなくなる。社長である私には、責任をとるぐらいしかできない。社員に任せれば、社員同士で話し合っ解決してくる」という。

社員に任せるには、勇気が必要でもある。そのためには、「社長は仕事ができない方が良い」と宮崎は思う。「自分ができる社長は、自分でやってしまう。それだと社員は育たない。私は幸運にも仕事ができなかったから、社員にお願いするしかなかった」と、宮崎はことまげに笑う。

経営者とは

宮崎に「経営者としてのやりがい」を尋ねると、「社員の成長」と即答が返ってきた。社員が自ら行動しているときは、社員の口からは不平や不満、愚痴ではなく、夢と希望を語り前に進むようになる。そんな時に、社員の成長を感じるのだという。

また、「経営者は、人を育てるのが仕事」だという。設備や物はお金で買えるし、今は技術もお金で買える。でも、人だけは育てるしかない。以前、お金(報酬)で人を入社させたことがあった。でもそんな社員は、他にちょっと高い給料の会社があるとよそへ行ってしまう。そんな失敗も経験した。

後継者

身内ではいろいろな葛藤があるから、自分の息子を入社させるつもりは全くなかった。宮崎は四代目社長だったが、初代・二代目・三代目の社長がいずれも元気で、当時は様々な苦労があったという。そんな思いを息子にはさせたくない社員と共に

かった。ところがある時、社員からこんなことを言われた。「社員は社長の指示で働くことはいくらでもできますが、方針は示せません。それを息子さんにやっていただきたい。我々の生活を守ってください」と。

会社を継ぐ話は、ある先生から息子に説明してもらった。本人も了解したようで、役員たちがどこの部署に所属するかを決めた。宮崎は、ノータッチだった。息子の入社に当たって宮崎は、「他の社員と同じ扱いにしたので、息子は戸惑ったと思う」という。いきなり現場に配属となったし、給料も一般社員と同じにしたのでそれまでの半分になったはず。宮崎は、息子が自分に直接話をしに来ても、「上司がいるんだから、上司を通してこい」と筋を通した。宮崎は、「冷たいと思ったが、そうしないと社員がついてきてくれなくなるからね。息子も耐えてくれた。だから今はみんなが慕ってくれる。息子がそれで、よく頑張ってくれたと思う」という。

次代を生きる 経営者のみなさんに贈る言葉

宮崎は、つくづく考える。コロナ禍で悪戦苦闘している企業と成長している企業がある。世の中は変化するのが普通だし、どんな世の中が来るかなんて予測はつかない。予測がつかないから、「自分は何をするのか」という目的・目標意識をもって、それに合わせて勉強をするしかない。「勉強とは?」と尋ねると、「体験すること」だという。

「町工場から 20 年、夢を追いかけると実現する。同友会の皆様に感謝していています」。そして最後に、「自社の再生と成長、更には関連会社の終末処理に没頭した 41 年間でしたが、家庭を守り四人の子供を育ててくれた妻のお陰です」と言って笑った。



取材・文責：順天堂大学国際教養学部特任教授 平林正樹

中小企業と 地域金融 の未来

5月
例会

講師
森 俊彦氏

一般社団法人日本金融人材育成協会会長

PROFILE

講師略歴：1979年 東京大学経済学部卒、同年日本銀行入行、シカゴ大学大学院留学（経済学マスター）、ニューヨーク事務所次長、信用機構局参事役（パーゼル銀行監督委員会・日本代表）、審査局参事役（上席審査役）、金沢支店長、金融機構局審議役などを経て、2011年金融高度化センター長、中小機構中小企業応援士、商工中金アドバイザー、きらやか銀行取締役、マネジメントパートナーズ経営顧問に就任（政府委員）2016年～経済産業省「ローカルベンチマーク活用戦略会議」委員、2017年～内閣府「知財のビジネス価値評価検討タスクフォース」委員、2018年～環境省「ESG金融懇談会」委員、2018年～、金融庁「融資に関する検査・監督実務についての研究会」メンバー、2019年～環境省「ESG金融ハイレベル・パネル」委員、2019年～金融庁「金融仲介の改善に向けた検討会議」メンバー、2020年～内閣府「価値デザイン経営ワーキンググループ」委員、（著書）「地域金融の未来 金融機関・経営者・認定支援機関による価値共創」（中央経済社）



大田支部5月例会の担当は、活動の再生を目指す「21研」です。

長々期の凋落の途上にある日本の金融機関は、ゼロ金利と法外な流動性供給のなかで、ドロ沼のような終着駅へ辿り着こうとしています。講師の森俊彦氏（日本金融人材育成協会会長）は、金融機関にとって、正常先の上／中位は低金利競争により自らの首を締める「レッドオーシャン」であるとし、ミドルリスク先から実質破綻先までの企業（ブルーオーシャン）の経営支援、企業再生に取り組んでこそ、本来の金融仲介機能の再生と適正利潤への復帰を進めることができるとします。さて、地域金融機関に、リスク先企業に入り込んでその経営を支援する金融マンがどれだけ生まれ、地域金融機関自身がそのための組織的な支援システムを構築することができるでしょうか？

