

工業蒲田

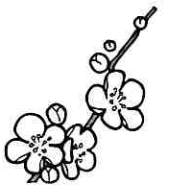
発行所 東京都蒲田区1丁目29番8号
 電話 (3732) 7821 (代) 組合
 蒲田工業集誌 編集 同人委員会
 印刷 道所
 東京都蒲田区中央8丁目5番1号
 城南印刷工業株式会社

年頭ご挨拶



蒲田工業協同組合

理事長 増田道造



謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

組合員並びに木鶏会の皆様にはお
 変りなくお正月をお祝いのことと存
 じます。

旧年中は組合並びに木鶏会に格別の
 ご支援とご厚情を賜り、心より厚く御

礼申し上げます。

さて、昨年は統一地方選、参議院選
 と選挙の年でした。総理大臣の交代や
 大連立の話からの一連の騒動など政治
 が色々忙しい一年でもありました。
 数年後振り返った時に二〇〇七年が
 一つの節目だったと思うのかもしれま

せん。

又、この数年続く原油価格の高騰は
 止まらず、アメリカもサブプライム
 問題が深刻で対岸の火事と言ってい
 られるか不安材料は事欠きませんでした。
 兜町の格言では「子(ね)は繁栄」
 と言います。十二支の初めの干支でも
 ありますし、今年には明るい話題の多い
 年になるよう願っております。

当組合は一九四九年二月に設立さ
 れ、今年には六十周年を迎えます。実績
 のある歴史のある協同組合であつても
 時代の流れには抗することも出来ず、
 組合員の減少が今尚続いております。

このような状況の中で協同組合の事
 業を考えさせられるのも事実ですが、
 協同組合の相互扶助の精神とは何なの

か我々は絶えず先輩達から教えられて
 きました。それを継承していくことが
 当組合、延いては大田区工業再生の一
 番の力になるのではないのでしょうか。

近年力をつけてきた若手の行動力、
 感性、挑戦意欲は目を見張るものがあ
 り、頼もしく感じておりますが、更なる
 飛躍のために今年も全力でサポート
 したいと思っております。

日本の経済を支えているのは、やっ
 ぱりモノづくりです。それも、大企業
 ではなく街の小さな中小企業だと自負
 して知恵を出し合い互いに繁栄してい
 こうではありませんか。

組合員並びに木鶏会皆様の引続きの
 ご指導、ご協力をお願い申し上げ新年
 のご挨拶とさせていただきます。

広州市花都汽車城進出 企業視察記

広州市に
 進出して躍進!

当組合員第一金属工業(株)
 中国名・華思特(ファースト)



目次

- 「年頭ご挨拶」
- 「広州視察記」
- 「経営・成功の哲学」
- 「組合員だより」
- 「業務報告」
- 「掲示板」
- 「年賀広告」

- ①
- ②
- ③
- ④
- ⑤
- ⑥
- ⑦
- ⑧

昨秋の十月十一日から十四日にか
 けて、当組合と木鶏会主催で中国広東省
 広州市花都区で日本から進出して活躍
 している企業を視察させていただきました。

広州市は、広東省の省都で北京・上
 海につぐ中国第三の都市です。華南地
 区最大の商業都市で、華南地区の交
 通・通信の中枢でもあり、南中国海に
 臨み、香港、マカオに隣接していて、
 近年、ホンダ・日産・トヨタの三社が
 進出して「中国のデトロイトとなる」

ことを宣言し、世界の注目を集めてい
 ます。

我々一行は汽車城の広州花都汽車城
 発展有限公司及び花都汽車城管理委員
 会へ表敬訪問しました。花都汽車城発
 展有限公司の副部長のリョウさんと主
 管のゲンさんに応対していただき、花
 都の現在に至る迄の歴史や、日系進出
 企業の状況と今後についてのお話を伺
 いました。

企業が花都に進出する際は、花都政
 府は情報提供や市場のニーズに合うか

どうか事前考察のアドバイスをしたり、
 更に得意先がない場合は協力・紹介等
 を行っているそうです。進出したい企
 業にとっては、非常に大きなサポート
 になると感じました。

各社の出迎えを受け、概況を説明し
 ていただいたから工場を見学させて頂
 きました。

① 広州アルファ

二〇〇四年十月設立。
 自動車用キーセットとドアハンドル
 が主力で東風日産、ホンダ、アイシ
 ン精機及び樹脂メッキを上海GMに
 供給しています。

海外では広州以外に、アメリカ、韓
 国、メキシコ、タイに工場を持ち、
 完成した製品は世界トップクラスと
 評価されています。

工場の現場では、現地採用した従業
 員に経営目標や経営計画を周知させ
 ていて、レベルの高さが窺えました。

② ファースト(第一金属工業)

