



同友会の活動
はこちらの
QRコードか
らご覧いた
だけます。▶



1

2022年

月号

発行/群馬中小企業家同友会 〒371-0013 前橋市西片貝町1-300-5 ルアン第二ビル4F TEL 027-232-0001 FAX 027-232-0666 E-mail g-douyu@po.wind.ne.jp

2021経営研究集会・基調講演



「常識を打ち消し次のステージへ挑戦」

〜ルールに縛られない自由な精神・思想こそ最高の力〜

株式会社バニッシュ・スタンダード

代表取締役 小野里寧晃氏

■はじめに

ご紹介の通り、僕の父は群馬同友会にも所属しております。おかげさまで小さいときから経営者に囲まれる環境で育ちました。そのため「いつかはエリートとして」という思いもありましたが、残念ながらそうはなりませんでした。

勉強が好きになれず中学校からバンドを始めました。父は勉強しろとは言いませんでしたが、家業の事も気にしていたと思います。ですが僕は家業の建設業にも興味が沸かず、やりたいうことばかりしていました。高校受験は勉強が嫌すぎて、三年生の二学期に受験を終えればもう勉強しなくていいと考えて、その時期に受験を終わらせるために佐野日本大学高校を受験しました。無事に入学したものの、

肌にあわず全くおもしろくありませんでした。結局、勉強せずにバンドばかりでした。しかし「私立に入ったんだから大学に行きなさい」と親から言われ、がんばって日本大学に入りました。実際に行ってみると、また肌に合わないことが分かりました。当時はバンドもしていて、大人から煙たがられるような風貌だったので、大学の体育教師に「お前みたいなのがいるから学校が悪くなる」と、入学後二週間くらいで言われました。僕も若い頃ですから「うるせー、じゃあもう学校いかにねー」と言って、本当に行かなくなりました。親には一年後くらいに打ち明けたのですが、本当に申し訳ないことをしたと反省しています。



■アルバイト時代

学校は合わないし勉強もしたくない。大学も辞めて音楽をやつていこうとしましたが上手いかず、バンドも辞めてフリーターになりました。カラオケ屋のバイトを始めたときに、自分のコミュニケーション能力

が高い事に気づきました。お客さんがもの凄く入る繁盛店になり、渋谷ナンバーワンにまでなれました。それでも、このままでいいのか？という事は当時の僕でも感じていました。そんな気持ちでいる頃、ベルファールというクラブに行った際に、エ

ンターテインメントでこんなにも人を熱狂させられる場所があるのかと感動して、店員さんをお願いしてなんとか働くことができました。毎日たくさんのお客さんがDJを中心に踊り狂っているのを見て「DJになってやる」と、バンドからDJになることを決意しました。やつてみたらビックリするくらい下手でしたが、二年くらいやつて少し慣れてきた頃に、隣にいた疲れ切った表情の先輩DJを見て「このままDJをやつていちゃいけない」と気づき始めました。

■インターネットとの出会い

もっとたくさんの人に対して楽しさを伝えていきたい。そんな漠然とした思いを抱えながら兄と喋っていると「インターネットがある」という話になりました。パソコンも触ったことがないアナログ人間でしたが、兄との話の中で「WEBデザイナー」という仕事にすごく惹かれました。今までは「僕、DJです」と言っていました。次は「僕、デザイナーです」と言いたいと思ひまして、安易な考えでWEB制作をするための専門学校に入学しました。好きな事じゃないとやらないタイプだ

という事は、自分でよく分かっていたので興味を持つために学校に入ったもののデザインは出来ないし、プログラミングを組む言語も全く分からなくて成績はいつもビリでした。それでも半年間のコースを卒業して、業界で活躍しようと採用試験を受けに行きました。

■運命の出会い

就職するにあたって

三〇〇社くらいに履歴書を送りました。結果はまさかの全企業に落ちました。理由は簡単です。まず履歴書の写真、髪型がドレッドヘアで、顔面ピアスを外さないままでした。それでも面接まで漕ぎ着けた企業もありましたが、スーツではなくハーフパンツにサンダルで行きました。そんな若者採用したくないですよ。当時は性格も見た目通りで「見た目の何がいけないんですか？」くらいの気持ちでした。学校からは「全部落ちちゃったんだって」と苦笑されながらも「小野里君には良い会社に入って欲しいから、何とかするから」と言ってもらえ



