特定非営利活動法人

チャレンジ企業支援隊　会報

Global Management Supporting Partners (GMS)

会報Ｖｏｌ．６　H19 年 10 月 23 日
発行：理事長　成田欽史郎
ＴＥＬ＆ＦＡＸ　0742-44-9071
編集（広報担当）：理事　馬場英彦
ＴＥＬ＆ＦＡＸ　0743-75-1685
Ｅ－Ｍａｉｌ　bamba@m4.kcn.ne.jp
URL:　www.npo-gms.com

Ψ　巻　頭　言　Ψ

事務局長　石田仁男



記録的な猛暑が彼岸過ぎまで続き、今年の夏は正に異常、これも地球温暖化の影響かと思うと、個人として何をなさねばならないか、真剣に考えざるを得ない時代となった。

さて、特定非営利法人 チャレンジ企業支援隊も、平成１５年１２月に設立され、早や５年を経過しようとしている。この間、会員の努力と多くの関係団体・法人のご支援により奈良県はもとより、大阪でも認められるNPO法人となった。　９月現在　正会員４５名、賛助会員３名（３企業)、準会員５名、学生会員２名、顧問１１名、合計６６名の多数の会員、顧問各位に参加いただき、もの造り部会、マーケティング部会、ヒューマン・リソース・マネジメント部会の３つの部会を中心に、幅広い支援活動や各種セミナー、講演、各種団体の講師、コーディネーター、ナビゲーターとして、活動を展開されていることは大変喜ばしいことである。さらに多くの会員各位がこうした活動に参加され、支援の輪を広げながら、当法人の理念や方針の実現に力を合わせてゆきたいものである。

チャレンジ企業支援隊の活動は、運営方針にも有るように、会員の自主的活動と会員の相互連携が基本となっており、会員それぞれが支援活動の場を開拓し、様々な専門分野の仲間と連携しながら支援の輪を広げてゆこうということになっている。そうした連携の場、情報交換や研究、事業の企画・実施推進の場として先に紹介した３つの部会がある。会員各位には、いずれかの部会（あるいはすべての部会）に参加いただき、自分に合った支援の仕事を見つけたり、あるいは自ら開拓した案件を、法人としての事業として実現していく等の活動を展開していただきたいと思っている。

チャレンジ企業支援隊では部会活動をホームページや会報に掲載し、会員の皆様に周知していただけるようにしている。会員各位の積極的な行動が、チャレンジ企業支援隊の活動にそのまま繋がってゆくことになる。チャレンジ企業支援隊は、企業 OB の方が多く、われわれの活動が、ある意味でこれからの団塊の世代のモデルともなる。又社会的にみても、ＯＢ人材の活用が大きなテーマとなっており、且つ期待されているところである。会員各位の活動が、会員にとっても又社会的にも有意義で、魅力があり、評価されることが、チャレンジ企業支援隊の発展につながり、又団塊世代の先達としての役割を果たすことになると思う。

会員各位の積極的な活動が今求められている。

第７回モノづくり勉強交流塾開催

去る７月１１日、㈱広栄社において、第７回モノ造り勉強交流塾を開催した。『モノづくり勉強交流塾』は中小企業の経営者・幹部社員の方々に参加頂き、互いに課題や悩みあるいは取組み事例を本音で紹介し合い交流することにより、経営上のヒントや元気を得て頂くことを狙いとして３ヶ月に１回開催しているものである。㈱広栄社は創業８０ 年の歴史を持ち独自の経営哲学のもと歯と歯茎の健康を徹底追求して開発された三角楊枝で有名な会社である。

□　日　時：　平成 19 年 7 月 11 日（水）
　　Ⅰ部　工場見学交流会（3H）
　　Ⅱ部　懇親交流会（2H）
□　会　場：　㈱広栄社
　　（大阪府河内長野市上原町８８５）
□　参加者：・企　業　４社５名
　　・チャレンジ企業支援隊　８名
□　㈱広栄社の概要

資本金：　1,000 万円、
売　上：　３億円、　従業員：　２０名
生産販売商品：　三角ようじ、歯間ブラシ、
歯間ようじ、入れ歯ケース、タンクリーナー
はぐきブラシ、糸つきようじ、奥歯用糸つきようじ、
デンタルセット等数十種の商品