二〇〇四年十二月設立。自動車用部

品プレス及び加工。
製品の販路は広州アルファがウエイトを占めていますが、他の販路先も開拓しているそうです。

現在従業員は七五名で、主要設備のプレス機八台で稼働しています。最大プレス機は三百トンです。

経営理念・品質方針を掲げて目標に向かって突き進んでいるエネルギーを感じました。売上も順調に推移しているそうです。

③ 星光広州

二〇〇四年十二月設立。亜鉛ダイカスト製品がメインです。

従業員は百三名。天井の高い広々とした工場で整然と作業していて圧倒されました。

④ 広州盛栄

二〇〇六年十二月設立。自動車及び工業用ゴム成型部品。二〇〇七年八月より量産を開始したそうで、来社のお客様に「一目惚れ」される様な工場を目指しているそうです。

視察を通して、花都汽車城に進出する日系の部品メーカーは、ハード・ソフト両面から進出しやすい条件が揃っており、又現地生産



では品質・コスト・納期に対応して取組み、特にコスト競争力の優位性を十分生かせる環境にあると思いました。

広州市の印象は、まず幹線道路の道幅が広いこと。道路はコンクリート舗装が多いので埃っぽいこと。車は新型・旧型入り混じり中国・日本・韓国・アメリカ・ドイツ製です。そして自転車よりバイクが多いのですが、旧型で汚れていました。人々の運転マナーは信号無視や割り込み等があり慣れないと恐いです。又、信号が少なく、道路を横断するのに車に關係なく平然と自分のペースで歩いていました。

道路の両側・周辺は高層マンションや店舗、アパートが林立し、建築中の建物も多いのですが、老朽化した建物は殆ど手入れをしていません。スモッグの日が多く、晴れても青空が少なく空気が激んでいる感じがしました。

一番強く感じたのは、街はエネルギーで経済大国の断片を見ました。中国では、積極的に外資を受け入れているので、ビジネスチャンスがある企業は日本が

らも多数進出していますが、失敗する例もあるので事前調査が重要です。

「汽車城」内の日系部品メーカーは、恵まれた立地条件、行政府との良好な関係、整備されたインフラを活用して企業の社会的責任を果たし、自動車産業に貢献しています。

今回の視察で、経済発展著しい中国を見て、経済のグローバル化に伴い日本の製造業が今後進むべき方向について大変勉強になり非常に意義のある視察旅行でした。菅谷社長はじめファーストの皆さん本場にお世話になりました。ありがとうございました。

「経営・成功の哲学」

PHP研究所 代表取締役 江口克彦氏

皆さんこんにちは。

政府の役を色々やっているのですが、そのうちの「イノベーション25」戦略会議の委員をやっています。東芝の会長とか日本学術会議の会長とか東大のコンピュータの先生とか専門の人たちが集まって、一人私くらいが技術畑でない委員として入っています。これからの技術はどうなるかという話の中でおもしろいと思う覚えているのは、先日「カプセル内視鏡」のことが新聞に出ていました。今まで管を入れて検査していたのをカプセルを飲んで一晩過ぎすと消化器系の診断が全部できる。このメリットは管では小腸は検査しにくい、カプセルだと小腸まで検査できる。こういうのが実用化される。日本のメーカーもこれに参入するというのが新聞に載っていましたね。これから二十年位先にはカプセル内視鏡ではなくてカプセル健康診断鏡ができるということなんです。内視鏡と同じで寝る時にカプセルを飲むと血液から体の臓器全て診断したデータがでてくるということですから、今人間ドックに皆さん入っていると

つていました。

それから自動通訳機というのが出てくる。これは今でもできないというものはなくて、こないだもシャープが自動通訳機を出したと新聞に出ていたので、シャープの広報に訊ねたら「まだ十分な機能を発揮するまでになっていない。更に検討を要する」ということだったので、二十年后になるとヘッドホンのような形で両者が使うと、スペイン語で話しても相手のヘッドホンはスペイン語で聞こえ、日本人の方には日本語で入ってくるという通訳機が出てくる。

国際電話も非常に楽になる。いちいち英語で話さなくても良くなる。日本語で話せば途中で変換される。アフリカの国に電話しても自分の国の言葉で話して日本語で伝わるというものができるということなんです。

もっと面白いと思ったのは翻訳コピー機ができるということ、日本語の文書のコピーを英語のボタンを押すと英語に翻訳されてコピーされるとい時代が来るという話もあります。

リアモーターカーの話もあって、時を同じくしてJR東海がリアモーターカーで東京と大阪を五十分、六十分で結ぶと言

つていました。同時に飛行機も二十年後には東京とニューヨークが四時間位になるといふようなことでは。

自動車も衝突しようとしても衝突できないような装置が工夫されてくるということでは。

エネルギーもバイオエネルギーだとか脱石油ということで炭酸ガスを燃料にして水を排出するという水素ガスをみないものかもしませんがそういう車とか、ボディの塗料そのものが太陽電池になってガソリンを入れるタンクがなくなるとか、皆さんもご存知だと思いますが、今腕時計は太陽電池で永久に動くというのがこの二、三年出てきました。夜中の二時と四時に電波が発せられて自動的に時間が合うようになっていくという時計。カシオ、シチズンが成功しました。時計はこの方向に流れていく。電池とか手巻きの時計はマニアは固執しますが、普通の人は三年前十万したものが最近三万円位ですからこれからは太陽電池でしかも高級感のあるソーラー電波時計の争いになっていくと思います。

