

診断京都

一般社団法人 京都府中小企業診断協会

No.122
2018年夏号



第7期のスタートにあたって

～変化(Change)・挑戦(Challenge)・
貢献(Contribution)～

平成29年度も皆様のご協力、ご高配のおかげで無事に決算を迎えられ、社会貢献積立も積み増すことができました。会員数も140名を超えるまでになりました。厚く御礼申し上げます。速報値ながら直近の平成30年5月現在の会員数は151名となっています。



こうした中、第7期をスタートするにあたって、5月26日の総会で、新たに理事、監事合わせて17名を選任しました。行政、支援機関、金融機関等と連携した既存諸事業の深耕に取り組みつつ、事業開発、協会内部の賑わい創出、来年に予定しているイベント等の準備を着実に進めて参ります。以下では、平成30年度の主な新たな取り組みと、来年に向けた諸準備についてご紹介します。

◆平成30年度の主な新たな取り組み

＜協会内部の話題＞

- ・京都協会創設60周年のロゴマークを作成し、期間限定で、ホームページや診断京都をとおして、協会内外に創設60周年の気運を高めて参ります。
- ・新たに研鑽型の研究会や肩肘張らない同好会を立ち上げたいという声があり、協会としては、こうした「賑わい創出」を歓迎し、場所の提供など活動を支援して参ります。

＜外部連携の話題＞

- ・簡易モデルの経営改善計画の作成を支援する事業
- ・京都府内にある中山間地域の宿泊施設等の簡易診断事業

◆諸準備

(1) 京都経済センター(仮称)への入居

平成29年12月に、入居の内定通知をいただきました。平成31年1月～2月ごろ、事務所を移転する予定です。部屋は間口5.5m、奥行き10.0mで、今の事務所より少し広くなります。準備チームを立ち上げ、進めて参ります。

(2) 京都協会と組合の一体化

これまで協会、組合双方の理事会で、一体化について検討を重ねて参りました。5月の総会でもご説明したように、平成31年3月31日をもって組合を解散する予定です。については、現行ルールの部分的変更を要しますが、諸規定の運用面で対応していく予定です。

(3) 京都協会創設60年

協会は、来年満60歳になります。こちらも準備チームを編成して記念行事(平成31年5月を予定)等の企画を進めて参ります。多くの会員に参加いただける行事等にしたいと思っています。ご期待ください。社会貢献積立の具体的な使い道も併せて検討します。

(4) 診断士の日のイベント

一昨年から11月4日を『診断士の日』と定め、全国の協会で様々な取り組みをしています。京都協会は本年度も昨年度同様、近畿ブロック各協会と連携しながら進めて参ります。平成31年度は未知数ながら、恒例のシンポジウムを軸に展開したいと思っています。

(5) 近畿ブロック会議

毎年秋に、近畿ブロック各診断(士)協会の代表者と連合会本部の会長、専務理事が集まって情報交換会等を行っています。会場は7府県の持ち回りで、平成31年度は京都で開催されます。参加メンバーからは「京都らしい演出」が期待されています。良いアイデアがあれば、京都協会事務局までご連絡ください。

今年度は例年以上に盛りだくさんの取り組みが予定されています。変化(Change)・挑戦(Challenge)・貢献(Contribution)の「3C」の下、一層の診断士の資質の向上と社会的評価の向上、京都府内中小企業等の事業承継や経営力向上支援等々に取り組んで参ります。例年にも増してご協力、ご高配をお願いする次第です。(山脇 康彦)



京都府中小企業診断協会は、来年創設60周年を迎えます。

京の起業家

京の起業家② レインボー体操ランド

京都府商工会連合会よりご紹介をいただき、京都府木津川市で「レインボー体操ランド」を平成29年1月に開業された吉鶴明（よしつる あきら）様にお話を伺いました。



吉鶴氏

■事業の概要を教えてください

年少の3歳から小学6年生までを対象として、独自の体操レッスンを通じて運動能力や考える力、コミュニケーション能力などを身に付けていただくサービスを提供しています。店名の「レインボー」には自立、礼儀、自主、道徳、協調、忍耐、挑戦など7つの心の土台を、体操を通じて身に付けてほしいという思いを込めています。