て、学校で行う集団面接に入ってもらえることになりました。まず先生達から言われたのは「(今から受ける)この会社は今まで受けたどの企業よりもレベルが高い会社だから、無理だと思ふけど」ということでした。部屋に入り席に着いて「小野里といいます。気合は入っているの大丈夫だと思ひます」というような話をしたら「おまえは帰っていいよ」と言われまして。十五秒くらいです。これが運命の出会いになりました。仕方なく退出はしたものの面接が終わるのを待って、休憩時間にその社長が出てきたので付いて



行き「何で帰れと言ったのか？僕は他の奴らよりできる」と猛アピールしました。そしたら次の週に合格通知が届いて入社が決まりました。初めて他人に認められた瞬間でした。

■IT企業への入社

出社して「仕事はこれね」と言われたのが、会社にある水槽の掃除でした。ビックリしましたが、新しい業界に入った訳だし掃除仕事も一日かければ終わるだろうと思っていました。しかし水槽が大きすぎて、いくら掃除しても終わりません。結局毎日六〜七時間くらい、中の岩とかも取り出して洗って、水質も測ってというようなことをやっているうちに一週間経ち、一ヶ月が経って「水槽掃除しか

してませんけど」と聞いても「良から掃除しろ」と言われていました。三ヶ月目に変化がありました。社長から「犬の散歩もやってくれないか？」と言われ、水槽掃除に加えて犬の散歩が追加されたのです。また半年が経った頃、社長に呼ばれて「やっと終わると思ったら「自宅の水槽も掃除してくれ」と、驚きの仕事が増えました」。

その辺りから「水槽掃除くん」とか、他にもいろいろなあまり嬉しくないあだ名がついていました。僕からしたらどのあだ名で呼ばれた時思わず相手に手が出てしまいそうなおどろしい気持ちでしたが、歯を食いしばって毎日掃除をやりました。結果的に一年間続きましたが、その時は本当に楽ではありませんでした。水槽掃除からの開放は、その後さすがにこのまま水槽掃除ばかりをやっていたら何のためにこの会社に入ったんだと、社長に頭を下げて、他のスタッフと同じ仕事をする事を許されました。

■社内での急成長

最初は四〇〇〇枚の画像スキャンとか、そういった仕事でしたが、掃除じゃない仕事が嬉

しいのと、これからの将来を考え稼がなきゃという気持ちで土日も全て働きました。しかし、いろいろなあだ名で呼ばれていた一年間で、新しく入った人がどんどん先輩になっていきました。これを追い抜くにはどうしたら良いか考えた結果、「寝ないでやればいい」という答えが

すぐに出ました。それから人の三倍は働きました。ほぼ家にも帰らず、みんなが八時間で仕事を終わるところを、二十二時間くらい働いていました。そんな生活を二年間やりました。異常でしたが、周りからは「あいつは異常なスピードで仕事を上げてくる」と言われるようになりました。



ました。寝ずにやっているのが当たり前です。さらに先輩の話も分かるようになって、コッも見えてきました。少しずつ会社に提案できるようになると、あだ名から小野里くん、小野里さんへと変わりました。呼び名が変わる頃には「部長やらないか？」と言われ、二十五歳の時にEC事業部の部長になりました。そこからは順調で、二十八歳までこの会社に勤めていました。そして今からちょうど十年前、独立してバニッシュ・スタンダードという会社を立ち上げました。

■常識を革めるということ

バニッシュ・スタンダードは二〇一一年三月、あの震災の三日後に立ち上げました。父の会社を継ぐという選択も出来たかもしれないところで、自分の好きな事・得意な事を事業にしたいこうと思っていたので、公式通販サイトを構築する会社を作りました。僕はアパレル関係に知り合いが多いので、まずはアパレルの公式通販サイトをたくさん作りました。

このバニッシュ・スタンダードという社名には意味があって、バニッシュというのは「消

す」「スタンダードは「常識」です。僕らは「常識を革(あらた)める」という会社のビジョンを社名に込めました。昔からある常識を変えたいのではなく「昔からこうだから」という悪しき文化を変えていきたいという思いと、ビジョンを社名にすることが社員に一番伝わるの考えからです。

起業から五年くらいは本当にひどくて、二〇人くらいの社員全員が辞めてしまう程でした。社員に対して「常識を革めろ！その仕事の仕方常識を革められるのか？」と言っては、ビジョンの押しつけをしていました。ECサイトは、商品がインターネット上にあって、カートに入れたものをお届けするだけですから、そもそもそこに新しい常識