□　特　徴：

◇　龍谷大学との産学連携により独自の三角ようじ製造機械を開発（世界初）。

◇　製造設備は全て独自開発されており、人間工学的に歯と口の健康を追求し独自商品と品質・性能で、中国からの輸入安物商品に対抗されている。

◇　つまようじ（各種ようじの総称）を国内生産している会社は大阪で、広栄社ただ１社（日本でも数少ない）であり、「つまようじ資料室」を敷地内に作り世界各国の古来からの多種多様なようじが展示されており、見学者も多い。

◇　「ＫＡＮＳＡＩモノ作り元気企業」１００社に選定されている。



■　工場見学

交流会の内容企業概要紹介の後、工場見学を行い後藤工場長様の案内で、自ら開発を手がけられた独特な三角ようじ製造工程、及び歯間ブラシの組立工程、白樺の原木からつま楊枝を完成するまでの昔の製造プロセスや自動つま楊枝製造機等について説明を頂いた。創業８０年来の歴史を感じる木造建屋の中で一心に生産されている姿に、モノづくりの原点を感じる思いがした。

その後、「つまようじ資料室」にて、稲葉社長より、日本は元より、中国、インド、米国、欧州など、世界各国より蒐集されたさまざまな“つまようじ”や地域文化の伝承について、熱っぽく説明を受け、稲葉社長の楊枝にかける熱い思いや造詣の深さに全員深く感銘を受けた。

その後、会議室にて質疑応答及び少しでもお役に立てばと思い、参加者全員で感想や提言をさせて頂いた。感想・提言のいくつかを以下紹介する。

① 工場全体の工程フローを書き、全体の流れが見えるようにすると課題が明確になり、対策が打てるようになるのではないか。

② 物の識別表示と定位置化を進めるなど３Ｓの更なる徹底により改善が進むのではないか。

③つま楊枝の製造機と検査機を同期化してつなげれば生産性が向上するのではないか（技術的難しさはあるが）。

③ パッケージデザインを私どもＧＭＳのマーケッティング部会に相談頂くと学生の斬新なアイデアも活用できる、等々活発に意見交換がなされ有意義な勉強交流塾となった。（理事　中村　顕）

追手門学院大学キャリア形成支援プログラムに関する座談会

GMSはKBI（関西ビジネスインフォメーション㈱）との共同事業として昨年度より１年生対象の「キャリアデザイン論」を担当。今年度追手門の「キャリア支援体制」が現代GPに採択され、それを記念して「OTEMON PRESS」の特集記事のための座談会が行なわれた。出席者は、司会/中井大学事務部長、出席者は　三川キャリア開発部長　西川キャリア開発部次長　長尾経済学部講師（キャリア教育担当）中尾非常勤講師（GMS理事・キャリアデザイン論担当）で、以下はその座談会の抜粋である。



中井　三川先生、まず本学のキャリア教育の特徴や狙いなどについてお話しください。

三川　本学のキャリア形成支援プログラムは、就活に必要なスキルは直前になって習得できるものではなく、大学入学時点から培われなくてはならないという視点に立った、計画的・継続的な取り組みで、個別支援をさらに強化するため、このほど「キャリア体験データベース」の構想をまとめ、来年度から実施する予定。これはキャリア教育を受けるなかで、学生が自らのキャリア形成の記録を詳細にデータベースに書き込み、蓄積していくというもの。自分自身に向き合い、自己理解を深めるための有効な電子ポートフォリオとして、就活に必要な自己 PR の資料として大いに活用でき、教職員も「キャリア体験データベース」によって、一人ひとりの学生のキャリアを詳細に把握でき就職をサポートする綿密なカウンセリングが可能になる。

中井　本学のキャリア教育に対する率直な感想や意見

を伺えますか。

長尾　学生と教職員が良い意味で親密な関係を保てる中規模大学の特性を生かし、マスプロ的ではない、一人ひとりの学生に着目したキャリア教育の推進に真摯に取り組んでいると感じる。キャリア形成支援が手厚く行われていながら、大学生らしい自主・自立も目標として掲げてあり、注目に値する取り組みだと思う。