■起業の経緯を教えてください

約30年間、現在と同様にお子さま向けのスポーツ指導の業界でインストラクターや管理職として勤務しました。その経験をもとに、「自分が全責任を持って経営したらどこまでのことができるか？」と可能性を試してみたいと思ったことが起業のきっかけです。また、別の業界ですが父が経営者をしており苦悩していた背中を見て育ったため、あまり多くを語らなかった父の気持ちを知りたかった、という思いもありました。

以前の勤務先は多店舗展開している大きい組織だったため、企業理念と現場の優先順位とに乖離が起きてしまっていました。そのため、当事業では多店舗展開よりも適正な規模で行き届いたサービス提供を継続することを第一に考えています。

■会員獲得はどのように行ってきましたか？

毎月2,500枚のチラシを、近隣でお子さまが比較的多いエリアを4つに分けて、順番に配布しています。毎月5名程度が体験レッスンを受講しにいらして、そのうちおおよそ3名に2名はご入会いただいています。これまでの退会は小学校卒業などの理由によるものでほんの数名程度、ご紹介もいただいているため、レッスンへの満足度は高く一定の評価はいただいていると感じています。結果として会員数の伸びは順調で、当初の目標を達成しています。



外観

■他店にはない魅力はどのようなものでしょうか？

30年間の経験をもとにお子さまが楽しめるような工夫をしつつ、また、ダラダラせず「はじめ」をつけて年齢に応じた声かけを行っているところがお子さまはもちろん親御さまにもご評価いただいているポイントだと思います。大切にしていることは、「終わりまできちっとする」ことを、お子さま本人にもわかりやすい仕組みにして達成感や問題を解決する力を身に付けてもらうこと

で、そのために丁寧に指導しています。開業から1年4か月が経過していますが、お客様からのクレームは1件もありません。

また、お子さまからはレッスンが終わったタイミングで「もう終わりなの？」、「まさか終わりではないですよ？」などと



体操設備

言っていただくことがあります。また、某お笑いタレントと私の名前をかけあわせて「今日のレッスンはアキラ1,000%だったね！」と仰っていただき、そのすぐ後にレッスンの合間の事務仕事をする様子を「今はアキラ0%だな～」と冗談を交わしてください、そんなお子さまからの様々な言葉かけが嬉しく、良いレッスンができる原動力ともなっています。

■商工会からはどのような支援を受けましたか

的確な助言と、仕事の早さに助けられています。会員規約への弁護士からの法的アドバイスの手配、創業計画書のブラッシュアップ、開業当初の新聞折り込み広告に活用可能な補助金の紹介、確定申告手続き、レッスン内容の第三者視点からの評価・アドバイスなど、様々な場面でご支援いただきました。今でも毎月定例で会合を設けていただき、会員数や収支・資金繰りの状況、課題対応の進捗、お子さまからの言葉かけの回数などを報告してアドバイスを受けています。

■これからのビジョンを教えてください。

社会性や礼儀などの指導は年齢が低い時期に浸透しやすく影響が大きく、また、運動能力という面でも低年齢から教える方が効果的であるという研究結果もあります。従って、当店のお客様は4～6歳が約6割、7歳以下で約8割を占めていますが、お子さまのためを考えると現状実施していない3歳以下のクラスをつくるのが理想です。現在検討に着手した段階ですが、経営面での安定や指導員の雇用、育成など課題は山積みです。

(取材 松下 晶)

【木津川市商工会 経営支援員 山下氏より】

約2年前に創業相談で当会にお越しいただき、将来を担う元気な子どもたちを育成するのが自身の使命であるとの熱い思いをお聞かせいただきました。それを具現化する体操ランドの誕生に微力ながら関わることができ嬉しく思います。開業後も常に品質向上を目指しておられ、今後益々、地元へ愛される企業へと発展されることを切に願っています。

【店舗情報】

■レインボー体操ランド

<http://rainbow-tland.com>

〒619-0214 京都府木津川市木津宮ノ内35-4

Mail : info@rainbow-tland.com Tel : 0774-66-5918

多様な生き方働き方と経営 ②

はじめまして。京都市ソーシャルイノベーション研究所（SILK）コンシェルジュの杉原恵です。今年度連載のテーマは「多様な生き方働き方と経営」です。

私は現在2児の母であり、ダブルワークを実践中です。1週間のうちテレワークの日もあれば事務所に出勤する日もあります。いわゆる働き方をライフステージに合わせて選択している1人です。また、昨年度から周囲の子育て世代の女性と社会との繋がりを作るべく立ち上げたmy turn（マイターン）事業で企業の方をお迎えした勉強会やお母さんになっても強みを活かしイキイキ生きる場づくりをしています。その中で出会った、生き方と働き方をくっきりわけずイキイキ生きる経営者の方々を3名ご紹介します。



