

よい会社をつくろう。よい経営者になろう。よい経営環境をつくろう。

2022

2月号  
vol.667

月刊

# 同友

MONTHLY COMMUNICATION MAGAZINE DOYU



特集

共同求人委員会×福岡大学

「アフターコロナの新卒採用」座談会

21世紀型  
自立型  
企業づくり

主役感

高橋 康德 氏 株式会社カウテレビジョン

動画も観れます



ポケット月刊同友

# 九州情報大学は、AI人材を育成します。

## 「KIIS数理・データサイエンス・AI教育プログラム」のご紹介



理事長・学長 麻生隆史

「AI戦略2019」(令和元年6月11日統合イノベーション戦略推進会議決定)では、「文系・理系を問わずすべての大学・高専生(約50万人卒/年)が正規課程にてリテラシーレベルの数理・データサイエンス・AIを修得することを目標とする。」とあります。本学では、令和元年度1年次入学生から「KIIS数理・データサイエンス・AI教育プログラム(リテラシーレベル・応用基礎レベル)」を実施しています。このたび、本学における教育プログラムのリテラシーレベルが令和3年8月に文部科学大臣より「数理・データサイエンス・AI教育プログラム(リテラシーレベル)」に認定されました。本学では、就職活動にも活用できるように修了要件を満たした時点で修了証を授与しています。今年度前期終了時点で7名の学生がリテラシーレベルを修了し、修了証を授与されました。

経済産業省の数理・データサイエンス・AI教育プログラム支援サイトに「我が国企業の競争力強化及び持続的成長を実現するためには、データとデジタル技術を活用したビジネスモデルの抜本的な変革(DX:デジタルトランスフォーメーション)をしていくことが重要」とあります。実際近年は、経営やマーケティング等様々な場面において、客観的データに基づく判断や戦略構築の重要性が増えています。今後、このような客観的データを提供し、分析・活用できる人材の需要はますます高まります。そして会社の規模や業種を問わず、あらゆる企業にとって必要となると思われま

す。そのために本学は、「KIIS数理・データサイエンス・AI教育プログラム(リテラシーレベル・応用基礎レベル)」を実施して、その素養を持っている学生をたくさん輩出していきたいと考えています。

数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度  
リテラシーレベル  
MDASH Literacy  
Approved Program for Mathematics, Data science and AI Smart Higher Education  
認定期限: 令和8年3月31日  
文部科学省認定

### リテラシーレベル(18単位) 文部科学省認定プログラム

| 必修科目      | 選択科目(3科目以上修得)   |
|-----------|-----------------|
| 情報リテラシー演習 | マーケティング論        |
| 情報学入門     | 消費者行動論          |
| 基礎数学      | マーケティング・リサーチ    |
| 情報倫理      | 経営分析            |
| 統計学入門     | ビジネスプログラミング(NW) |
| 経営情報論I    | 経営情報論II         |

\*NWとは情報ネットワーク学科配置科目

#### 身に付けることのできる能力

社会においてどのようにデータやAIを取り扱っているのか、そしてそれらを利活用しているのかに関する知識を身に付けるとともに、データの取り扱い方やデータを読む力などの基礎的な能力を身に付ける。

### 応用基礎レベル(54単位)

| 左記リテラシーレベル修得プラス下記16科目必修 |                 |
|-------------------------|-----------------|
| 情報数学I                   | 情報ネットワーク入門      |
| 情報数学II(NW)              | データベース論         |
| 統計学                     | アルゴリズムとデータ構造    |
| 多変量解析(NW)               | プログラミング実践I(NW)  |
| データ解析(NW)               | プログラミング実践II(NW) |
| データモデリング(NW)            | 機械学習(NW)        |
| 統計プログラミング(NW)           | 人工知能(NW)        |
| 計量経済分析                  | 情報セキュリティ        |

\*NWとは情報ネットワーク学科配置科目

#### 身に付けることのできる能力

数理・データサイエンス・AIの基礎的知識・技能を身に付け、データ分析を正しく行うためのデータ処理・プログラミングスキルを身に付けるとともに、分析結果を正しく解釈し、自分の専門分野に応用する力を身に付ける。

## 九州情報大学

経営情報学部(経営情報学科・情報ネットワーク学科)  
大学院 経営情報学研究科 経営情報学専攻(博士前期・後期課程)  
〒818-0117 福岡県太宰府市宰府 6-3-1  
TEL 092-928-4000 FAX 092-928-3200 www.kiis.ac.jp