識を入れることが難しい事でした。難しい事を求めすぎて社員が疲弊していった結果、一つの案件で納期に間に合わない事がありました。みんなで毎日徹夜して納品までというのを半年間くらいやりました。そのうちに一人辞め、二人辞め、みんなが辞めていきました。会社の借金も数億円までいきました。最後の方は銀行もお金を貸してくれず、クライアントも他に移ってしまいました。残されたのは借金は三〇〇社の面接に落ちたなんでものじゃないくらい落ち込みました。自分の失敗は、ビジョンを周りに押しつけるだけで自分が社員と向き合っていない事でした。経営者は社員に対してきちんと誠意を見せないとはいけ

ませんが、僕はそれができていませんでした。そこが社員に伝わっていたんだと思います。

■失敗からの挑戦

ECサイトの事業で常識を革められなかったのであれば、もうこの事業を辞めようと思いましたが、借金もあるので得意なECサイトでお金を返すのが当たり前だと思いましたが、僕はその事業から手を引くことを決めました。そして新しく常識を革めるサービスを創らなければいけないと考えて、もともと温めていた「スタッフスタート」というアイデアを形にすることにしました。

このサービスで革めた常識は、ECサイトに店舗スタッフが入立つという事です。店舗の販売員さんは店頭に立って商品を売るのが仕事です。ECサイトだつて販売員さんは立てるといふことを実現しました。販売員さんが自分の写真を撮って、着ている自社ブランドの服をオスメスすれば接客になります。

もう一つは、店舗スタッフの給料を上げたことです。販売スタッフ達の給料を聞いたときに、この給料では「好きな事を続けられない」と思いました。

た。だいたい十八万円とかでした。好きだから販売職をやっている人たちが、三十歳になつて二十万円の給料では続けられませんか。だから、例えば桐生店の小野里がECサイト上で販売したら、きちんと桐生店の小野里の実績となり評価される仕組みを作り、販売員達の給料を上げていきました。こういった取組みが常識を革めるということだと思います。



■成し遂げたいこと

このサービスを通じて、なりたいたい職業ランキングに販売員を再ランキングさせたいと思っています。十五、二十年前、かつては「カリスマ店員」が憧れられる時代がありました。でも、この十五年くらいでカリスマ店員なんて言葉はもう聞くことがなくなりました。販売員という職業を目指す人も少ない。中学生・高校生のなりたいたい職業ランキングで当時は一位でしたが、今はユーチューバーやエンジニアが上位です。

もう一つ、店舗スタッフの年収を一〇〇〇万円にしたいと思っています。店舗スタッフの年収は二〇〇万円〜三〇〇万円程度が当たり前になっている中で、店舗スタッフの給料を一〇〇〇万円にするという目標を持っています。

■消費行動の変化

今、消費者の動きは「憧れから共感の時代へ」だと思いません。昭和の後半から平成の前半



うになり、さらに情報交換ができるようになりました。ここが消費者の動きが大きく変わった転換点です。さらにインフルエンサーと呼ばれる人が出てきたのが平成の後半です。ただ、このインフルエンサーが増えたことで問題も起きました。情報過多になって正しい情報がわからなくなりました。平成の後半

には「ステルスマーケティング」つまり「ステマ」という言葉が出てきました。簡単に言うとやらせです。これがインフルエンサーの信頼を下げました。消費者が消費者（インフルエンサー）を信じられないなら、信頼できる人が発信した方が良さし、個人発信の時代に信頼できる人は誰かを考えたときに、僕は店舗スタッフだと思いました。つまり企業の従業員です。従業員がブランドの思いを背負って発信するのが一番信頼できますよね。



■販売員の力
「二億七〇〇万円」。これは一人の販売員が一ヶ月でスタッフスタートを使って売った最高金額です。店舗の月間売上目標が一〇〇万円と言われているなか、オンラインであれば一億円も売れます。また、年間で七億



D to C、メーカーが卸業者を介さず（ダイレクト）に直接ユーザーへ販売する時代から、E to Cという時代を僕らが創りました。Eはエンプロイー（従業員）という意味です。従業員toコンシューマー、これが新しい消費の動きです。

■スタッフスタートの躍進

スタッフスタートは言葉で表現すると、店舗スタッフが自社ECサイト上でオンライン接客できるサービスです。店舗スタッフが写真撮って投稿すると、自分が所属するサイトに掲載できる仕組みを提供しています。従業員の投稿が自社の公式サイトに反映されると考えていただければ良いと思います。多くのアパレル企業に導入いただいているので、アパレルの通販サイトで見かける機会も増えたのではないかと思います。