おそらく家庭の電気というものも果たして電力会社から電気を送ってもらわれないといけないかどうか。太陽電池というのが一つの芽と考えられている。小さな小さな五センチ四方の太陽電池ができる。今屋根瓦に集光のソーラー装置をつけている家がありますが、あんなに一面に取り付けなくても良い。せいぜい一メートル四方の電池で十分家庭の電気を賄うことができるということになる。

飛行機も昔の出来ない飛行機ができる。二十四時間離着陸が可能になるわけでは。

こういうことが二十年後に実現されてくれば周辺の技術もどのように研究開発されていかなければならぬということも皆さん方経営をされているのですから、技術の流れとかこれからの時代を考えていると思います。これからの技術の先取りは非常に大事だと思えます。

時代を読む

一九七〇年大阪の千里で万博をしている最中にシャープはパビリオンを出さなかったと思えます。シャープの合言葉は当時皆が問題にしなかった「液晶に取組む」ということで「セリよりテリ」といって天理に液晶の研究所を作って取組んだ。ですから液晶テレビは国内ではシャープが独占状態になっていく。

時代を見越して技術開発に取組んでいくということが、後追いはなく先行する技術開発を考えていかなければ企業はこれから生き残っていかないと考えます。これからは新素材の技術或いは医療技術であるとか、バイオ技術、ITの技術という方向なことで、だいたい技術の方向というのは決まっている。そういう医療やバイオ、新素材、ITの技術というものの方向で舵取りをしていく或いは先行して予測してシャープのように取組んでいくことが大事だと思えます。

松下幸之助も始めたのは電気というもので、時代の先取りをしたから良かったと思えます。当時松下幸之助が事業を始めた頃は自転車が輸入されて今のベンツやロールスロイスくらいの価値があった。自転車店に奉公したわけですからそれに捉われていたら松下電器も十兆円の企業にはならなかった。市電をみてこれからは電気の時代だと電気に取組んだのです。

皆さん方もこれからどういう技術、どういう方向性かということに取組んでいかないとやってもやっても砂山を登っているように努力の割には成果が上がらないということになるのではないかと。成功する経営の第一点目で申し上げたいのは「時代を読んだ経営、時代を読んだ事業、時代を読んだ投資」をしていくことが成功する経営に繋がっていくと思えます。

人材を育てる

二つ目は何と云っても人材を育てるといふことが大事だと思えます。

その会社に所属している一人一人が人間的に大きくなっていくことで初めて企業が大きくなる。社員一人一人が人間的に成長しないままに企業が大きくなることはないということでは。

松下電器は戦前は小さな町工場で、人が集まってこないという状態だった。応募してくる人は皆入れるという状態。四流か五流の若者しか入ってこなかったのに大きくなったのは松下幸之助は人を育てて一人一人を大きくしていったからといえる。何故松下幸之助は人を育てることができたのか、どうやって育てることができたのかということですが、その特徴的なことは松下幸之助が部下に物を訊ねるといふことをした。それが部下を育てることに繋がった。松下幸之助自身に言わせると「自分は学校も出ていないし勉強もしていない。だから部下であろうと誰であろうと訊ねて教えてもらって学んだ」と言っています。私は松下幸之助は人を育てるといふことについて部下に訊ねるといふ手法を意識して使ったのではないかと思います。

事あるごとに部下に訊ねる。「わしはこう思うけど、あんたどない思う？」というのが松下幸之助の口癖だった。部下は往生する。正直答えられない。急に聞かれて正確な答えが出来る筈もないので、私も最初「かなわんな」と思ったのですが、「解りません」というと「ああそうかア。解らんかったらええわ。解ったら教えてくれなア」と非常にソフトな言い方なんです。それを三、四回繰返すと、「大將は次にどんなことを聞いてくるか」多少は部下も考えるようになる。最近会社でこういう問題が話題になっているから調べておこう。大將から聞かれるかもしれないというふうなことで、部下が勝手に勉強を始めるわけでは。私は二十三年間側で色々な部下との対応の仕方を見ていて「訊ねる」ということに四つのメリットを実感しました。