① 芳野尚子さん（オトナリラボ代表）

最近では、全国的で、そして京都でもシェアオフィスやコワーキングスペースがオープンしています。そんな中、‘こどもとはたらく’を考えるコワーキングスペース‘オトナリラボ’が今年度から本格的にオープンしました。

代表の芳野さんは自身が役員を務める会社の女性社員が結婚、出産を経て復職できない状況になった時、その高いスキルを失うことが会社にとってマイナスと考えました。どうすればその社員が出産してからも働き続けられるかを考え生まれたのが‘オトナリラボ’です。

ご実家の京町屋を改装し授乳スペース、おもちゃや絵本等、子連れに嬉しい設備や、仕事にお子さんを保育スタッフが丁寧にみてる見守りサービスを導入。子育て世代が安心して利用できるようソフト面ハード面ともにこだわっています。

芳野さん自身もお母さんであり、企業で働く女性が出産し社会復帰することが簡単な事ではないと身をもって感じたからこそ「こどもと一緒に働く」という新たな選択肢で子育て世代を応援しています。待機児童が多い地区にあるオトナリラボは、フリーランスのお母さんや、働きたいけど保育園に入れられないお母さんの情報収集や意見交換の場としても利用されています。定期的な勉強会や講座を開講し、7/22には「夏祭り」と題して、イベントを開催するなど、オープンな場としての活用にも力を入れています。

② 篠田拓也さん（GROVINGBASE代表）

篠田さんは働くお父さんの立場から課題解決に向けカフェ付きシェアオフィス、GROVINGBASE（グロービングベース）を立ち上げました。元々会社員だった篠田さんはお子さんが生まれた後も夜遅くまで仕事に追われる働きマンでした。そんな時、働く意味を再度考え、家族との時間が充分とれることが自分の望む生

き方、働き方だと気づきました。税理士事務所だったご実家の5階建てビルを全面改装し、‘新しいワークスタイル’‘新しいことを始める場’として使う人に合わせて変化するシェアオフィスをオープンしました。

篠田さんが焙煎するこだわりのコーヒーが飲めるカフェや広いキッズスペースと撮影スタジオ、屋上庭園までもフルで活かし、利用者さんだけでなくその家族までも‘楽しいが詰まった働く場’に巻き込みたいと考えています。また、子ども同伴時とそうでない時の利用階が異なることも工夫の一つです。枠に捉われない働き方を応援するグロービングベースが開催するワークショップやイベントはまさに自然と多様な人々が集まる場になっていると言えます。

③ 小島雅子さん（株式会社Megami代表取締役）

株式会社Megamiでは法人向けサテライトオフィスを展開し、その取組みはNHKはじめ多くのメディアも注目しています。代表は、シングルマザーであり、働く母親のネットワークを広くお持ちの小島さん。現在、全国的に人手不足が深刻化し、人材採用にかかるコストは年々高くなっています。しかしせっかく雇用できても、定着は別問題。子どもを産んでも働き続けられる仕組みがなく、働きたくても辞めざるを得ない女性社員もたくさんいます。この状態は企業も女性社員本人も、両方にとってコストが高い状態と言えます。そこでMegamiは「法人向けサテライトオフィス」を整備。保育園ではカバーしきれない「働く子育て」を「場所」「託児」「産前産後の体とキャリア」の面でサポートし、保育園、幼稚園のバックアップとして、働く親を支えます。企業が社内託児所をつくるのはとても大変なことです。子連れオフィスなら簡単。月々たった3万円で、自社に子連れサテライトオフィスを整備できます。Megamiでは「はじめてのテレワーク導入支援」や「子連れオフィス導入コンサル」「社内託児所開設サポート」を行っています。

大量生産・大量消費のビジネスモデルが限界を迎え、今後はますますユニークで新たな価値を提供する企業が求められることでしょう。そして、それは、多様な視点、経験、強み、発想を持った多様なメンバーがいることで実現されます。企業が従業員に働き方の選択肢を増やし、優秀な人材を定着させることは、会社全体の生産性を高める近道ではないでしょうか。そのために、企業とそこに属する従業員や個人をサポートしてくれる場が京都市内で立ち上がってきています。