現在、一六〇〇ブランドに利用されています。さらに百貨店や大手家具販売会社、コスメブランドも導入してくれています。他にもメガネやヘアサロン業界、ウェディング業界、大型家電量販店の間でも導入が進んでいます。あらゆる業種の店舗スタッフがさん達の力、接客力をオンラインに持っていくという常識を創りました。そしてこのスタッフスタートは、年間で一二〇〇億円の流通を生み出すサービスにまでなりました。

円を売っている販売員さんも出てきました。一企業の売上げくらの金額を、オンラインを使うことでたった一人で達成する事ができます。そして地方の店の販売員さんがものすごく売れるようになってきました。オンライン上の売上げで考える

と、今は愛知県がトップで、埼玉、千葉、神奈川県、大阪と続いています。このところのコロナ禍もあって、多種多様な業界の企業がスタッフスタートを導入し、すごい勢いで伸びました。最初の緊急事態宣言が発令される前は、店舗スタッフによ



る投稿数は一ヶ月で計五万投稿くらいでしたが、最近は一月に三十一万投稿にまで増えていきます。



■アイデアを形に
借金を抱えて何も無い頃、アパレルの販売員さんと一杯飲んだ時に「お前がやっているECサイトが大嫌いだ」と言われました。当時はEC事業をやればアパレル業界は救われるという感覚でいました。通販があれば

た」。三つ目は、「店舗の売上げが上がらないから給料が上がらない」。これらは全てECサイトの売上げが上がることで生まれる悪循環です。それ以外にもたくさん言われましたが、僕がやっているECサイトが店舗や店舗スタッフを苦しめているのは事実でした。この話を聞いたのが、もともと抱いていたアイデアが事業化につながったきっかけです。ただ、この話は販売員側の意見だったので、企業側

たくさんの人にブランドが届けられると思っていたのに、まさか「お前らのせいで店舗スタッフは苦しい」と言われるとは思いませんでした。理由を聞くと、一つは「店舗にお客さんが来ない。サイトにお客さんが行ってしまう」。二つ目「お客さんが減ったことでスタッフの数が減り店舗運営が大変になっ

た。ECを強化するために必要なのは「店舗スタッフがEC顧客にオンライン接客」だと考えました。というのも、今までのECサイトには、商品とレジしかありませんでした。そこにスタッフが立てばいいという常識を創ったのです。スタッフのリリースに余力があることについては「店舗スタッフの空き時間を使って、一対複数の接客に使えるといい」が答えです。オンラ

の考えを社長にも聞きました。

■販売員と経営者のズレ
多くの経営者の方にこの問題について伝えると、店舗にお客さんが来ない事については「店舗にお客が来ないのであればECを強化する」。店舗スタッフが減って売上げが作れない事については「それでも昼間は暇になる。スタッフのリソースに余力がある」。三つ目の給料が上がらない事については「仕方ない」。さらに店舗売上がECに奪われる事を聞いたら「じゃあ店舗を閉めましょう」と言われました。ここまで食い違う店舗スタッフと経営者の認識のズレを解決できるのかと悩みましたが、やってやろうと奮起しました。



イン接客は、写真を投稿する時間さえ作れば、投稿した写真や動画が二十四時間三六五日、代わりに接客してくれます。これは凄い効率化です。三つ目、給料が上がらない問題をどう解消するのか。解決策は「店舗スタッフのEC売上を個人評価にする」ことにあります。店舗スタッフの給与を決定するための評価基準が、店頭の売上げという考え方自体、まず見直す必要があります。ECサイトで桐生店の小野里が一〇〇万円売ったのなら、その分インセンティブを返しましょうとなればいいので

す。4つ目、店舗の売上げが立たないなら閉店させると言っていた件は、「店舗スタッフのEC売上を店舗の評価にもする」。店舗を全て無くしてしまったら終わりです。店舗があるからブランドの世界観がお客様に伝わります。ハイブランド商品は、店舗でのラグジュアリーな体験も含めての商品価格だと考えています。もし購入できる場所が通販だけになってしまったら、お客様の消費行動は、いかに原価率の高い物を選ぶだけがポイントになり、ブランドの価値が棄損されかねません。最高のブランド体験を提供するには、やはり店舗が一番なのです。ですから店舗を閉めるという考え