一つはいま申し上げた部下が勉強をするようになる。準備するようになる。

二つ目はやる気を出して仕事をしようになる。これは部下は究極お金で仕事をしているかというところではないのです。少々給料が安くても大將から信頼されているかどうかでやる気を出さずか出さないかになる。信頼されていると感じたら部下は一生懸命やるんです。これは産業心理学でも最初にでてくるのですが、最近では日雇い労働者とは言わないのでしょうかがそういう人は、ガツガツ文句いって信頼してくれないが給料が高い。片一方は日当は安いけれども自分達を信頼してくれる。どっちに行くかというところ九割は信頼してくれる親方の方にいくという実験があります。これは労働者の実験だけでなく一般的にも言える。金で人を使おうと思うと案外部下はついて来ない。自分を信頼してくれるから聞いてくれるのだ。自分を頼りにしてくれているんだと思うとやる気を出す。こうやって訊ねることによって四流、五流の人たちでも勉強して調べておくそしてやる気を出すということでは。二流、三流の社員に成長して行く。そして中には一流の高橋荒太郎さんとか稲井さんのような松下幸之助を取り巻く七人の侍のような、自分達で会社を発展させますという人が次々に出てくる。これは訊ねることによって信頼を部下に感じさせたということだと思えます。

三つ目のメリットはいうまでもなく訊ねた方が情報が集まるということでは。例えば皆さんもだれそれが今日休んでいるということでは案外解らないかもしれない。皆元気が」といふようなことも訊ねるといふことになりすから、「皆元気でいますよ」と、これも情報です。「だれだれ



君に連絡取れたら社長が心配していると伝えてくれや」というようなことを言えば、だれかが休んでいる人に電話したとき「大丈夫か？社長に言ったら社長が心配しているよ」と言えば風邪で休んでいる人も感激するわけです。発端は何かというと皆元氣かと訊ねたことで情報が得られた。ましてや「こないだ〇〇会社に営業に行きましたらこういうことを経験しましたよ」とか話してくれる。それを汲み取っていくと情報が経営に生かされることになっていく。

もう一つ上司にとつてのメリットは部下が上司を慕うようになる。皆さん方は部下に指示をしなくてはいけない、管理しなくてはいけないと思っっているかもしれない。管理しなくては話がかかると部下は「ウチの大将は話がわかる。我々の話をよく聞いてくれる」と慕うようになる。近寄りた、近寄って話がかかるといふソフトなカリスマ性が出てくるわけです。ハードなカリスマ性は中内功さんと堤義明さんとか藤田さんも部下が近寄り難い大将ですが、管理ばかりしていると怖がつて近寄ってこない。

銭形平次はガラッハ一人でしたが、松下幸之助は百人くらいのガラッハがいました。外部も内部も次々「会わせてくれ、話をさせてくれ」と近寄ってきて「実はヨ-

ロッパに行ってきました。ヨーロッパのマーケットはこうですよ。」と全然関係のない証券会社の幹部の人がやってきて話す。或いはまた別の証券会社の人がきて「アメリカのマーケットはこうですよ」と話していく。松下幸之助は体が弱かった。一年の半分はベッドの上で体を養生しながら生活していた状態でしたから、的確に松下電器の経営をすることができたのは居ながらにして情報を持つてきてくれたわけです。

皆さんは健康でこうやって出向いて情報を集めるということと同時に少なくとも三〇人位のガラッハをどうやって周辺に作るか、これからの二十一世紀の経営者にとつて非常に重要な条件はガラッハを何人持つかにつきますのではないかと思います。

その工夫はやはり物を訊ねる。そこにはプライドがあつたらダメですね。多くの人達と素足で物を話し合う。上下関係で見下ろすという気持ちを持つていうことではダメ。誰でも対等の立場で話をする。相手が若かろうと新入社員であろうと同じ高さで物を言うような想いというか考えをもたなければ。社長だから偉いと思つていたら大間違いで、社長は社長という役割を演じているわけです。マンマミアとか或いはミュージカルなんか主役だけでは舞台上にならない。主役という役割、端役という役割を演じているというだけのことです。

谷沢永一さんという評論家、今は関西大学の名誉教授ですが、松下幸之助について書いた本のなかに松下幸之助さんほど高下駄を履いて物を言わない人は自分は知らないという一文があります。高下駄を履くとは相手を見下ろしながら話すこと。偉い人ほど高下駄を履きたがるものだ。松下さんは最後まで一度も高下駄を履かなかつたと書いておられますが、そういう気持ちがないとダメだということですね。それぞれが役割を演じているという目線で物を訊ねていく。これを繰返していくと四つのメリットもありますし、会社も発展します。

方針を明確に

三つ目にお話したいことは方針を明確に出すということです。

皆さん方針は出していると言われるかもしれませんが、方針には三つの要素があります。方針Ⅱ A+B+C だということです。方針Ⅱ というものを明確に出すことによつて経営者として力強い経営活動を展開していくことができず、部下も努力の方向を知らず、部下も努力の方向をすることができませんから無駄のない努力をすることができません。