西川　これまでの４年間はプログラムの中身を固めることに懸命だったが、今後は学外関係者、受験生・保護者に、本学のキャリア形成支援プログラムを積極的にアピールし、認知度を高めていきたい。

中尾　私達が担当するキャリアデザイン論における自己理解･職業理解をデータベースとして統合できれば、学生達は自らの成長やキャリア形成を実感できるし、達成感を味わえる。来年秋学期からのキャリアデザイン論では、データベースへの入力を強く促し、併せて活用方法なども指導していきたい。

キャリア形成支援プログラムのキャッチフレーズは、「未来の自分がもっと楽しみになる大学生活」とのこと。今後も大学・KBI と力を合わせこの事業に取り組んでゆきたい。（理事　中尾都史子）

近畿経済産業局／ＮＢＫ：ブラッシュアップサポート事業への参加　（マーケティング部会）

馬場　英彦（部会長）／宮本　昌彦（准教授）

ベンチャー企業や創業間もない中小企業の大きな悩みとして、「せっかく特長ある新製品を開発したが、販売先の担当者に会ってもらえない」等、販路開拓に関する課題が大きな壁となっている。平成 16 年より近畿経済産業局が主体となり、豊富な経験や人脈を持つ企業ＯＢが、販路開拓のナビゲーターとなって、中小・ベンチャー企業をサポートして来た。Ｈ１９年 4 月時点では、依頼企業が 125 社となるが、成約率は必ずしも充分とはいえない状況である。そこで、市場ニーズを踏まえて商品やビジネスプランをブラッシュアップする事業、つまり販路ナビゲート事業に参加したがまだ成果に繋がっていない企業を、顧客ニーズをもとにサポートする「ブラッシュアップ・サポート事業」を社団法人関西ニュービジネス協議会（ＮＢＫ・販路ナビ事務局）が近畿経済産業局と連携して展開することとなった。販路開拓依頼企業で、奈良市に本社を置くＩＴ情報システムの企業、ユーテック株式会社様が開発された《ＲＦＩＤシステム》を、宮本准教授が中心となって、ブラッシュアップの提案、さらに販売ターゲットに向けてのカスタマイズ提言など、技術相談・アドバイスのための委員会組織を立ち上げた。

当企業への「ブラッシュアップ支援」は、教育機関の学生に対する図書・コンピューター関連機器等の貸出業務をＲＦＩＤカードとデーターベースシステムに置き換えを図るシステムの開発である。こうした教育機関のニーズに対応するため、ユーテックが既に開発した在庫管理システムをベースに、教育機関向けに応用するための問題点を分析し、対応するためのブラッシュアップを行い、その成果を同じ悩みを持つ他の大学や大学研究室などへご紹介すると共に、ユーザーに適合したカスタマイズを支援する。

手始めに大阪デザイン教育研究所へのシステム導入を前提に、宮本准教授が中核となって委員会を運営推進する。



去る10月4日、第 38 回マーケティング部会に、ＮＢＫスタッフ（八木調査役）をお招きし、販路ナビやブラッシュアップ事業の主旨や仕組みを再確認し、GMS の販路開拓支援活動の見直しについて協議した。写真は GMS のキーナビゲーター、アソシエートナビゲーターとＮＢＫスタッフが販路ナビやブラッシュアップの仕組みについて真剣に協議する、検討会議の様子である。

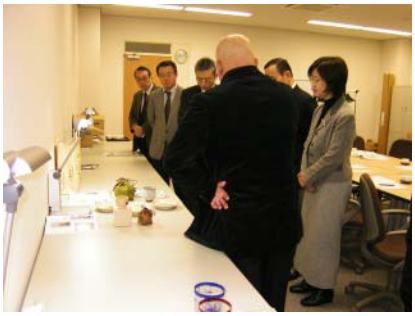
奈良県立　万葉文化館・ミュージアムショップ

～お土産品開発支援の取組み～

マーケティング部会長　馬　場　英　彦

万葉のふるさと、明日香村に「万葉集」をテーマとした新しいタイプのミュージアムが今から６年前に開設され、年間１０万人の万葉ファンが来場されている。当館ミュージアムショップで販売されているグッズ類は、万葉集や万葉人にちなんだオリジナル商品ということで来場者の人気を呼んでいる。なかでも当館では、さらに話題商品を開発し、一層の魅力アップに・・・と、昨年よりＧＭＳが推進役となってオリジナルグッ