自体、自分の首を絞めているようなものです。店頭のないなら閉店させると言っていた件は、「店舗スタッフのEC売上を店舗の評価にもする」。店舗を全て無くしてしまったら終わりです。店舗があるからブランドの世界観がお客様に伝わります。ハイブランド商品は、店舗でのラグジュアリーな体験も含めての商品価格だと考えています。もし購入できる場所が通販だけになってしまったら、お客様の消費行動は、いかに原価率の高い物を選ぶだけがポイントになり、ブランドの価値が棄損されかねません。最高のブランド体験を提供するには、やはり店舗が一番なのです。ですから店舗を閉めるという考え

■DX化を定着させるEX
DX化を定着化させるためには、まず企業が従業員を評価することが必須です。「小野里君、SNSやってください」と社長から言われても「他の業務があるのになんでやらなきゃいけないんですか?」となります。当たり前ですが、新しい業務をお願いするときは評価軸をきちんと入れないと人はやる気になりません。利益を生まない新事業を経営者の皆さんはやりまし

うなものです。店頭
のレジを通らないと
店舗の売り上げにな
らないという、従来
の常識を革めていき
たいというのがス
タッフスタートの出
発点です。
このようなやり方
で、経営者と販売員
の悩みを解決に導く
手筈が整いました。
諦めずにねばり強く
難題に立ち向かい、
苦しい思いもしまし
たが、常識を革める
という会社のビジョ
ンがあったから、こ
こまで来れました。



か?という話です。
しっかりと評価されるから、オンライン接客やSNSに従業員が本気で取り組むという動きが強化されます。従業員が本気でやるから、オンライン上でも顧客満足度が上がります。従業員の成功体験は絶対に必要です。マーケティング用語で言うところ、EX(エンプロイー・エクスペリエンス)です。よくCX(カスタマー・エクスペリエンス)という言葉は聞くとありますが、その前に従業員の満足・成

でした(笑)。少年ジャンプではピンチになると絶対に主人公が立ち上がります。これは絶対です。だから僕は「ピンチでも頑張らなきゃ」と思える頭になっていきます。親からは「人に迷惑をかけない。人には優しく明るく」という教育を受けてきました。

任された仕事で、その人の想像を超える成果を出せば次の仕事につながります。任された仕事で絶対にナンバーワンになるのが僕のポリシーです。全てで一番になるのは無理ですが、自分が決めたことに関してはナンバーワンを目指します。そうしたポリシーを持っていたからこ

そ、水槽掃除だろうが、借金を抱えようが、人に迷惑をかけないように自分で決着をつけようと頑張れました。

■社員なし・借金数億円からのリスタート

会社に行くとも誰もおらず、借金だけが残りました。そして、毎日お客様からお叱りの電話が掛かってきます。当初は本業のEC事業を通して借金を返そうとしましたが、毎月一〇〇万円ずつ返済しても五〇年くらいかかる計算でした。借金が少しくらい増えても変わらないと思います、スタッフスタートの事業に数百万円の投資を考えました。最初から何億円も投資が必要と思う方もいるかもしれませんが、スモールスタートで事業を考えるのはとても大事です。社長の想いだけではなく、顧客の反応が見られるのはとても大きいです。

しかし、実際には本当にお金がなく、貯金箱や自分の給与を削るなどして何とか用意できたのが一〇〇万円でした。そのお金をもとにスタッフスタートの構想を知り合いに話し、紹介されたのが現取締役の人間です。彼に業務委託して一〇〇万円



スタッフスタートの原型が出来上がりました。投稿して評価されるだけの今では笑ってしまうくらいの仕組みです。それを自分が必死に売りに行きました。最初は「社員を通販サイトに出すなんて恥ずかしい」「ブランド価値が落ちるのでは?」「格好良いモデルの写真があるのに何で社員?」と言われました。しかし、丁寧に説明し続けると「それはそうだ」という人がポツポツと出始め、実際に使ってもらったと案の定、もの凄い成果が出ました。その成果をもとにさらにPRを続けました。

中小企業で難しいのはPRだと思います。ここを自分なりの凄く大事にしています。上手くいかないのは全てPR不足のせいと言っても過言ではありません

ん。アマゾンでは新しい機能の発表の際にプレスリリースを出しますが、当社も同じようにしています。その文章が客観的に見て世の中に刺さるかどうかをよく確認し、それが刺さらないようならつくる必要があります。その後はメディアを活用しながら少しずつ実績を積み上げていき、雪だるまのように売上げを伸ばしていくことができました。