ライフスタイルの転換や価値観の多様化、企業のあり方の変容により既存の枠組みや制度では、人材不足や早期離職など企業を取り巻く多くの課題は解決できない時代になってきています。診断士の皆様、企業の皆様、新たな生き方働き方の選択肢を京都市、SILKと共に増やしていきましょう。

（京都市ソーシャルイノベーション研究所
コンシェルジュ 杉原 恵）

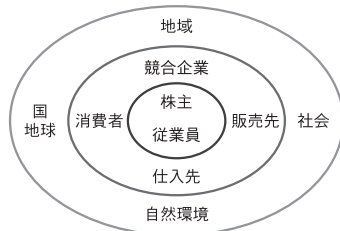
社会価値の創出と持続可能な経営モデルへの変革

②

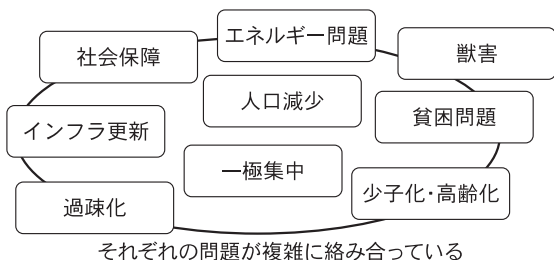
今回は、企業が社会的課題への対応を求められる背景について、SDGs（持続可能な開発目標）の紹介や国内外の動き、アンケート調査結果等をご紹介します。中小企業が社会的課題の対応に取り組むのは難しいのではないかという意見もありますが、私は中小企業だからこそ、社会的課題への対応をこれからの企業成長の柱に据えるべきだと考えます。今号では、中小企業が社会的課題の解決に取り組むべきなのかご説明します。

・なぜ中小企業が社会的課題の解決に取り組むべきなのか

企業には様々なステークホルダーが関わっています。株主や従業員といった企業内部の関係者、消費者や販売先・仕入先等といった企業外部の関係者、そして企業が存在している地域や社会、そして自然環境等といった企業の周辺環境もステークホルダーと言えます。これらのステークホルダーがなければ、企業は存続することができません。また、社会にとっても企業の存在は必要不可欠です。言い換えれば、企業は社会構成員の一つであり、社会を構成する要素の一つであると言えるでしょう。「社会に必要とされる企業に」なることが、これからの企業に求められるということです。

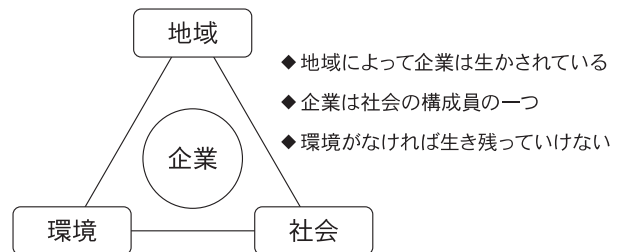


近年、社会では企業活動によって経済的に豊かになってきた反面、様々な課題が生じてきており、企業を取り巻く環境は複雑化しています。特に、日本は課題先進国と言われるほどで、社会保障やエネルギー問題、人口減少、地方の過疎化・獣害等の、それぞれの課題が複雑に絡み合っています。これまで社会的課題への対応は主に行政やNPO・NGO等の非営利組織が中心となって取り組んできましたが、企業活動によって生じる社会的課題も多々あります。



P.F.ドラッカーは著書「マネジメント[エッセンシャル版]:基本と原則」で「事業上の最大の機会、新技術、新製品、新サービスではなく、社会の問題の解決、すなわち社会的イノベーションにある」と述べています。つまり、日本で生じている様々な社会的課題は、企業にとっての大きなビジネスチャンスになるということです。

これからの企業経営では、顧客創造と社会貢献を実現し、企業と社会の双方が持続可能な状態を目指す、「持続可能な経営モデル」の構築が必要であると考えます。顧客価値の先にある社会価値を重視した経営、地域・社会・環境との相互信頼に基づいた関係構築が求められています。



長寿企業と言われるような企業は長年、地域と持ちつ持たれつ関係を築いているところが多く、企業は地域によって生かされていると言えます。持続可能な経営モデルの目指す地域・環境・社会との相互信頼に基づいた長期継続的な関係の構築は、大企業に比べて地域に根ざす中小企業のほうが取り組みやすいことではないでしょうか。