## 同友会 三つの目的

### よい会社をつくろう

同友会は、ひろく会員の経験と知識を交流して、企業の自主的近代化と強じんな経営体質をつくることをめざします。

### よい経営者になろう

同友会は、中小企業家が自主的な努力によって、相互に資質を高め、知識を吸収し、これからの経営者に要求される総合的な能力を身につけることをめざします。

### よい経営環境をつくろう

同友会は、他の中小企業団体とも提携して、中小企業をとりまく社会・経済・政治的な環境を改善し、中小企業の経営を守り安定させ、日本経済の自主的・平和的な繁栄をめざします。

## はみだしレポート

### 今月の自立型企業づくり



株式会社カウテレビジョン 代表取締役社長  
やすのり 高橋 康徳 氏(福友支部)



弁護士法人はかた法律事務所 代表社員  
前田 牧 氏(福友支部)

「なんてハツラツとした人なんだろう」私が高橋さんに抱いた最初の印象です。それは年の瀬も押し迫る12月26日、オンライン上でのことでした。支部例会の報告者を探すためのインタビューで、このとき実は高橋さんは体調不良でダウンされていたのですが、「横になってる状態だから」とビデオオフでインタビューに応じてくださったのです。その声はとてどもダウンしているとは思えないくらいとても力強く、これまでの経験や悩んだこと、どうやって乗り越えたかなどを生き生きと語ってくださいました。

支部例会の打ち合わせの際には、冊子になっている経営指針書を見せていただきました。そこで感じたのは、社員さんとの共通言語を作ることとても大切にされているということ。例えば「もちもた業務」という項目がありました。いわゆる雑務に当たるような仕事を「持ちつ持たれつ業務」もちもた業務」と定義して、評価に直結しなくても誰かがやっているのだという理解を社員さんと共有しているのです。こういった項目の作成自体を社員さんが担当され、それを経営指針書の中に入れていくとのことでした。社員さんと共に成長する企業とはこういうことかと実感した瞬間でした。私にとって高橋さんは、経営者として企業家として「こうありたい」と思う人です。これからも高橋さんらしさを見せ続けていただけると期待しています！

### 今月の表紙



株式会社カウテレビジョン 代表取締役社長  
やすのり 高橋 康徳 さん(福友支部)

撮影・文/株式会社ココスイメージ 富谷 正弘(玄海支部)

高橋社長はTV局出身だけあってとても表現力が豊かな方です。手の表情、目の力、言葉の力強さ、喋りのスピード感、五感に感じる表現力を感じつつ撮影いたしました。

満足できるポートレートが撮影でき、感謝いたします。ありがとうございました。



共同求人委員会

福岡大学

# アフターコロナの新卒採用

同友会活動の一つである共同求人活動が始まって約四十年。多くの会員が取り組む新卒採用ですが、今回は学生の意識や就職環境がどう変わり、これからどうなっていくのかを、採用する立場と学生を送り出す立場から議論をしていただきました。

文・写真 未来文書株式会社 南 史聡(広報部/西支部)



後半

**参加者** 福岡大学商学部 教授 合力 知工氏  
株式会社鹿田産業 代表取締役 鹿田 和正氏(福友支部/共同求人委員会 副委員長)  
株式会社ブンカ巧芸社 専務取締役 峯元 秀爾氏(東支部/共同求人委員会 副委員長)  
一般社団法人福岡県中小企業家同友会 専務理事 川畑 義行氏(司会)

川畑 では、採用にあたっての工夫についてお聞かせください。

**峯元** 当社の仕事はものづくりですので、ものづくりが好きなのが集まってくればと思っています。そこをアピールしています。その後は、社員のコミュニケーションですね。

会社説明会は、合同企業説明会に参加したり、求人媒体を使って単独で行ったりしています。これからはちょっと違った採用の仕方でも視野に入れないといけないと思っています。

また、社内で毎年満足度調査を行っています。その結果をもとに社員の最優先課題を書いてもらって、それを経営陣が考えています。項目づくりも自社でやっています。今年度で六年目になるのですが、そういうことでしか気づかなかったことや社員がどう思っているかがわかるようになりました。今年からは各部門でアンケート