■他業種での社員を評価する仕組み

販売職や営業職は評価がしやすいですが、それ以外の仕事でも評価は可能です。開発者や製造者などもお客様からも評価してもらうことができます。例えば弊社サービスを導入している大手時計メーカーでは、開発者が時計づくりへの想いを投稿して、顧客から評価がつくような取り組みも検討いただいています。介護士や保育士、トラックドライバーなどは「ありがたいのチップ」が貰えるような仕組みを提供できれば良いと思います。そうした文化やサービスを当社がつくろうと考えているので、ぜひ導入していただきたいです。評価が定量化、可視化





合には、その市場に合わせて企業も変化しなければいけません。

二年後や三年後であれば想像できるので、もっとオンライン上に働き方の自由、評価の自由を広げたいと考えています。自分の職業以外にも大好きなことがあるなら、それを販売して評価される仕組みをつくりたいと思います。アパレルスタッフでもお気に入りの化粧品があるなら、その商品売っても良い仕組みです。副業の自由、好きなものを売れる自由、それを評価する自由をつくりたいです。他社の社員であつても評価できる時代をつくり、日本の消費を上げていきたいと思っています。現在は、自分の会社のもの、自分の会社の社員といった風潮が強過ぎます。日本の経営者たちが、そうした囲いや柵を外していかなければ本当に良い国にならないと思います。そうした文化の追求を二年、三年かけてやり、その先はガムシヤラに進んでいきたいと思っています。

■一〇年後の未来
一〇年後は全くわかりません(笑)。昔の一〇年後と違って予想できる人は今の時代にはいないと思います。携帯電話がこれほど進化するのを予測できた人はいますか?それによって時代は大きく変化しました。しかし、さらに先進的なものができた場

『企業×学生』本音トーク

青年部会11月例会

十一月二十四日(水)、アメイジンググレイス前橋を会場に「青年部会十一月例会」を開催。「企業×学生」本音トーク〜就職と求人について何を求めているか本音で話し合う〜をテーマに、パネルディスカッションやワールドカフェ形式の交流会などが行われました。参加者は企業側・学生側が概ね半分ずつの約四〇名。

パネルディスカッションでは、青年部会会長の山崎将臣氏(有山崎製作所)がコーディネーターを務め、企業側からは(株)中島・中島将太氏(伊勢崎支部)、学生側からは前橋国際大学の金子涼さん・内田ほのかさんがパネラーとして登壇。「学生／企業のインターシッップ活用方法」「中小企業の魅力をどう知ってもらうか」「選ばれる学生になるには」「学生の就職観、企業の求人観」など、パネラーの本音を引き出すなかで双方の課題に迫っていきま

した。その後はワールドカフェ形式の交流会を実施。パネルディスカッションを踏まえた「選ばれる企業／学生を考える」を中心テーマとし

て、飲食を楽しみながら情報交換や意見交換、あるいは悩み相談やアドバイスなど、各テーブルでざくばらんな本音トークが繰り広げられました。

参加者アンケートには「企業視点の生の声が聞ける貴重な機会だった」「定期開催してもらえると嬉しい」「学生さんの正直な意見が今後の参考になった」「もっと積極的に就職と向き合える場所をつくってほしい」などの感想が綴られていた。

今回の「本音トーク」が双方にとって非常に有意義な時間だったことから、早くも第二回・第三回の開催に向け学生さんにも企画運営に加わってもらおう形で動き出しました。今後のさらなる発展が期待されます。



会員たんしん

同友会のホームページで
会員検索できます。

【市内4カ所目の葬祭施設】

(株)メモリード

冠婚葬祭事業の(株)メモリード(取締役部長・渡辺秀信氏/太田支部所属)は22日、太田市新道町に市内4カ所目となる葬祭施設「太田宝泉メモリードホール」を開業した。県道沿いで特に市北西部からのアクセスが向上したといい、地域への浸透を図る。

施設は1日1組が貸し切りで利用でき、人数に合わせて20～70人程度に対応する3種類の式場を選べる。親族控室は2部屋備える。

同日開催された竣工式では、関係者約20人が完成を祝った。

[11 / 23付上毛]

【光触媒、銀銅粉でウイルス不活化】

(株)コモチ

コンクリートブロック製造の(株)コモチ(専務取締役・齋藤和子氏/渋川吾妻支部所属)は、除菌効果がある光触媒と銀銅粉が入ったコーティング剤「サスティーン」を12月8日に発売する。