地域にある社会的課題の解決に取り組むことは、その地域での企業の存在価値の創出に繋がります。商品・サービスがコモディティ化する中、中小企業が差別化を図っていくことは、ますます困難になってきています。持続可能な経営モデルは、地域に密着した中小企業だからこそ、これからの時代の競争優位を生み出す一つの指針になると言えます。

これまで、中小企業が社会的課題の解決に取り組むべき理由について、社会的課題は新たなビジネスチャンスになること、地域・社会・環境と相互信頼に基づいた関係構築が必要なこと、中小企業にとっては社会的課題の対応は競争優位性の創出に繋がること等についてご説明しました。社会的課題にフォーカスした事業展開は、企業と社会の双方にとってメリットをもたらします。次号では、具体的な中小企業の取り組み事例をご紹介します。解説していきたいと思っております。(石井 規雄)

第6回 通常総会開催

一般社団法人京都府中小企業診断協会の第6回通常総会が、平成30年5月26日に新都ホテルにて、藤井明登常任理事の司会により開催されました。これに先立って同日に、協同組合京都府中小企業診断士会の第19回通常総会も開催されました。



総会では山協会長が議長を務め、第1号議案の平成29年度事業報告と第2号議案の収支決算書が付議されました。事業報告では総務関連、研修関連、対外事業の内容や、また新入会や転入により、正会員数は140名を超えたことが報告されました。



第3号議案の平成30年度事業計画では、重点施策や部署別施策、京都経済センター（仮称）への入居予定、第4号議案の平成30年度

収支予算の説明が行われました。第5号議案では役員の改選が付議され、新たに15名の理事と2名の監事が選出され、山協氏が会長に再任されました。

いずれの議案も原案どおりの内容でスムーズに可決承認されました。

また総会後に、報告事項として、「組合と協会の一体化」について山協会長より説明があり、H31年3月31日に組合を解散し、解散登記、財産処分などの手続きを実施する予定などについて説明が行われました。

17時30分からは、懇親会が開催され多くの来賓とともに終始活発な交流が行われました。ご来賓の方々からは、今後の期待など温かいお言葉を頂戴しました。また新入会員22名のうち14名が参加され、恒例となった新入会員の紹介などが行われ懇親会は盛況のうちに終了しました。



(杉村 麻記子)

会 員 交 流 会 開 催

平成30年2月17日（土）、京都商工会議所の会議室にて、入会3年以内の方を対象に会員交流会を開催いたしました。入会3年以内の会員13名と、山協会長、坂田副会長、そして4名の先輩会員（藤村正弘会員、橋本浩司会員、中野雅公会員、石井規雄会員）にもご参加いただきました。



第1部は会員の自己紹介からスタートし、協会の事業内容と研究会の説明、協会活動や研究会活動をテーマにしたパネルディスカッション、グループに分かれてのQ&A、という内容で、協会への理解と交流を深めました。

自己紹介では多少の緊張と硬さも見られた参加者も、会が進むにつれて活発な質問や意見が出るようになりました。今回は協会役員以外に先輩会員にもご参加頂きましたが、診断士としてのキャリアが比較的近い先輩会員が、自身の経験を交えたアドバイ

スや意見を参加者目線で話して頂き、参加者からの質問や意見を引き出してくださいました。独立診断士からは仕事の獲得方法や実務についての質問、企業内診断士からは知識の活かし方や（将来的な）独立に関する質問が多かったように思いました。

第2部の交流会は、炭火焼鳥「ツキトカゲ」本店にて、お酒も入った和やかな雰囲気の中、第1部以上(?)の活発な交流が行われ、あっという間にお開きの時間になってしまいました。山協会長、坂田副会長をはじめ、諸先輩が参加者の質問や意見に対して熱く語って頂き、京都協会は役員と会員の距離が近いと言いますが、それが実感できる交流会でした。



最後に、世話役としてこのような経験をさせて頂いたことと、参加者の皆様、事前の準備等でご協力いただいた皆様に感謝いたします。ありがとうございました。

(奥田 謙一・上村 賢)

経営革新研究会

経営革新等支援研究会のリーダーを担当しております賀長哲也です。リーダーになって、ちょうど2年がたちました。この間、本研究会には20名の講師の方にご登壇いただき、延べ300名の会員の方々にご参加いただきました。本研究会では、「知らなかったことが知れた」「実務に役立つ内容だった」「ほかの会員と交流が出来た」といったお声を頂戴することが出来ました。これまで、講師としてご登壇いただきました講師の方々、また、ご参加いただきました皆様にこの場を借りて御礼申し上げます。