方針Ⅱ A+B+C と申し上げましたが、A は基本理念です。B は具体的目標。C は最終目標ということです。この三つ揃つて方針といふことができる。これを明示しなければいけない。

基本理念というのは、なんのためにウチの会社は存在しているのか、どんな仕事の仕方をするのか明確に提示していかなければならぬ。皆さん方或いは社員にとつてもこの方針というのは極めて重要となつてくる。何のために自分の会社は存在するのか、突き詰めていけば多くの人に喜んでもらうため、満足してもらうため、多くの人の幸せに貢献するためということになる。幸せのためにウチの会社は存在しているという考え方になつていく。

どんな仕事をしていくのか。これは誠実に自主的に責任をもつて常に正しい経営をやつていくんだ。そんな仕事の仕方をしていくんだ。例えば出版社であれば家に帰つて帰つても堂々と家族に見せられるような本作りをしようとか或いは自動車を作つているところでは絶対に安全な車、タイヤが脱輪することのない車、人の命を預かるものだから細かいところまで念には念を入れて仕事をしよう、これも基本の仕事の仕方ということになると思います。

次に具体的な目標というのは、三ヶ月後にどうするか、一年後にどうするか、ど

んなことをどこまで規模を拡大していくのか、どんなことをやるのかという目標。最終目標というのは例えば十年後にどうしていくのか、どんな会社にしていくのかという目標がないといけないと思います。

こういう方針を提示することによつて、自分達はこういうことのために、例えば電氣を通して多くの世の中の人達に喜んでもらう仕事をするんだという基本理念があれば電氣以外のことで利益が上がるとか金儲けができるといつても手を出さないとということになるわけです。

松下幸之助が田原総一郎という評論家にインタビューを受けたときに「松下さんどうして土地とか不動産をやらないのですか。土地をやつたら必ず儲かりますよ」バブルの前でしたが、「私の考え方というウチの会社の基本理念は電氣を通して多くの人たちに喜んでもらう、幸せをもたらしということなので電氣製品を作るといふこと以外はない。土地で儲けようといふ考え方は持つていません」と答えたのを覚えておいてください。

おかげでバブル崩壊後に経営危機に直面することはなかった。基本理念がしっかりしていれば、横道、毒饅頭を捨てることはない。本業以外にも色々な情報が入つてきてあれやったら儲かるという話を聞くとそれをやったら良いのではないかと、それに変えたら良いのではないかと手を出さず。気が付いたら十種類位の仕事を手掛けていて何に力を入れて良いのか解らなくなつてしまひ果ては倒産ということになる。

本業に徹していれば一年後にはこうして十年後にはこうやっていくんだということ提示して自分はその方針にそつて力強く「これで潰れたら以つて瞑すべしだ」と思えば経営者としても力強い活動ができるし、部下の人もそれに沿つて仕事ができるので努力の方向が解るわけです。

皆さん方来月或いは一年後の数字を掲げて部下の人たちに「一生懸命やれ」これが

方針だと思われられるかもしれませんが、そんなことをやったら数字を上げれば良いのだらうとやりたい放題のことをしてノルマだけを達成しようとする違法なことや人間性に反することをしてもいいということになって気が付いてみたら警察、検察が入ってくる或いは法律に違反する部下が出てその責任はみな社長ですからね。皆そうです。三菱もそうも二家もそうですし雪印でもそうです。トップの人たちは案外ノホンとしてウチは美味しいケーキを作って皆に喜んでもらってと思っていても下の方は数字を上げなければと徴の生えたものを半分削って上にクリーム塗って製品として並べるといふことをしてしまふ。だけど方針がはつきりしていたら、これは方針に反すると解るわけです。

「俺に従え、俺の言うことに従え」などということは言っていない。俺の方針に従えと方針に従って意識を高めてくれと言わないといけない。「俺の出した方針についてこい」ということを繰り返して繰り返して部下に言わないとある日突然警察が玄関に立ってるといふことになってしまいかねない。要するに部下に足をすくわれるということになってしまふかもしれない。社長である皆さん方自分の失敗でうまく行かないのは諦めがつく。自分一人は信念を持ってやっているのに部下が勝手なことをして責任をとって会社を潰さざるを得ないことになったら悔いても悔いきれないではないですか。それを思えば方針というものも熱意をもって繰り返し繰り返し話しておく必要がある。同じ話で良いのです。方針を部下に繰り返し話をしていく。部下の骨身に沁み込ませるといふ努力をしないといけません。

三種類の部下

松下電器に高橋荒太郎さんという補佐役

が居ました。補佐役という言葉を出しましたが、皆さん方は三種類の部下あるいは三人の部下を持たないといけません。一つは集約的な部下、二つめは参謀的な部下、三つめは補佐的な部下を持たなくては行けない。これを持ったら順調な経営或いは皆さんの想いは達成されると思えます。