ドアノブや電灯のスイッチ、エレベーターのボタン、オフィス機器などに自ら施工できる。1本で乗用車3台ほどに施工でき、1年以上効果が続くという。

奈良県立医科大の実験では、サスティーンの液剤を塗ったポリエステルで新型コロナウイルスの高い不活化効果が確認されたという。

希望小売価格は9,480円(送料込み)。問い合わせは同社サスティーン事業部(0279-23-0615)へ。

[11 / 24付上毛]

【北の動物きらめく】

(株)出雲・ホワイトパーク

北海道をテーマにした氷の彫刻展「森の動物たち」が、渋川市石原の結婚式場ホワイトパーク(株)出雲、代表取締役・中野賢幸氏/渋川吾妻支部所属)内のアイスワールドで開かれている。

氷点下8度の室内にはエゾジカやエゾリスの他、子どもたちが喜びそうなゾウやカバの氷の彫刻が並ぶ。照明に照らされて輝いており、観光客を幻想的な世界にいざなっている。

氷の彫刻を常設展示しており、「森の動物たち」は来春ごろまで続ける。午前10時～午後4時。中学生以上千円、小学生500円。問い合わせはホワイトパーク(0279-23-4122)へ。

[11 / 29付上毛]

【高さ7メートルのツリー点灯】

新島学園短期大学

新島学園短期大学(学長・岩田雅明氏/高崎支部所属)のクリスマスツリー点灯式が、高崎市の同短大で開かれた。高さ7メートルのツリーなどが電球で彩られ、輝きを放つ

ている。

点灯式には学生や教職員約50人が参加。聖歌隊の歌声が響く中、岩田学長の掛け声とともに日暮れのキャンパスが明るく輝いた。

点灯式は同短大の冬の風物詩として、毎年行われている。点灯は午後5～10時。25日まで。

[12 / 6付上毛]

【ぐんぎんSDGs私募債】

(株)コモチ

(株)コモチ(専務取締役・齋藤和子氏/渋川吾妻支部所属)。群馬銀行「ぐんぎんSDGs私募債」で、渋川市に非接触型自動噴霧器付き体表温度検知器(6万円相当)。

[12 / 8付上毛]

【高崎吉井に葬祭ホール】

(株)メモリード

冠婚葬祭事業の(株)メモリード(取締役部長・渡辺秀信氏/太田支部所属)は、高崎市吉井町本郷に葬祭ホール「高崎吉井メモリードホール」を開業する。来夏に開業予定。同社グループとしては県内38店舗目で、同市内11店舗目となる。

1日1件の貸し切り型ホールで、家族葬から一般葬まで幅広く対応する。家族が宿泊できる親族控室や、オンライン葬儀の設備も完備している。吉井地域では、同社で初の葬祭施設となる。

[12 / 14付上毛]

【SDGs支援で協調融資商品】

しのめ信用金庫

しのめ信用金庫(理事長・横山慶一氏/富岡安中支部所属)と日本政策金融公庫は、SDGs(持続可能な開発目標)に関する協調融資商品の取り扱いを始めた。高齢者の介護・福祉や子育て支援など、地域が抱える課題解決を目的としたソーシャルビジネスを展開する事業者に対応する。同金庫がSDGsを銘打った商品を取り扱うのは初めてという。

「しのめ信用金庫SDGs ソーシャルビジネス支援資金」は、環境保護やまちづくり、障害者の支援なども対象とする。単独では対応が難しい融資案件について、両機関が協力して資金供給を行う。

[12 / 16付日経]

【ぐんぎんSDGs私募債】

富士ゴム工業(株)

富士ゴム工業(株)(代表取締役・漆畑兼久氏/太田支部所属)。群馬銀行の「ぐんぎんSDGs私募債」で太田市に6万円。

[12 / 21付上毛]

【会員登録変更】

(有)岡田電気設備、代表取締役・岡田善孝氏(桐生支部所属)は、この度、「岡田隆宏氏」に会員登録を変更しました。

軽量鉄骨システム建築 プレハブハウス

用途に合わせて自由設計、コスト削減(事務所、店舗、倉庫、他)

プレハブパネル工法は規格部材を工場生産 経済性に優れ、短工期

株式会社 三栄工業

〒378-0002 群馬県沼田市横塚町 896-2
TEL. 0278-20-1110 FAX. 0278-22-2102
URL <http://kk-sanei.net/>