この診断京都をご覧いただいている皆様の中には、まだ経営革新等支援研究会にご参加いただいたことのない方もいらっしゃるかと思います。

今回は、そのような方に少しでもどんな研究会かご興味を持っていただけるように、今年6月に開催された研究会についてご報告させていただきたいと思っております。

6月の経営革新等支援研究会は17名の会員の方にご参加いただきました。

京都社会保険労務士法人の代表で社会保険労務士の山崎正樹様を講師にお迎えし、「2018年度対応 働き方改革に活かす助成金セミナー」のテーマでご講演いただきました。

人材不足が今後ますます加速する中で、今後どのように対応していけばよいのかといったことは多くの方の興味関心があるところかと思えます。

山崎先生からは、「国が雇用に関して考えている方向性はすべて助成金の要件を確認すればわかる」という視点で、今話題の働き方改革に関する各助成金のポイントを教えていただきました。

例えば、今いる人材で生産性を向上させるために残業を減らすことに寄与する取り組みに支給される「時間外労働等改善助成金」は、外部専門家のコンサルティング費用が対象になっているなど、診断士にも関係する内容で、人材を育成し、企業を活性化するポイントを助成金という視点で学ぶことが出来た貴重な機会となりました。

最後に山崎先生は、ただ助成金を受給するお手伝いをするのではなく、今後企業の課題となる労働環境の整備や労働問題の解決を、助成金を活用することで実現していきたいと考えておられることをお話しされ、その姿勢から、社会保険労務士としての使命、プロフェッショナル精神を感じることが出来、感銘を受けました。

私自身、中小企業診断士の使命といったことについて改めて考える機会となり、弊事務所の経営革新を考えるうえで、大きな気づきを得ることが出来ました。

参加した診断士からも「実用的な内容で企業に提案できる」「自社でも使うことができる内容だった」など、大変満足だったとご好評をいただきました。講師の山崎先生には、講演後の交流会にもご参加いただき、和気あいあいと楽しく交流できたことも参加者に喜ばれました。

今後も企業内、独立問わず、会員診断士の皆さまにとって、よりお役に立てる研修会にできるよう取り組んで参りますので、奮ってご参加下さいますよう、よろしくお願ひ申し上げます。(賀長 哲也)

<経営革新等支援研究会>

開催日：毎月 第2水曜日 19時～20時

場 所：都度決定

(オフィスワン四条烏丸 又は 診断協会事務所)



支援機関の診断士たち⑨



成岡 秀夫
(なるおか ひでお)

株式会社成岡マネジメントオフィス
代表取締役
京都府事業引継ぎ支援センター
統括責任者

平成28年の4月に京都商工会議所の1階に新設された「京都府事業引継ぎ支援センター」。経済産業省、中小企業庁の管轄の元、近畿経済産業局が窓口になり京都府では京都商工会議所が委託を受け、中小企業の事業承継、事業引継ぎを一元的に推進する部署ができました。現在のメンバーは、会議所の専任職員が3名。事務担当の女性が1名。統括責任者の成岡とサブを担当する会計士のSさんとの総勢6名体制。その中のUさんは創業の担当がメインになっています。

中小企業の後継者がいない、いても承継しない企業の存続やマッチングを担当します。国はこの10年を事業承継、事業引継ぎの重点期間と定め、税制の改正を含めなりふり構わず事業所の廃業防止に乗り出しました。困塊の世代の代表者が70歳になり、後継者がいないまま廃業

に追い込まれる中小企業が増え出しました。

創業より廃業が多くなり、雇用が失われ経済の活力がなくなる。健全に経営され黒字で、従業員も数名以上在籍し、地域経済に貢献している中小企業が地域からなくなっていく。なにより代表者が永く継続してきた技術の伝承も途絶える。事業引継ぎがうまく行われ、従業員の雇用も守られ、何より地域経済への貢献が継続、存続されるなら、これにも増して喜ばしいことはありません。

しかし、中小企業の経営を一族同族以外に承継するのは、難しい。第三者に承継する、外部の企業に引き継ぐなどは、最近M&Aなどという言葉が流行っているが、現実にはそう簡単なことではありません。