を取るようになったので、比較ができるようになりました。



合力 知工教授

**合力** アンケートは専門の会社に依頼して、月に一回、五問くらいの「パルスサーベイ」のような形式で行ってもいいかもしれませぬ。それだけでもデータが取れるので、将来のための投資になります。

**鹿田** 当社はここ二、三年くらいはまったく採用できませんでした。共同求人委員会でも合同企業説明会をするのですが、分母が圧倒的に少ないのと、一度内定しても他社に行ってしまうということが多かったですね。それで、インターンシップをも



鹿田 和正氏

が「気づき」です。この「気づき」が重要で、気づいた社員には主体性が芽生え、「命令されたから」ではなく、「自分がやりたいから」やる人材へと変化していきます。

つまり、新卒であるかどうかを問わず、「どんな社員も潜在的な能力を秘めている」とまず信じていることが重要で、それを引き出せないのは社員に問題があるのではなく会社側の工夫が足りない、どんな社員でも育てがいがあるのだ、という発想をすれば、違う道が見えると思います。



川畑 義行専務理事

**鹿田** 共同求人委員会で課題になっているのは合同企業説明会ですね。昨年度はオンラインで開催したのですが、合同企業説明会に行くよりも違う就職活動をした方がよいという学生が増えてきているようで、合同企業説明会が就職のための手段でなくなってきたりするのかと思います。前号に先生がおっしゃった、中小企業にとってチャンスですよというのをどう取り込んだら良いかというのが課題です。共同求人委員会の採用活動だけではなく、他の方法も複合的に取り入れ始めて、採用に結びつけることが必要と実感しました。

**峯元** 合同企業説明会について

っと長期的にやろうということ、今年はクラウドファンディングを取り入れました。内容は新卒採用のチームに一任して、学生とコミュニケーションを取りながら進めて、本年度は新規事業的なものに興味のある学生が二名採用できました。

当社はこれまでトップダウンの経営をしてきたので、主体性のある社員の教育が必要なのですが、冒険心のある学生の採用が社風を変えるきっかけになればと思っています。

また、これまでの社風に飲み込まれないように、新卒採用チームとしっかりコミュニケーションが取れるようになったのも良かったと思います。

**合力** クラウドファンディングは、中小企業にとっては、買ってもらっただけでなく、知名度を上げるといった目的で利用することもあります。また、起業に関心が

は、分母が少なくなっているだけで、学生も合同企業説明会には行くと思っています。そこにもう少し僕らがスパイスをかける必要があると思います。

また、オンラインを取り入れることで、東京からの採用も狙えるようになりました。当然地元に戻りたいと思っている人もいると思うので、僕らはそこに目を向けないといけないと思っています。

それと、本年度当社も新卒の退職者が出て、マッチングができていないと思いました。やりがいもなくしたという大もとがあった中で、違うことをしたくなったと思うのですが、僕らが違う世界を見せてあげられなかったというのが悔やまれます。この課題を何



峯元 秀爾氏

ある学生たちは第二創業という言葉がすごく好きで、そうした取り組みに関心を持ちやすいですね。

だから、企業側が「うちなんかに来てくれないだろう」と思考するのではなく、自社が扱っているものが伝統技術やデジタルの最先端だということを意識しアピールできれば、学生はきっと来てくれると思います。

もう一つ、私は経営戦略の中でも特に「人」という資源に着目しており、コーチングに力を入れています。企業が生産性を高めるには、人の主体性が欠かせないと私は思っています。

流れとしては、まずは社員の話を徹底的に聴く。そしてそれを承認する。そして、その後に対話を行っていくわけですが、ここで大切なのは「問い」です。こちらの経験や知識を押し付けるのではなく、「問い」を繰り返すのです。そして、その先にあるの

とかしたいと考えています。

**合力** 将来この会社に居続けることで、自分の将来がどうなっているのかということは考えられると思います。だからそうなったときに、ある程度こうなっていくだろうなというイメージができるのと、辞めないだろうと思います。先が見えないと不安になって、それだったら今できる楽しいことをやろうと思うでしょうし、先がちゃんと見えていると、今はあまり面白くない仕事でも、これは必要なことだと思えるのかなと思います。

合同企業説明会については、たとえば福岡未来創造プラットフォームも利用できるのではないかと思います。これは、福岡の十四の大学と福岡市と商工会議所と、福岡中小企業経営者協会と構成されています。関わる学生の母数は非常に多くなります。以前、中小企業を前面に出すのでは

なくて、まず福岡を好きになって

もらって、その延長線上に中小企業がたくさんあるということを知ってもらって、という交流会をやったことがあります。それには百人くらい学生が参加してくれて、結構な規模で開催できました。だから、同友会が自前でという考え方も必要だと思いますが、他の団体と連携してやってみるというやり方もあるのかなと思いました。