わが国企業経営の伝統的基本は「売り手よし／買い手よし／世間よし」の「三方よし」です。「貸し手」と「借り手」の関係の正常化に止まらず、「世間よし」を実現する新しい舞台装置の上でこそ、地域の企業と地域金融機関の関係の再生が進むでしょう。

講師の森俊彦氏、中同協で登壇した際は、劣後ローンの是非について激しい議論がなされたことに驚き、支部例会での多様な意見交換にも好感されたようでした。

ようこそ同友会に！共に未来を！！



レポート：(有)グローバルミッション 代表取締役 田中基茂氏

技術経営MOTから学んだ日本の経営の優れた点とは何か？

～ 激動の今「変えるべきこと、変えてはいけないこと」を大田区から世界へ羽ばたいた小さな巨人に学ぶ！～

西居徳和氏

(株)西居製作所
代表取締役

開催日: 7月21日

場 所: ①リアル会場
大田区産業プラザ
Pio (6階C会議室)
②ZOOM

奇しくも当日7月21日、東京オリンピックの競技、女子ソフトボール、サッカーが無観客で始まった。全世界的にコロナ禍で経済活動が停滞する中において、一切の給与カットすることもなく西居製作所は堅調に事業を続けている。むしろ、コロナ禍だからこそできる経営の改革にも取り組まれ成果を上げられている。

コロナ禍という未曾有の不況においても堅調な事業展開を行っているのは、西居氏の経営哲学「変えるべきこと、変えてはいけないことを明確にし実行すること」にあ

るといふ。

このような西居氏の経営哲学の根底にあるのは、東京理科大学大学院、経営学研究科の岸本太一先生の技術経営 MOT の考え方・フレームワークである。

今回の講演ではフレームワークに当てはめ、わかりやすく説明を頂いた。

フレームワークによると転換計画を考える際のポイントは3つあるという。

- ① 効果と対象の総にらみを意識する
- ② 「何を変えないか」も意識する
- ③ 転換策の導入順序を考える

西居氏曰く、「何を変えないかを意識して総にらみしながら順序を考えて利益になる方法を優先した。内部組織の変革とカネのマネジメントに手を打ちコロナ対応した。」

例えば、企業内部のマネジメントの転換では、変えてはいけないものは社員への給与保証であり、変えるべきは稼働日である。昨年5月より10月までは週休4日、11月からは週休3日でも給与100%保証を守った。

職人の流失を防ぎ不況期を乗り切り平時に戻れば長期的には売上拡大に繋がるという説明であった。

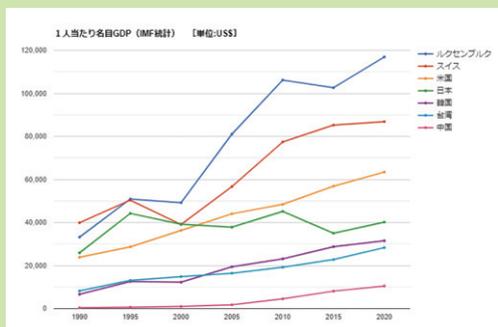


レポート: コヒーレント・コンサルティング代表 小山太一氏

21 研

2021年度取組

会員皆様の経営者としての教養を高め、
政策提言の礎の一助となるような魅力ある研究会開催を図りたいと存じます。
例えば下記はここ30年の一人当たりGDPの推移並びに実質賃金の主要な国際比較。



出典: IMF / GLOBAL NOTE



出典: oecd.statより全労連が作成(日本のデータは毎月勤労統計調査によるもの)。注: 民間産業の時間当たり賃金(一時金・時間外手当含む)を消費者物価指数でデフレートした。オーストラリアは2013年以降、第2・四半期と第4・四半期のデータの単純平均値。仏と独の2016年データは第1～第3・四半期の単純平均値。英は製造業のデータのみに。

中小企業の生産性云々ともいわれております。経営者として左記のような客観的なデータの背景に何かがあるか応分に理解する必要があるものと思料。

その為には、世話人会の充実を図ると共に、21研ならではの、通常例会では無いテーマを採り上げ会員の皆様及び地域に発信し、知恵の輪ネットワークを拡げ、特に地元・大田区と共に事業を継続する上でより地域との結びつきを深め共に発展していくようなテーマを目指します。

皆様にご理解ご協力いただければ幸いです。ありがとうございました。

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ュ東京一般社団法人)

同友会大田支部が主催するイベント情報は、