我々事業引継ぎ支援センターのメンバーは、日々格闘しています。それも、数字で判明する世界ではなく、人間関係や親子の確執、代表者と従業員との意思疎通など、ヒューマンな要素で決まることが多いのです。引継ぎのあとのフォローも重要です。

事業承継、事業引継ぎにセオリーはありません。すべての案件は手作りで、100社100様の対応が求められます。理屈ではない世界を、いかにさばるか。経験と人間性が求められます。しばらくは案件と格闘する毎日が続くでしょう。それも、天命と考えれば楽しい。お役に立てれば幸いです。

プロコンカレッジ

ビフォーアフター ③



藤村 正弘

(ふじむら まさひろ)

2014年初夏、私は会社員生活の卒業時期を間近に控え、そろそろ独立開業かなあ、と思いつつも、第一線で活躍されている先輩のようにバリバリやっていく自信もなく、別世界として、どこか眩しく眺めている状態でした。

そんなときプロコンカレッジ第2期生を募集しているのを知り、独立には絶対必要な講座だとは思いつつも、正直なところ、あまり大きな期待を抱かずに入塾しました。

ところが、前半の座学では講師の先生方から、心構えと覚悟、受注のコツ、仕事の進め方、診断的な考え方など、大変具体的なレクチャーを受け、迷いの中に何か一筋の光が差し込んだような気がしました。

しかし、後半の企業実習では、担当会社を与えられたものの、業界も知らないうえに、未経験の売上向上策を考えなくてはならず、これはやっぱり無理

じゃないかと、再び自信を無くしていくような局面もありました。

それでも、先生から叱咤激励を受けつつ、コンサルティングとはこういうものだ、と心身に叩き込んでもらいました。その会社様にはご迷惑とお手間をかけたと思いますが、その後、偶然のご縁があり、今でもご支援させていただいていることに感謝しています。

ようやく迎えた修了時期が、ちょうど独立のタイミングと重なったこともあり、講師陣から、厳しくも温かく、離陸することへの後押しをしてもらったことで、今もなんとか飛び続けられている状況です。

人材マネジメントという仕事の軸を持てたのは、「専門性を持って!」と教えてもらったおかげですし、「誠実・即行・責任(3S)」という当事務所のモットーもここで得た教訓です。さらには、同期はもちろん、先輩・後輩・講師の先生方とも、いろいろな機会に相談や情報交換できる関係を築くことができ、大きな財産になっています。

今は逆にプロコンカレッジの講師を仰せつかっており、私がそのときにももらった勇気を、受講生の方々に分け与えられたら、という想いで務めています。

プロコンカレッジ

ビフォーアフター ④



松尾 憲

(まつお さとる)

私は2016年6月に開講したプロコンカレッジ4期卒業生になります。

当時の私は、診断士の登録を4月に終えたばかりで、前年に職場を退職しプロの「無職」をしていました。また、前職は診療放射線技師として臨床現場

にいたため、コンサルティングのコの字も知らない状況でした。その為、どこかの組織に属してそのノウハウを吸収しようと転職活動をしていました。しかしながら40歳を迎えようとしている私が、経験なしの業界に受け入れられるはずもなく、転職活動は失敗に終わりました。今後どうしようかなあと思案と考えていた時に、協会HPで拝見したプロコンカレッジに参加する事を決意しました。

プロコンカレッジでは座学と実習の両方が学べます。座学ではプロコンとしての「心構え」、「プロコンとは何か」から始まり、「プロコンとしての商品開発」、「実際の各種コンサル手法」など、幅広く学

びます。

特筆すべきは、第一線で活躍されている豪華講師陣から少人数で直接ご指導いただける贅沢な内容であったことです。実際の体験を通して得たノウハウを余すところなく聞いたことは非常に参考になりました。

また、実習では実際の企業に訪問し、単純な助言だけでなく踏み込んだ内容となり、実践的な経験を積むことができました。

人脈という視点では、講師陣とはもちろんですが、一緒に学ぶ同期との出会いも良いものでした。

現在の主な活動としては、久御山町のコーディネーターとして町内の「ものづくり企業」を中心に巡回訪問し、久御山町の産業振興に尽力しております。

その他、京都・大阪で診断業務・相談業務・計画作成支援等を行い、活動の範囲・内容を徐々に広めております。

全くコンサルティング経験がありませんでしたが、プロコンカレッジに参加したことにより様々な角度から物事を見ることができるようになり感謝しております。

今後もプロコンカレッジで学んだことを実践し、活動していきたいと思っております。

コンサルティング能力向上 研究会のご紹介

本研究会は、京都府中小企業診断協会副会長であり京都プロコンカレッジ塾長の坂田岳史先生をリーダーとして、同カレッジ卒業生の有志とともに平成30年4月1日に設立致しました。第1回研究会は5月2日夕刻から同協会事務所で開催し、ゴールデンウィークの間にもかかわらず約20名の同協会会員のみなさまにご参加頂きました。