川畑 最後に一言ずつメッセージをお願いします。

**鹿田** 会社は、組織化しようと思った瞬間に課題が出てきます。そこに共同求人委員会の活動があります。経営指針書づくりの次に組織づくりがきて、組織づくりの時に人づくりと採用があるので、このステップにある会社さんは、ぜひ共同求人委員会でヒントを得て欲しいと思います。

**峯元** 共同求人委員会で学べる

ことは、採用することだけではありません。どうやって選ばれる企業になるかを考え、自社が選ばれるための組織づくりに取り組んで変わることだと思います。ぜひ来てもらいたいと思います。

**合力** 学生はどこで働くかよりもどう働くかを主眼に会社選びをすると思いますので、中小企業の方が、会社の将来像をきちんと発信できれば、学生もきつと来ると思います。



21世紀型自立型企業づくり

# 主役感

## 『私の会社』意識が社員と会社を成長させる

株式会社カウテレビジョン 代表取締役社長  
高橋 康徳やすのり 氏  
福友支部

㈱カウテレビジョンは企業専門のインターネットテレビ局です。テレビ番組として企業取材すること、採用や商品プロモーションの現場で活用されています。

取材 広報部  
文章担当 菅原 弘(東支部)  
写真 真 富谷正弘(玄海支部)

### 独立のきっかけ

高橋康徳さんは、1972(昭和47)年、宮崎県延岡市に生まれます。広島大学理学部卒業後、TNC(テレビ西日本)に就職します。報道記者を務め、報道畑を歩みニュース原稿を作成しては配信していました。その数はゆうに三千本を超えました。

2001年9月11日、あのアメリカ同時多発テロ事件が起こりました。フジテレビ系列で特派員を出すことになり、高橋さんも渡米しました。

現地で一人の女性、ジェシカさん取材しました。ご主人は倒壊したビルにあったイタリアンレストランのソムリエで、事件前日が二人の結婚記念日でした。一連の取材を終えて戻ろうとした時、「でもね……」と彼女が高橋さんの腕をつか

んで言いました。「私が伝えたいことは私の身の上なんかじゃないの。あなただって、あなたの大事な人が今日いなくなってしまうかもしれないってことよ」。急に自分事を感じた瞬間でした。「もしあなたの人生が今日終わるとしたら、あなたは胸を張って死ぬる？」と聞かれました。「イエス」と答えられない自分がい

ました。帰国してからも、その言葉がずっと脳裏から離れませんでした。入社以来、数多の原稿を書いてきましたが、その内容は事故や事件などのネガティブコンテンツがほとんどです。頑張っている人の紹介や人々を元気にするようなポジティブなもの100本に1本あるかどうかという状況でした。「その1を100に変

えよう！」この答えに達するのに2年を要しました。

## 創業

2004年5月、高橋さんは独立してポジティブコンテンツ100%の会社(株)カウテレビジョンを創業しました。カウ(cow:牝牛)はその土地の草を食んで乳を出します。九州を愛し九州に愛される企業、そして背中に九州を背負い角からは電波を発信しています(ロゴマークを参照)。

テレビ局の傘下には入らず、また代理店も通さずに自らお客様を探し、企画、製作、メンテナンスに至るまで自社で一貫して行う、いわば自立型企业です。



企画もの「社長室101」は地元企業のトップリーダーにインタビューして企業紹介をし好評を得ています。

## 突然、社員が...

しかし、高橋さんは「まだまだ、私は『職人』でした」と当時のことを反省しています。営業トーク、カット編集、テロップ...、どれ一つとっても「こうあるべきだ」という『べき論』で社員を叱責していました。「社長というのは、命令する人と思っていました」

四人いた社員のうち二人が同時期に退職を申し出てきました。「どんなにいい仕事にしても、社長には人としてついていけません」。これには大きな衝撃を受けました。残る一人の若手社員が「社長、僕は辞めません。一緒に頑張りましょう」。この言葉にどんなに助けられたことでしょうか。「こんな社員がいてくれるのだから、この社員を幸せにしなければならぬ」。そう決断しました。これからは『べき論』は止めることにしました。なお、その社員は現在、高橋さんの右腕として会社をリードしてくれています。

## 同友会に入会

高橋さんは2012年に知人の勧めで

同友会に入会しました。「それまで社長のインタビューで自分なりにケーススタディを繰り返し返しており、パズルのピースはあるのですが、体系立てることができていませんでした」

