



は東京支店がある。昔は本社で採用した人を東京支店に送って  
 ました。なぜなら東京で採用出来なかったからです。知名度はな  
 いし、それこそ本屋だと言って笑ってくれもしません。本社で採  
 用した人を3か月間試用期間中、本社で研修して、東京支店に転  
 勤させていました。  
 昔は「東京に行ける」と若い人はすごく喜んでくれた。今は全然  
 喜ばない。今の若い人は上京志向と上昇志向が全然ないんです。  
 地元で安穩と死ぬまで暮らしたいと思っている人がほとんどです。  
 。困ったなと思っていた時にふと考えて東京同友会の共同求人に入  
 り入れてもらいました。  
 東京同友会でブースを作ると、学生は皆知らない。でも先生たち  
 は知っているから先生たちは学生に「お前キンミヤ行って来い。就  
 職して毎月キンミヤ俺に送ってこい」というんです。そうして  
 東京同友会で東京採用をしました。それは東京同友会が共同求人  
 と同じ、同友会とプラットフォームがあるからなんです。この話  
 を香川同友会でもしました。そのG討論で、その中にうどん屋さ  
 んがいた。そのうどん屋さんほうちと同じことをしていた。チェ  
 ーン店で、香川県で採用しておいて、30歳くらいの店長を他県  
 に送っていた。だいたい半年で辞めるそうです。じゃあ、各県の  
 同友会に言って、プラットフォームでやったらどうですかと提案  
 しました。  
 これから一番の大切なことを話します。「金」です。今、クラウド  
 フォンディングつてありますよね。新しい酒屋が設備投資する  
 から1000万円募集します。出資しませんか？」とネット上  
 で資金を集める方法です。よく見ても知りもしない会社に出資する  
 などと思いませんか。同友会の会員同士は知ってるじゃないですか  
 の会社や社長の人となりや将来性を。このファンディングは絶対  
 すべきだと思う。これをやったら同友会は、ある種の新しいフオ  
 ーマット、新しいプラットフォームとして認識できると思うが、  
 なかなかそれは難しい。こういうプラットフォームという考え方  
 をすると、同友会にはいっぱいあるんです。こういう考え方を持  
 って同友会を利用、同友会を使ってほしいと思います。

### 事業承継とは組織と資金

2017年問題は確、実、起、こ、り、ま、す。我々団塊の世代、昭和20年  
 生まれが70歳です。10年前の  
 。2007年問題を覚えていますか？  
 。団塊の世代が、一斉に退職した年  
 です。定年退職する膨大なお客様  
 を、どう獲得しようかとした時です。  
 。ところが経営者にとつては20  
 17年が問題です。事業承継を考  
 えなければならぬからです。私  
 の高校や大学の同期で社長をや

て  
 の人にも承継した人が多い。あるデータバンク  
 の人について事業承継をするのかと聞かれました。  
 色々な会社の社長が息子に引き継いだという話を  
 聞いて、面白いなあ事業承継できて」と言ったら  
 。「皆、事業承継はしてない。社長が息子に変わ  
 っただけです。事業承継と社長交代は別です。  
 。ただ単に社長が変わっただけです。」と言われ  
 ました。  
 なぜそんな事を言うのかと尋ねると、会長の上  
 に代表取締役が付いているじゃないですか。代表  
 取締役が会長でしょう。代表取締役をはずれたら、  
 会社は持たないということですよ。ね。つまり、社  
 長が変わっただけです。それは事業承継とは言い  
 ません。「なかなか厳しいですよ。ね。代取が保証  
 しているから銀行は貸すわけです。息子に移った  
 ら貸してくれませんか。どういうことが起こるかとい  
 うと、お父さんが亡くなっ  
 た時にもう一度会社に聞きに来るそうです。その人が保証している株券やら資  
 産が相続で半分持ってかれて、大丈夫ですか。貸しているのを返してもらわ  
 なければいけませんから。  
 事業承継には2つあります。承継・継承するものは組織と資金です。組織も資  
 金も継承しなければならぬ。その2つとも揃わないと事業承継できないので  
 す。組織とは何かと言ったら、私が社長になった時は36歳で、当時、今の役員  
 はみんな20代でした。今息子が40だから、30代の役員候補を育てておか  
 なければならぬ。これが組織の承継です。絶対言えることが1つ  
 だけある。皆さんの会社、図に年齢載っていますか。組織図に年齢を入れ  
 ると愕然としますよ。たとえば、50代の経営者の方がいて、10年後、20年  
 後に次の代に渡そうとした時に、その役員がもう50歳であるとか。明日どう  
 するか、10年後どうするか、戦略で最も大事なものは人事です。戦略的人事を  
 やらないと、組織の承継は出来ません。  
 人が辞めたので慌てて雇用する。それは全く戦略的人事ではないし、そんな社  
 員と経営理念を共有なんて出来るわけがない。これを「バッチワーク人事」と  
 言っています。その場しのぎという意味です。これをしてると承継はなか  
 かなか出来ない。だから共同求人、今は要らなくても5年後10年後絶対この  
 世代は抜けるなと思つたら、辛抱して採用する。これが期間利益しか考えない  
 。大手と中小企業の違つ所です。だから雇用は中小企業にとつてすごく大事です

そして資金の承継です。これだけはしんどい。だからクラウドファンディング  
 を同友会でやりませんか、ということなのです。自己資本、自己資金は、自己  
 資本率などの係数的なこともきちんとはわからないと駄目です。自己資本率が5  
 0ということは、借金手ヤラです。総資産が10億なら、純資産で5億積むと  
 いうことです。きっちりできている所は何にも問題ない。出来ていない所が中  
 小企業では多い。  
 借り入れではなくて、資本に出来るクラウドファンディングしませんか、とい  
 うことです。これは同友会として、プラットフォームとして事業化したらいい