集約的な部下は百といったら百を理解して周囲に百を伝えてくれる人。参謀的な部下は社長が「これをやりたい」と言ったときに「それは今辛抱したほうが良い」「こういうやり方もありますよ」とか敢えて諫言、苦言をしてくれる人。これを嫌がってはダメですね。補佐的な部下は例え大将が間違った指示を出したとしても大将の気持ちを察して正しい方向に結果を出してくれる部下です。大将は神様ではありませんから間違った指示をすることもあつた。そんな時に補佐的な部下は参謀役のように「それは間違いですよ」とは言わない。「はい。かしこまりました」と大将の真意を理解してそれに沿うような結果を黙って出してくれる。そして「大将のご指示のとおりやりましたところこのように成功を収めました」と言うわけです。

その補佐的な部下に高橋荒太郎さんという人がいました。この人は松下幸之助さん以上に社員の前で話をするときに「私も松下電器は松下相談役様のお考えになつた経営理念があつてそもそも経営理念とは」と毎回毎回テープレコーダーのように言う。若いものは「また始まつた」と思つて陰口を言つてましたが今思えば一番心に残っているのは高橋荒太郎さんのテープレコーダー的な繰り返し話です。他の幹部の方たちは面白い話や興味深い話をたくさんしてくれましたが中味は覚えていません。

芝生は一回刈れば綺麗かという一週間もすると雑草は生えてすぐに伸びるわけです。また刈る。教育でもそうなんです。部下を育てる根気を忘れたらダメです。四つめは理想を掲げることが大事だということです。松下幸之助は五十年前先松下電器はこうありたい、こうなりたいという話を社員にしている。松下電器の力で日本の国を楽土にしたい。或いは世界を平和にしたい。言ってみれば理想です。社員の人たちは「今は二百人の会社でも五十年前先は日本の国でそんな役割を果たす会社になるのか」あすなる物語が社員の頭の中にできるわけです。そういう理想を語ることが経営者には必要でこれが経営成功の一つの条件になつてくると思います。理想をどう語るか、会社の夢をどう語るか、五十年前先百年先の或いは二五十年前先の夢を語ることが必要だと思えます。

ガラス張り経営

それからもう一つ、ガラス張りの経営をするということが会社経営の成功に繋がってくる。これは会社の内容業績を全部社員に公開する。数字や今やっていること、自分の考えをガラス張りにする。戦前のことです。経営者は資本家、経営者は聖人君子みたいなものでやりたい放題のことをしていた時代だと思えますが、そんな時に松下は社員に「先月これだけ売上ができた。これだけ利益があつた。資金はこれだけあつて借金もこれだけある。こういうことをやりたいと思う」ということを毎月毎月社員全員に話すわけです。社員の人たちはガラス張りの経営をすることによって、経営者が秘密にするようなことも社員に提示してましたから、社員は「この会社は松下さんの会社」という考えではなく「我々の会社」という意識を持つわけです。ここが大事です。

日本ではよく「ウチの会社」という言い方をしますが、実際に意識の中では自分が勤めている会社であり、社長が経営している会社と思つている。「我々の会社、僕らの会社」とはなかなか思えない。ところが社長と情報を共有しているといふことは自分達も経営の一端を担っているといふことであつて社員は外にそういう情報は流さない。自分達も参画しているといふ意識を持ちますから全員経営ということになる。「こうしたらどうですか」と社員の方から提案してくるわけです。松下電器今でも年間五百万件の提案があるのです。

ガラス張りの経営で社員の意識は変わってくる。社員の意識が変わるとどんどん提案したくなつてくる。五時半になつたらすぐに帰るといふことはしなくなつてくる。全員経営に繋がってくる。

ガラス張り経営なので二重帳簿とか粉飾決算とか或いは公私混同ということではできないわけです。経営者がけじめをつけることができる。

経営を成功するためには色々無数の条件があると思えます。松下幸之助を見ている話でも時間があればまだまだ色々お話しできるのですが、今日お話ししたことは、このごろ諺が遣いにくいですが、差別用語とか色々あるので「目の不自由な人が象をなせるような」もので一部分しかお話しできなかったと思えます。また機会がありましたらこれ以外の色々な成功事例を上げながら経営成功の秘訣をお話したいと思えます。

時間が参りましたのでお役に立てる話ができただけですが、是非皆さん応用を利かせて頂いて、私の話から発展させて頂いて、更に充実した効果的な経営哲学を作り出して頂けたらと思います。ありがとうございました。