あすなる塾と経営指針作成セミナーにも参加しました。会社に戻るや否や、経営指針書発表会を開催し、社員と『価値観の共有』を図りました。策定した経営理念は「いい人生、いい社会」。社員一人ひとりがこの会社に入ってよかったと実感してもらおうとともに、いい会社づくりに貢献するという願いを込めています。

## ワインとブドウ

2014年に大きな決断をしました。創業10年を迎えていますが、売上がどうしても頭打ちとなっていました。社員四名体制でしたが、この年に一気に新卒を四名採用しました。「それまでは、売上が増えたら社員を増やそう。利益が出たら設備投資しようと考えていましたが、逆だったんですね。ワインが売れたらブドウを買おうじゃなく、まず(よい)ブドウ



を買って(よい)ワインをつくらうと考えました。さらに東京進出を図ります。また、資金を回すことの重要性を見出し、銀行からの借入れもしました。その結果、好循環が始まり、初めて売上1億円の壁を破ることができました。

## 中小企業と優秀な若者の出会いの場づくりが事業の目的です。

### ユニークな戦略

仕事は『採用支援』としての採用ドキュメンタリー動画がメインの事業と なっていきました。企業側は採用難を

憂い、かたや学生は就職難を嘆いています。両者の抱える課題を解決するべく、中小企業と優秀な若者の出会いの場を提供する施策を考えていきました。従来の大手企業の採用支援動画は、



社内に掲示してある「ビジョンボード」

つくりっぱなしで莫大な費用も掛かります。そこを半分程度に抑え、あとは著作権として月々定額のレンタル料を設定しました。そうすることでアフターフォローも十分に行え

ます。「自社としてもストック収益として経営の安定化が図れるようになりました」

さらに有名企業の最終選考で採用に至らなかった学生を『就活ファイナリスト支援』として他社の最終選考に近いランクに紹介をしています。「がんばって就活したけど、あと一歩で不採用だった...」そんな学生の頑張りを評価し、福岡の成長企業や有力企業に直接紹介し、特別選考をする全国初の取り組みです。この取り組みは『地域を挙げた新しい就職・採用の形』として新聞やテレビなどのメディアにも取り上げられました。

また、取引業者には『あいのりインターン』と称して、学生が一度に四社でインターンシップを体験できる仕組みをつくりました。「動画をつくるのが目的ではなく、採用がうまくいくことが目的です」と高橋さんは話します。

## 迎えたコロナ禍

コロナ禍では、一時期売上の見通しが6割減となりました。高橋さんは「ここで原点に返ろう」と社員に呼び掛けました。それは「お客様の声を聴くこと」でした。100社以上のお客様にZoomを通じて面談をしていきました。「今

お困りのことはございませんか?」私どもの得意分野を活かして御社のためになることはございませんか?」そうやって企画チャンスを見つけてはPDCAを繰り返していきました。その結果、2020年度は116%の実績を上げることができました。さらに今年度はそれを上回る実績が見込めそうです。

## 主役感

こうした社内の活性化、社員の自主性を発揮させるものとして高橋さんは社員に『主役感(自分の会社であるということ)』を持つてもらおうことが重要だと話します。「そうすれば困難でも自分事として乗り越えられれると思います」。具体的な取り組みを二つほど紹介します。

### ■幹部を社内選挙で選ぶ

社長が役職に任命するよりも、自分で勝ち取った方がやる気が出てくるというものです。立候補権は全社員にあり、ポスターを作り立会演説会をして、自分がリーダーになったらどのような活動をするかを主張します。ポストは7つのユニットのリーダーです。リーダーになれば毎月P/L(損益計算書)を提出するなど、経営感覚が磨かれていきます。ここで重視しているのは、落

# 第28回 経営者フォーラムダイジェスト

学びの集大成である「経営者フォーラム」が2021年11月26日にオンラインで開催されました。フォーラムの様子をダイジェストでレポートします。

## 第1分科会

政策金融部

### 中小企業と金融機関は地域経済のパートナー ～コロナ禍を超えて、新たな時代を切り拓く～

記録▶(司)みずき事務所 古谷 加奈絵(田川支部)

本分科会では福岡財務支局長谷口眞司氏より金融庁施策等についてご報告いただきました。

まず財務局業務等の紹介、続いて持続可能なビジネスモデルの構築に向けた取り組み(プログレスレポート)として、コロナ関連対応としての事業者支援ノウハウ共有への取り組み、企業アンケート調査、事業成長担保権の創設の提唱及び人材マッチングに関する取り組みについての報告、最後に、アフターコロナを見据えた経済回復のあと押し及び活力ある経済社会を実現するための金融システムの構築並びに福岡県における様々な事業者支援をめぐる関係機関の連携状況について報告いただきました。