ズの開発を進めてきた。本年の 2 月には、第 1 回の「企画・プレゼンテーション」を行い、数社の企業からオリジナル商品を提案頂き、すでに 3 企業が採用され、ミュージアムショップで話題を呼んでいる。



（写真・左は 2 月の「企画・プレゼンテーション」風景）

その第一弾は、本年 5 月より商品化を実現した赤膚焼窯元・大塩昭山先生創作の、湯呑みとぐい呑みを展示・販売している。

大塩昭山先生は、かねてより万葉集に関心を持たれ、数度に亘って万葉文化館を訪れ、奈良絵による万葉人の姿をモチーフとして作品を手がけられたご縁で、今回は来館者のお土産として日常生活のなかで赤膚焼に親しんでもらおうと、湯呑み、ぐい呑みを中心に創作された。（写真・右はミュージアムショップ内の販売コーナー）



第二弾はガラスアート作家の上嶋勝先生（エッチング工房ハートアート代表）によるオリジナル万葉グラス。ガラスはシルクロードを経由して我が国にもたらされたもので、正倉院展でもおなじみである。

そして 10 月末より販売予定の第三弾は、万葉集に詠まれたスミレ、山吹、藤、あじさいなどの草花をモチーフにした「押し花ミニ色紙セット」を季節にあわせて商品化する。押し花作家の清水勝子先生がその季節に咲く草花を自ら 1 本ずつ採取し丹念に 1 品ごとに仕上げた手作り作品を販売する。

さらに本年 11 月上旬には、次のステップとなる話題商品を第 2 回の商品開発検討会に向けて準備している。ぜひご期待頂きたい。

◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇

若者を活用する

こんにちは。株式会社ガルベラ・パートナーズの吉住と申します。「ガルベラ」とは、お花のガーベラから名づけた社名で、ガーベラの花びらのように税理士、会計士、社会保険労務士、行政書士など無数の専門家



が集まったコンサルティング会社です。グループに税理士法人ガルベラ・パートナーズ、社会保険労務士法人ガルベラ・パートナーズがあります。今日は、労務について、お話したいと思います。

最近、「新卒採用が難しい」という話をよく耳にします。団塊の世代の大量退職による人材の穴埋めなのか、それとも若年層の早期退職を見越しての大量採用なのか、その意図は様々でしょうが、その余波を受けて中小企業では人材確保が難しくなっているようです。

しかし、ほんの少し前の年代に目を向けると、そこには不況のため新卒採用枠から外された若者たちが大勢います。現在 20 代後半から 30 代前半の若者です。

彼らは、現在でもアルバイトや契約社員、派遣といった非正規社員として働くことを余儀なくされています。本来、労働力として最も価値の高い年代であり、若さゆえに体力もあり、集中力や記憶力も抜群にあります。

ご存知のとおり、わが国では、この年代の労働力が十分に活用されていません。雇用と賃金が不安定な生活を強いられている若者達の多くは、家庭を築くことすら難しい状況となっております。

企業経営者の皆様には、短期的なコスト削減のみに目を奪われることなく、長期的な視点で若年者を活用し、教育研修を施し、更なる発展を目指していただきたいと思います。

とはいえ、様々な考えを持つ人々が集まるわけですから、労務トラブルは起きるのが当たり前だと思わなければなりません。若年者になればなるほど、個人主義が集団主義よりも先行しているように思えます。

雇用ルールと評価制度を明確にしていない企業は、若年者を十分に活用することができていないばかりか、労務トラブルが多く、また離職率も高いように見受けられます。

貴社の労務環境に適した就業規則を作成し、評価制度を明確にしていただければ、後顧の憂いはなくなり、貴社の更なる発展は約束されたも同然です。ぜひ、労務管理体制の見直しをご検討いただければと思います。

吉住幸延　ＧＭＳ顧問
㈱ガルベラ・パートナーズ代表取締役社長