(講演会要旨抜粋)
平成十九年五月二十二日



新組合員の紹介
先の方が新しく組合に加入されましたのでご紹介申し上げます。

記

京浜技研工業株式会社
代表取締役 山下 政春

住所 大田区東糀谷二・一・一〇
電話 三七四四・六六〇七

業種 機械加工業

代表者変更

株式会社気球製作所
新代表者 豊 間 茂

株式会社瀧口製作所
新代表者 瀧 口 利彦

株式会社タンケンシーラセーコウ
新代表者 渡 邊 敏廣

株式会社中央テクニカ
新代表者 木 戸 克子

三津浜工業株式会社
新代表者 富 岡 恵子

株式会社ユタカ製作所
新代表者 谷 野 利夫

業務報告

一月九日
1 新春講演会

講師 京都大学教授 中西輝政氏
テーマ 北朝鮮 核実験後の内外情勢
2 新春賀詞交歓会
二月十三日

正副会長会議及び定例経営サロン(木鶏会)

1 平成十八年度決算報告について
平成十九年度予算案について
全員異議なくこれを諒承

2 木鶏会総会開催日並びに講演会講師について
開催日 平成十九年三月十三日(火)
会場 ア・ペア

講師 慶應義塾大学名誉教授 福岡正夫氏

3 定例経営サロン(木鶏会) 小林章彦氏担当
三月十三日

1 木鶏会総会

2 講演会

講師 慶應義塾大学名誉教授 福岡正夫氏

テーマ 日本経済の現状と展望

3 懇談懇親会

四月十九日

定例経営サロン(木鶏会)

ワインの会

会場 大森東急イン

講師 ワインエキスパート 岩崎 登喜雄氏

五月八日

常任理事会

1 平成十八年度事業報告・決算報告・剰余金処分案承認の件

2 平成十九年度事業計画案・収支予算案承認の件

3 平成十九年度借入最高限度額決定の件、一組員に対する最高限度額決定の件、手数料最高限度額決定の件

4 通常総会、講演会開催の件

5 講演会

会場 ア・ペア

開催日 平成十九年五月二十二日(火)

会場 ア・ペア

講師 P.H.P.総合研究所 代表取締役 江口克彦氏

テーマ 経営・成功の哲学

議題は常任理事会上程のもの

全員異議なくこれを承認

定例経営サロン(木鶏会)

五月二十二日

1 平成十八年度通常総会

2 講演会

3 懇談懇親会

六月二・三日



講演会

講演会
テーマ 日本経済の現状
講師 慶應義塾大学
名誉教授 福岡正夫氏

七月二十・二十三・二十四日
定期健康診断の巡回

九月十一日
定例経営サロン(木鶏会)

講演会

講師 愛知淑徳大学教授 真田幸光氏

テーマ 緊密化する中国、ロシア、インドの戦略的連携とものづくり大

国・日本の歩む道

九月二十九日

懇親ゴルフ会開催(木鶏会)

場所 立野クラシックゴルフ倶楽部

十月九日

正副会長会議及び定例経営サロン(木鶏会)

1 忘年会について

開催日 平成十九年十二月十一日(火)

場所 マンジャベッシー

2 新春講演会について

開催日 平成二十年一月八日(火)

場所 ア・ペア

講師 京都大学教授 中西輝政氏

テーマ 二〇〇八年日本と世界の展望

3 定例経営サロン

勉強会

講師 ビジネスブレイン(株)

代表取締役 宮本芳昭氏

十二月十一日

石川晴彦、中山昌彦、高杉 博、

神部義一、浅石忠雄

(株)マコモ研究所社員

青山郁男、横山 均、川添 正、

飯久保雅夫

(株)ユタカ製作所社員

石崎昌義、鈴木ちえ子、青田文子

十二月十一日

忘年会



納涼会

テーマ 企業経営と社長と人
十月十一〜十四日
中国広州工場視察旅行

十一月十三日

定例経営サロン(木鶏会) 増田道造氏担当

十一月二十一日

十五年以上勤続優良従業員に対して区長から感謝状贈呈(社名五十音順 敬称略)

尼寺空圧工業(株)

永尾高広

(株)気球製作所

深野羊子、浅石恵美子

太産工業(株)社員

宮負加津子、菅沢雅希、高橋秀典

(株)東京精密器具製作所社員

西ヶ谷 邦夫

(株)ユタカ製作所社員

宮沢和世、徳光 淳

平成十九年度優良従業員に対して社団法人大田工業連合会から表彰状贈呈

(株)気球製作所社員

石川晴彦、中山昌彦、高杉 博、

神部義一、浅石忠雄

(株)マコモ研究所社員

青山郁男、横山 均、川添 正、

飯久保雅夫

(株)ユタカ製作所社員

石崎昌義、鈴木ちえ子、青田文子

十二月十一日

忘年会



年末・年始事務取扱のお知らせ

年末・年始の組合事務局の事務取扱日は左記の通りとさせていただきます。

記

年末 十二月十八日(金)まで

年始 一月七日(月)から

謹んで新年のご挨拶を申し上げます

蒲田工業協同組合

(五十音順)