グループ討論では、地域金融機関と中小企業が自社



報告者  
谷口 眞司 氏 財務省 福岡財務支局長(会外)

発展と地域活性化のために何ができるのか、そのために「今後双方でどのように相互理解を深めますか?」というテーマについて、金融機関の方と同友会会員で討論が行われました。各グループからは、もっと対話や相談をしていくこと、情報提供や課題の共有を行うことがお互い寄り添い深い関係を築くことにつながる等の討論結果が発表されました。

## 第2分科会

女性部委員会

### 中小企業だからできるSDGsへの取り組み ～D&Iは、SDGs実現へのキーワード～

記録▶小嶋美夏司法書士事務所 小嶋 美夏(糸島支部)

入江さんは、「あなたは何屋さんですか?」という問いの答えをSDGsに見出し、取り組まれています。事業においては、サステナブルペーパー等環境に配慮した素材を活用するようになりました。社員にもSDGsを浸透させるために社内研修を行い、SDGsは自社でも実践できることや事業の創出のきっかけになることを社員に根気強く伝え、会社全体でSDGsに取り組んでいます。

小川さんは、本社のある北九州市がSDGs未来都市に選ばれたこと、取引先にもSDGsを取り入れる企業が多くなったことから、今後自社が生き残っていくためにはSDGsが必要であると感じ、SDGsを学ぶようになりました。SDGsに対して壮大なイメージがあったが、廃材の再利用等すでに自社で取り組んでいることがSDGsの実践であったという気付きがあったり、SDGsの観点から新たな事業のアイデアが出てきているのを感じているとのことでした。

淀川さんの会社には女性社員が多く、家庭と仕事の両立のため早くからテレワークを導入したことで、社員の自立心が芽生えました。ITを活用した在宅勤務制度を導入しSDGsに取り組む優良事例として福岡県のSDGs取扱事例にも選ばれました。淀川さんは、同友会の3つの目的を



パネラー  
入江 恵美 氏 (株)オー・イー企画 代表取締役専務(福友支部)  
小川 拓郎 氏 大安産業(株) 代表取締役(北九州支部)  
淀川 洋子 氏 イエノコト(株) 代表取締役(筑紫支部)  
ファシリテーター  
清澄 由美子 氏 (有)ケイプランナー 相談役(福友支部)

一つ丁寧に実践してきたことがSDGsの実践につながっていったといいます。

同友会の3つの目的を実践することが正にSDGsを実践することにつながることや、属性は違ってもお互いを認め合い、活かし合うよりよい社会を作るため、中小企業こそがSDGsを学び、実践しなければならないという報告がなされました。

### 社員の成長が喜び

取材の最後に高橋さんの考える自立型企业についてお伺いしました。「社員が主役感を持ち、仕事を通じて

選んだ人を十分にフォローすることです。ボーナス分配委員会の発足 半期の純利益の40%をボーナス原資として、その分配に社長が一切関与せず社員たちで作る「分配委員会」に委ねる制度です。社員たちの手で貢献分配表を作成し、細かい項目ごとにポイント制にして数値化していきます。これをボーナス支給の一つの指標にしています。

選んだ人を十分にフォローすることです。



株式会社カウテレビジョン ホームページ

### 株式会社カウテレビジョン

創業 2004年5月  
住所 福岡市中央区天神3-4-5  
ビエトロビル8F  
電話 092-401-6055  
従業員数 26名(うちパート・アルバイト6名)  
URL <http://www.cowtv.jp>  
事業概要 企業の魅力を分かり易く学生に伝える「採用ドキュメンタリー」動画を製作しています。



いい人生を送り、いい社会づくりに貢献していく会社だと思っています。私の仕事は社員が主役感を持つには何をしたらいいかを考えることです。社員の成長を見るのがすごく楽しみです」と笑顔の高橋さんでした。  
取材協力ありがとうございます。

## 第8回 理事会だより

日時 2021年12月22日(水) 14時30分～17時15分 会場 福岡県中小企業振興センター401号会議室  
出席 40名(出席率90.9%) 議長 森 茂博(副代表理事)

### 第60回定時総会にむけて

・創立60周年記念総会・式典会場の会場について、ホテル日航福岡での開催が提案され承認された。それにより、創立60周年記念総会・式典会場の日程及び会場は下記の通りとなった。  
日時:2023年5月11日(木) 会場:ホテル日航福岡