講師の坂田先生には「経営・業務改革におけるコンサルティングのポイント」というテーマで約1時間お話し頂き、さらにその後の交流会でも参加者同士、活発な意見交換が行われました。

本研究会の特徴としては、(1)参加者を登録制にせず、経営革新支援研究会と同様に、毎会同協会のメーリングリストを使って参加者を募集すること

と、(2)テーマを会員のコンサルティング能力向上に資するものに絞っていることがあげられます。これらはいずれも本研究会設立のきっかけが、上記カレッジの同窓会の定期開催への要望であったことと関係しています。同窓会は、3期生を輩出した後に一度開催されましたが、それ以降は開催されておりませんでした。5期生の成果発表会の折に同窓会の定期開催が卒業生により要望されたところ、同窓会での発表内容を同窓生だけで共有するのではなく、広く会員とも共有したいという塾長のお考えに同窓生たちが賛同し、本研究会の設立となりました。

さらに、本研究会の活動の目的を広い視野でとらえ直し、「今後ますます複雑化、高度化してゆく経営課題に迅速にかつ適切に対処できる高度なコンサルティング能力を持つ中小企業診断士を育成すること」としました。具体的には、毎回、経験豊かな先生方をお招きして、これまで解決してこられた経営課題の実例を伺いながら、その課題を解決するに至った重要な考え方やノウハウを共有させて頂くことにより、コンサルティング能力のさらなる向上を図る場を設けてゆきたいと考えております。プロコンカレッジ同窓生だけでなく、多くの会員皆様のご参加をお待ち致しております。

(コン能研事務局 中尾 武寿)

連絡先: konnouken@gmail.com

Webサイト: <http://knk.wpblog.jp/>

Facebookページ: <https://www.facebook.com/konnouken/>

京都府中小企業診断協会 会員数とその異動 (29.4.1 ~ 30.3.31)

	期首	期中増加	期中減少	期末
正会員	135人	13人	7人	141人
合計	135人	13人	7人	141人

種別	増加		減少	
	入会	転入	退会	転出
正会員	井上和也 河邊星太郎 田丸伸二 中路和宏 仲山茂泰 西田隆行 堀江隆也 森井義英 小計 8人	大石聡司 大沼玲哉 栢田弥久 松原秀樹 小泉憲一 小計 5人	岸本嘉己 宝徳健夫 袖垣貴夫 河原進吾 高橋幹雄 井上和也 小計 6人	吉田稔 小計 1人
	計	13人	7人	

編集後記

大谷翔平選手の活躍で「二刀流」が今のキーワード。難しい二つのことを両方高度にやり遂げることができるのが素晴らしいですね。働き方改革の今、ビジネスマンの二刀流ともいえる副業を推奨する会社も増えてきています。定年後も長いこの高齢化社会では、いろいろなことに挑戦した方が人生おもしろくなるような気がします。京都診断協会は来年60周年。多様で新しい取り組みが増えていきます。「診断京都」では、企業内診断士の方にもどんどん参加していただけるような活動情報をお伝えしていきたいと思っております。企業の内と外、二刀流診断士というのはどうでしょう。(坂本 淳)

京都診断協会の行事予定

- 8月4日(土) 第1回理論政策更新研修
- 10月13日(土) 第2回理論政策更新研修
- 10月27日(土) 京都診断協会シンポジウム
(診断士の日のイベントとして)
- 10月(予定): 会員交流会
- 10月(予定): ソフトボール
- 11月(予定): 厚生事業

診断京都

No. 122

2018年7月発行

一般社団法人京都府中小企業診断協会

〒600-8431 京都市下京区綾小路通室町西入善長寺町

143番地 マスギビル502号室

TEL (075) 353-5381

FAX (075) 353-7540

メールアドレス info@shindan-kyoto.com

ホームページ <http://www.shindan-kyoto.com/>

印刷所 榎大気堂 TEL (075) 361-2321

FAX (075) 361-5047