尼寺空圧工業株式会社

尼 寺 実

株式会社新井久四郎鉄工所

新 井 陽 一

イーター電機工業株式会社

北 川 浩

岩佐工機株式会社

岩 佐 直 良

株式会社内田製作所

内 田 正 勝

株式会社エヌシーネットワーク

内 原 康 雄

株式会社エヌエスシー

村 岡 章 夫

荏原工業株式会社

長 井 俊 樹

エビノ電化工業株式会社

海 老 名 信 緒

株式会社大谷造機所

大 谷 文 雄

岡田鋳金株式会社

増 田 道 造

金勝産業株式会社

金 勝 恒 男

有限会社川村製作所

川 村 有 史

株式会社気球製作所

豊 間 茂

株式会社清川製作所

川 瀬 純 一

株式会社極東精機製作所

鈴 木 健 一

京浜技研工業株式会社

山 下 政 和

有限会社京浜铸造所

神 道 晃

有限会社京浜プレス工業所

齊 藤 喜 久 雄

株式会社弘機商会

坪 根 五 久 代

株式会社小林製作所

小 林 元 見

佐々木発條株式会社

佐 々 木 毅 彦

株式会社サタコ

青 沼 三 郎

産業医・医学博士

佐 藤 精 一

合資会社沢海製作所

沢 海 康 夫

株式会社三栄精機工業

今 田 謙

株式会社三協アルマイト

岩 崎 登 喜 雄

株式会社三和産業

河 本 正 吉

杉谷金属工業株式会社

杉 谷 宗 弘

有限会社須藤製作所

須 藤 敏 男

精工電子製作所

西 ヶ 谷 勝 美

第一金属工業株式会社

菅 谷 義 弘

太産工業株式会社

千 葉 泰 常

大志工業株式会社

沖 山 裕 夫

大進精機株式会社

宮 田 実

謹 賀 新 年

蒲田工業協同組合

(五十音順)

相談役

西ヶ谷 勝美

理事長

増田 道造

副理事長

大谷 文雄

専務理事

小林 章彦

常任理事

荻野 茂

常任理事

須藤 敏男

常任理事

長井 俊樹

理事

新井 陽一

理事

岩 登喜雄

理事

海老名 信緒

理事

加藤 進弘

理事

斉藤 喜久雄

理事

菅谷 義弘

理事

竹内 榮多

理事

田村 知之

理事

鳥海 保男

理事

野口 広

監事

飯室 肇

監事

鈴木 健一

監事

望月 直人

事務局長

沢登 正彰

謹んで新年のご挨拶を申し上げます

蒲田工業協同組合

(五十音順)

大成工業株式会社

鎮目哲郎

株式会社瀧口製作所

瀧口利彦

株式会社タムラエンジニア

田村知之

株式会社タンケンシルセーコウ

渡邊敏廣

株式会社中央テクニカ

木戸克子

ティヴィバルブ株式会社

竹内榮多

株式会社寺岡精工

寺岡和治

寺田産業合名会社

寺田叔弘

同和発條株式会社

川嶋治彦

東亜株式会社

小柳隆

株式会社東京精密器具製作所

西ヶ谷好隆

東京精密発條株式会社

前田高明

株式会社東京ハードフェイシング

吉田裕二

東伸高压技研株式会社

木下芳信

有限会社巴精工所

武市孝雄

株式会社鳥海製作所

鳥海保男

株式会社中條電機製作所

中條清一

株式会社中谷機械製作所

中谷和彦

永森電機株式会社

永森忠臣

南旺工業株式会社

林隆史

株式会社日産電機

中村國男

株式会社日章機械

小林章彦

日本チエン・ギヤー

無段変速機株式会社

加藤進弘

株式会社羽田パイプ製造所

野口広

有限会社早崎製作所

早崎吉春

富士馬鋼業株式会社

宮川正雄

有限会社富士精機製作所

荻野茂

株式会社富士テクノマシン

飯室肇

株式会社藤原製作所

藤原徳一

株式会社文化精工

桑原久直

有限会社豊栄精機製作所

澁澤達哉

株式会社マコメ研究所

植村邦哉

株式会社マサオプレス

宮澤章

有限会社松原精機製作所

松原栄一

株式会社松原製作所

松原一喜

三津浜工業株式会社

富岡恵子

有限会社望月塗工研究所

望月直人

有限会社師岡飯金製作所

師岡正雄

株式会社ユーアイテック

打田正隆

株式会社ユタカ製作所

谷野利夫

ユニプレス株式会社

仁藤哲

株式会社ラビット・

コマースサービス

河原清志



HACCP 高度化基準認定工場

となんのお料理をどうぞ

都南工業給食協同組合

大田区南六郷三十一番一

TEL 三七三二一七四五(代)