### 会員の動き

- 経営革新計画承認企業  
2021年11月(県138件/うち同友会会員・企業2件)
  - 表彰  
はばたく中小企業・小規模事業者300社  
・計測検査株式会社 坂本 敏弘氏(北九州支部)
  - 弁護士法人はかた法律事務所 前田 牧 氏(福友支部)  
<テーマ>弁護士が行う新たなサポート制度の開始とインターネット等での広告による売り上げ拡大
  - 株式会社and GALLERY 田中 菜美 氏(博多支部)  
<テーマ>無垢材をふんだんに使った「木」を魅せる自然素材住宅施工による産サービスを開発
- ※累計で福岡県全体では8,571件、会員企業は延べ535件。

★理事会議事録の詳細はe.doyuの「文書管理」にある「理事会議事録」にて御覧下さい

第5分科会



同友すばる委員会

同友会チームプレイの事業承継  
～失敗しない事業承継を目指して～

記録 ▶ 西村法律事務所 西村 潤 (糸島支部)



報告者

- 半田 正 氏 糸島せきデンタルクリニック 副院長 (糸島支部)
- 福田 久徳 氏 福田社労士事務所 所長 (西支部)
- 古屋 勇一 氏 古屋法律事務所 所長 (西支部)
- 関 陽介 氏 糸島せきデンタルクリニック 院長 (青年支部)

コーディネーター

- 中野 正志 氏 (株)福岡リロケーション 代表取締役 (福友支部)

会会員同士で基本的な信頼関係等が前提としてあったなどの感想を述べられました。

まず、中野さんから半田さんの事業承継は、個人歯科医院の第三者に対する承継であること、準備・移行期間が足掛け10年に及んだこと、関係者が全て同友会会員であること、が特徴との説明がありました。

次いで、半田さんが、はんだ歯科医院開設の経緯、開設後の苦労を経て事業の承継を決意した経緯等の報告があり、医院は地域の公器であり、そのためには従業員が安心して働ける環境が必要であるとともに、譲り受ける側に過剰な経済的な負担がかからないようにする、ということ承継に当たり重視したと述べられました。

その後、福田さんが、半田さんの思いに共鳴し10年にわたる移行期間を設ける承継プランを作成し、実践した経緯を報告され、さらに、契約書をチェックした古屋さんから、実質の内容はなるべく変更しないよう配慮しつつ、表現面を検討したことなどの報告がありました。

最後に、関さんが、移行期間を設けるメリットや、同友

第6分科会



仕事づくり推進本部

学生さんと本音トーク  
～働きがいがある会社って!?～

記録 ▶ (株)Rise 松岡 健太 (青年支部)



報告者

- 井上 真一 氏 (株)大匠建設 代表取締役 (博多支部)
- 鹿島 克介 氏 (株)カシマ製作所 代表取締役 (のおがた支部)
- 船木 治 氏 サン・フカヤ(有) 代表取締役 (中央支部)
- 吉浦 隆紀 氏 (有)吉浦ビル 代表取締役 (南支部)
- 福岡大学生：4名

コーディネーター

- 中島 一嘉 氏 (株)アズマ 代表取締役 (久留米支部)

ない、明るい未来にしてほしいといった言葉が出ました。とても学びや気づきのある分科会となりました。

働きがいがある会社について、経営者と学生さんでパネルディスカッションを行いました。働きがいとやりがいとは何が違うの?など熱の入った討論になりました。時代の変化とともに人々の考え方も変わってきています。経営者も従業員さんと共に達成感を味わって、会社を良くして行こうと考えている意見が多く見られました。ただ現状では、まだそういう考えの会社が多くはないようです。

学生さんたちの考えで多かったのは役職や立場、年齢など関係なく意見交換ができる会社、社員教育がしっかりしている会社、理念がしっかりしている会社などに入社したいなどの意見が出ていました。

経営者は学生さんの考え、学生さんは経営者の考えを聞き素晴らしい討論ができたのではないのでしょうか。

最後に学生さんから、今社会で働いている大人が楽しんで仕事をしていないと仕事というものが楽しく見え

第3分科会



キャリア教育部

「新しいキャリア教育」って何?  
～キャリア教育が中小企業を救う～

記録 ▶ 井上法律事務所 井上 道夫 (飯塚支部)



報告者

- 荒川 雅光 氏 (有)英設備工業 代表取締役 (田川支部)