アルミ精密部品の切削加工メーカー

株式会社 エーピーエム

充実した設備と長年培った確かな技術力で
お客様のご要望にお応えします！

〒373-0847 群馬県太田市西新町103-2
TEL0276-30-4058 FAX0276-30-4059
URL : <http://www.apm-f.com> E-mail : fuse@apm-f.com

第8回 理事会報告

日時 十二月七日(火)

※今回の理事会も同友会事務所
とオンライン併用のハイブ
リッド開催となりました。

出席者(順不同・敬称略)

正副代表理事／田村、町田、戸
塚、杉崎、阿久戸、常任理事／
吉池、提著、山崎、澤浦、増田、
佐藤、佐藤、星野、金井、佐藤、
理事／古澤、高屋敷、瀧澤、杉山、
齋藤、齋藤、渡辺、村岡、兵藤、
小鮎、関口、小坂橋、事務局／
阿久澤、竹内(役員計二十七名)

【議事】

佐藤高崎支部長が議長をつと
め、町田代表理事挨拶のもと、
第八回理事会開会。

I. 報告連絡事項

1. 各支部・部会・委員会等の
案内報告

各組織担当者より、今後の計
画や活動報告等がありました。

2. その他

①新島学園短期大学&高崎商科
大学のキャリアセンターから
「会員企業への求人票提出の協
力依頼」があったことを杉崎副
代表理事が紹介しました。

②二月十七日～十八日に開催さ
れる「第五十二回中小企業問題
全国研究集会in大分」の参加案
内が事務局よりありました。

II. 審議・承認事項

1. 経営研究集会の総括

十一月十九日に開催された経
営研究集会について、参加状況
やアンケート集計が紹介される
とともに、参加者が感想や意見
などを出し合って総括しまし
た。

2. 新年度の理事候補者信任

各支部からの推薦をもとに新
年度の理事候補者を確認し、理
事会としてこれを信任しまし
た。また、澤浦前代表理事を新
年度より相談役に選任すること
を確認しました。

3. 入退会者承認と仲間づくり について

前回理事会以降の退会者一名
を承認。会員数は五二九名とな
りました。また、支部別入退会
率・例会参加率などの資料につ
いて事務局より説明がありまし
た。

III. 意見交換・その他

1. 意見交換

杉崎副代表理事が進行をつと
め、はじめに前回の学びをあら
ためて確認しました。

その後は『同友会運動の発展
のために』に記載されている
「共同求人活動」「社員教育活動」
を読み合せ、「中小企業の人材
採用と育成」についてグルー
プ討論で深め合いました。

2. 第九回理事会の開催確認

次回理事会を左記の通り開催
することが確認され、議長選出
は富岡安中支部に依頼しまし
た。

■日時／一月十一日(火)

■会場／同友会事務所

＋ウエブ(併用)

環境を思う、未来を想う
あらためて誓う
上武印刷

優れた環境適応性。
より高精細で美しい仕上がりに
「水なし印刷」システム

「水なし印刷」は、湿し水を使用せず有
害な廃液を0にし、その結果CO₂を削減
します。環境への負荷が格段に少ない
印刷システムです。

ムダな廃棄物を出さない。
必要な時に必要な部数を
オンデマンド印刷

オンデマンド印刷は、「必要な時、必要
なだけ」の印刷でムダがなく、環境面
で優れています。また、印刷コストを抑
え、納期も短縮できます。

私たちは、環境にも、お客様にもやさしい企業を目指します。

群馬県環境GS認定事業所

上武印刷株式会社
〒370-0015 高崎市島野町890-25
TEL 027(352)7445(代) E-mail eigyo@jp-t.co.jp
FAX 027(352)2953(営業) URL http://www.jp-t.co.jp/

 FSC
www.fsc.org
COC 117181

今お使いの会計ソフトを
「未来を見る経営羅針盤」へ進化させる!!

クラウド予算実績管理ツール
YOJITSU
https://yojitsu.net/

同友会 高崎支部会員 株式会社 **シスプラ** ☎ 0120-638-377

限りある資源を、次世代へ
株式会社 エステイビー
Stability Topline Business Co., Ltd.

産業廃棄物収集運搬
産業廃棄物リサイクルの提案
一般貨物自動車運送
塗装プラント清掃

〒379-2123
前橋市山王町1-19-14
TEL 027-212-3312
FAX 027-266-8288
http://www.s-t-b.jp

 Zero Emission