

知恵産業・経営大会2017

京都企業に活力を!～「知恵」で生き抜く新たな一歩～

企業経営・調査研究の各分野でご活躍中の講師を招き、講演会を開催しました。大会当日の様様をご紹介します。

特別講演

鈴木 敏文 ((株)セブン&アイ・ホールディングス 名誉顧問)

変化対応～敷かれたレールはない～



私はいつも、この先、世の中がどう変わるかということを中心に、何をするかを考えるようにしてきた。コンビニエンスストアという業態も、日本では成功しないと大反対にあったが、やがて大型スーパーだけではニーズに応えきれない日がくると確信していた。結果、たとえばこれまで店で売る発想のなかった弁当やおにぎり、おでんな

どが受け入れられ、今ではあたり前になっている。伝統も重要だが、先の変化とお客様の心理を読み解き、それに合わせて創意工夫し自ら基礎をつくっていくことが大切である。世の中の変化は、事業をやっている者にとって力を発揮するチャンス。その意味では、これからはとても面白い時代になる。

第1分科会

酒井 光雄 (ブレインゲイト 代表)

中小零細企業のブランディング～人手不足対策の鍵～



人手不足の今、人材を迎え入れるには、まずはどんな人材が欲しいか特定し、それに合わせて社内体制を整えることが必要。その次に着手すべきは、「ブランド力」と「広報力」の強化である。ブランド力とは、価格競争ではなく「価値」で競える資源を持っているということ。発揮できる資源は無限に存在する。経営者が即断即決できる

中小企業は特にブランド力を発揮しやすい。それを「見える化」するために必要なのが広報力。ネット検索時代に対応した情報づくりと継続的な発信をしていかなばならない。幸い、京都には他のどこも勝てないブランド力がある。メイド・イン・ジャパンを京都から世界に発信し、魅力をつくりながら有能な人材を確保されることを期待する。

第2分科会

白河 桃子 (少子化ジャーナリスト、働き方改革実現会議 有識者議員)

働き方改革で実現する女性活躍と中小企業の躍進、地方創生



働き方改革とは、多様な人が多様な形で参加できるよう、量から質へと働き方を変えること。何より、長時間労働をよとするこれまでの考え方をやめることが鍵となる。それを担う経営者は、ITの活用やテレワーク、必要な業務の見直しなどのイノベーションとともに、短時間で成果を出す労働形態をきちんと評価する仕組みをつくり、確実

にまわしていかなければならない。優秀な人材をいかに確保し、活用するかも、その設計と運用次第といえる。ダイバーシティ(多様な人材の活用)を推進し、自己研鑽の時間を確保すればチームの生産性も上がる。働き方改革は、企業の抱える労働力不足などの課題と、地方創生や女性活躍などの社会課題の解決を可能にする。



「変化対応」
「教わられたレールはない」
鈴木 雅文氏

第3分科会 第1部

金澤 亮 ((株)ユー・エス・ジェイ マーケティング本部セールス&アライアンスマーケティング部次長)

ユニバーサル・スタジオ・ジャパンの集客戦略



マーケティングは、生産性を高めるうえで重要なアクティビティである。「モノを売る」ではなく「売れるモノを作る」、すなわちUSJでは「来なくなる必然をつくる」ことが重要である。私たちは、ビジネスの目的(OBJECTIVE)、ターゲット(WHO)を明確に定義し、その後戦略(WHAT)、具体的な戦術(HOW)に

落とし込んでいく(マーケティングフレームワーク)。「目的」を見失わないために、この順番で決めていくことが非常に重要。徹底してWHOの理解をすることで、期待を上回る体験を届けられる。また自社のみでなく、多くのパートナー企業ともアライアンスを形成し、戦略的な集客活動を展開している。

第3分科会 第2部

山田 雅裕 (未来工業(株) 代表取締役社長)

日本一幸せな会社の作り方～短時間労働に向けた取組～



当社は特徴的な取り組みで「社員が日本一幸せな会社」といわれてきた。なかでも「残業禁止」は時代の先をいく取り組みであったが、それは、あくまで会社が利益を上げるためのベストの方法を探った結果である。残業は経費の無駄であり、生産性向

上の妨げになる。「残業する社員はよい社員」という考え方が残業をつくる。徹底して無駄をはぶくという価値観を統一しつつ、社員のやる気を引き出すことが、会社を伸ばすために一番必要なことである。

第4分科会

事業承継は100社100様!!きっと見つかる承継のヒント



【パネリスト】 中農 康久 ((株)中農製作所 代表取締役会長)
境 順子 ((株)マスコール 代表取締役社長)
増田 徳兵衛 ((株)増田徳兵衛商店 代表取締役社長)

【コーディネーター】 成岡 秀夫 (京都府事業引継ぎ支援センター 統括責任者)



長男がいながら従業員を社長に指名した(株)中農製作所の中農康久代表取締役会長は、「自社を成長させてくれる人材指名の責任を感じた。結果、攻めの経営の現社長、守りの息子という好バランスが生まれた」と語る。(株)マスコールの境順子代表取締役社長は、「父の事業拡大路線に歯止めをかけ経営を立て直したい一心で」承継を志願し、2年で黒字回復。「衝突しながら

も会社を残すという目的の一致でやり遂げられた」と振り返る。1675年創業の造り酒屋・(株)増田徳兵衛商店14代目の増田徳兵衛代表取締役社長の承継は、国内の日本酒需要が落ち込むさなか。「思い切った改革を実践しつつ、人の手がかかわる部分は大切に残した」という。いずれも早めの対策や決断が事業継承成功の鍵となったといえる。