は、多くの人の協力を得て、若者達と本気で真剣に向き合うことが大切である」とまとめられました。

田川支部長の荒川雅光さんより、田川支部の地元高校生へのキャリア教育の取り組みが紹介されました。

地元高校生の素晴らしい取り組みとその後の成長がわかる動画に一同感心しました。グループ討論でも積極的な討論が行われ「地域の課題をきちんと若者に伝えて行くことが大事である。」「若者が活躍できる地域となる必要である。」等といった声が多くグループで出されました。

座長は、これらを受け「企業の維持発展の基礎は地域の維持発展にある。地域の課題を若者に伝え、若者が活躍できる環境作りが必要である。そのために

第4分科会



経営労働委員会

理念とビジョンは不離一体  
～燃え尽き症候群からの復活劇～

記録 ▶ 直方駅前法律事務所 森 勇馬 (のおがた支部)



報告者

- 吉浦 茂弘 氏 (株)ティーディーエス 代表取締役 (東支部)

ならないことに気づき、ビジョンを作り直します。それでも大きなビジョンを作り、実践したことはよかったです振り返ります。本分科会は、笑いあり涙あり、理念とビジョンの重要性を再認識するものとなりました。

吉浦さんは、第三者認証 (ISOなど) のコンサルティング事業を起業して間もなく経営指針セミナーに参加し、「10年後に売上高5億円」のビジョンを掲げました。それからは、従業員を雇用し、ダンススタジオ事業も始め、寝ても覚めても「5億」の状態となっておりました。

例会での報告や経営労働委員会での勉強を契機に仕事が増え、大阪や東京の支店を設立するまで業績が上向き、人材派遣の事業を買い取り、とうとう「5億」のビジョンを達成しました。

ところが、急激な環境の変化と目標を達成した喪失感のため、吉浦さんはうつ病を患い、それに伴い会社の業績も悪化します。吉浦さんは、経営理念とビジョンを混同していたこと、追求すべきは理念でなければ







## 『同友会茶会』で 凛としたひとときを

同友会茶会のお稽古にお邪魔致しました。  
その時のフォトレポートです。

株式会社ココスイメージ 富谷正弘(玄海支部)

「同友会 茶会」は30年程前に当時の文化厚生委員会の委員長であった中村司さん(株ピアノターミナルカムラ/玄海支部)が発起人として30名の会員で始めました。

流派は遠州流です。流祖の小堀遠州に始まる武家茶道です。質素で内省的な「わび」「さび」の茶道の中で、「綺麗さび」と呼ばれる茶風が特徴です。

現在、玄海支部からは中村司さん、黒木義彦さん(株黒木建設)、中野秀孝さん(株なかの設計)、山本博一さん(有漸建築設計室)、塚崎ひとみさん(株Bピーイング)、西支部からは池田宏子さん(池田社会保険労務士事務所)、かすや支部からは松原照明さん(シーエススチール株)が毎月一回水曜日のお稽古に参加されています。皆さん上達されて、上席師範、師範、準師範の免状をお持ちです。

大濠公園にある日本庭園の中にある茶室でのお稽古は静かな雰囲気の中で凛とした空気感が漂っていました。

見学・入会希望の方は玄海支部の黒木義彦さんまでご連絡をお願い致します。

### 株式会社黒木建設

福岡市博多区上牟田1-22-6

TEL:092-411-7300



あなたの記事でこのコーナーを飾りませんか?みなさんの投稿をお待ちしています。

**投稿方法** 郵送、メールいずれも可。表題に「月刊同友 会員からの投稿」とご記載ください。

**送付先** 郵送/下記「月刊同友」編集部まで メール/s\_asahi@fukuoka.doyu.jp(福岡同友会事務局 旭まで)

一般社団法人 福岡県中小企業家同友会  
「月刊 同友」編集部

〒812-0046 福岡市博多区吉塚本町9番15号  
福岡県中小企業振興センタービル11階  
TEL:092-686-1234 FAX:092-686-1230

北九州地区センター

〒802-0001 北九州市小倉北区浅野1-2-39  
クルーズ浅野ビル 808号  
TEL:093-551-3111 FAX:093-551-3344

県南地区センター

〒830-0038 久留米市西町1367-1  
祥栄ビル2階  
TEL:0942-33-3355 FAX:0942-33-3366

<https://www.fukuoka.doyu.jp/>

福岡同友会

検索

### アンケートにご協力ください

月刊同友では、皆様からのご意見・ご要望を募集しています。よろしければQRコードからアンケートにお答えください。

回答締切 2月28日(月)

