



第5回

100年企業サミット

永続企業に学ぶ伝統と革新



輝く未来の、お手伝い。

100年企業サミット～これまでの歩み

◆第1回100年企業サミット／2010.6.16開催

パネラー

高津 克幸 (株式会社にんべん 代表取締役社長)	～創業311年
大島 博 (株式会社千疋屋総本店 代表取締役社長)	～創業176年
山本徳治郎 (株式会社山本海苔店 代表取締役社長)	～創業161年
鈴木 博晶 (鈴廣かまぼこ株式会社 代表取締役社長)	～創業145年

◆第2回100年企業サミット／2011.6.21開催

パネラー

黒川 光博 (株式会社虎屋 代表取締役社長)	～創業約480年
松本伊兵衛 (株式会社マツモト交商 代表取締役会長)	～創業348年
安田 松慶 (株式会社安田松慶堂 代表取締役社長)	～創業219年
細田 眞 (株式会社榮太樓總本舗 代表取締役社長)	～創業154年

◆第3回100年企業サミット／2012.6.14開催

パネラー

山崎 嘉正 (株式会社亀屋 代表取締役社長)	～創業229年
石川 太郎 (石川酒造株式会社 代表取締役社長)	～創業149年
太田 美明 (株式会社太田胃散 代表取締役社長)	～創業133年
Y氏 (Y社)	～創業322年

◆第4回100年企業サミット／2014.11.26開催

パネラー

外郎 武 (株式会社ういろう 代表取締役社長)	～創業646年
西村予史男 (株式会社竹茗堂茶店 代表取締役社長)	～創業233年
藤井 隆太 (株式会社龍角散 代表取締役社長)	～創業218年
松崎 宗仁 (株式会社松崎商店 代表取締役社長)	～創業210年

◆第5回100年企業サミット／2018.5.17開催

パネラー

吉村 俊之 (株式会社豊島屋本店 代表取締役社長)	～創業422年
渡辺 雅司 (株式会社船橋屋 代表取締役社長)	～創業213年
渡辺 仁久 (株式会社新正堂 代表取締役社長)	～創業106年
酒井 秀樹 (株式会社お菓子のさかい 代表取締役社長)	～創業105年

司会 藤間秋男 (TOMAコンサルタンツグループ株式会社 代表取締役)

第5回

100年企業サミット

永続企業に学ぶ伝統と革新

本冊子は、2018年5月17日（木）に「永続企業に学ぶ伝統と革新」をテーマに開催された第5回「100年企業サミット」のパネルディスカッションの内容をまとめたものです。

CONTENTS ————— 目次

1. どんな会社で、どんな道を歩んできたのか? ————— 3
2. なぜ100年以上続いているのか? コアコンピタンスは? ————— 13
3. 経営理念や家訓は、どのように浸透させているのか? ————— 16
4. 時代の変化にどう対応してきたのか? ————— 22
5. 最大の危機はどう乗り越えたのか? ————— 27
6. 事業承継は、どのようにしたのか、していくのか? ————— 31
7. 将来の夢、どんな会社にしていきたいのか? ————— 38

2. なぜ100年以上続いているのか？ コアコンピタンスは？

◆理念や家訓を社員に徹底させる

【吉村】 私どもの口伝の家訓は「お客様第一、信用第一」ということで、短期的な利益ではなく、中・長期的に、お客様・お取引先・地域の方と発展的関係を築くことを受け継いでおり、先代からも厳しく言われています。いたずらに事業を大きくするより、続けることに重きを置き、いままで商いをしてきました。いろいろな方のお力添えをいただき、ここまで続けて来られたことは、ありがたいことで、これまで大きな危機も何回かありましたが、家訓を愚直に守ってきたことで、乗り越えられたと思っています。あえて申し上げれば、その考え方が、経営者だけでなく従業員まで一様に、腑に落ちて実践することができたことが、細々とでも商いを続けて来られたポイントではないかと思っております。

【渡辺（雅）】 コアコンピタンスはいくつかありますが、それを貫く心、その会社のカルチャーが大切だと思っています。我が社には3つのコアがあります。まず創業地の亀戸天神、老舗、そしてくず餅という看板商品です。この3つがバラバラではいけないので、点と点をどうつないでいくのかというのが会社の心です。私どもは、それを江戸の粹と言っています。これは、あでやかで、いさ

ぎよくて、そしてはかないということです。

くず餅は、賞味期限2日ですが、保存料を入れればより長持ちし、売上を5倍、10倍にはすぐできます。それを追い求めないのは、経営理念・家訓を守っているからです。はかなさは日本人の美德ですし、自然のものは自然のままみなさまの体に入れていただきたいという一心の想いを貫いている。これがコアコンピタンス。だから、これほど非効率な商品なのに、いまだに売れ続けているのだと思います

【藤間】素晴らしい考え方ですよ。理念や家訓があっても、社員に徹底していなかったら意味はないですし、ご自身がそれを実感し行動していなければ、社員はついてこないと思います。

◆「継ぐ」のびではなく「ひなぐ」どうひんじ

【渡辺（仁）】私はよそから入ったためか、父から理念などは聞いていませんでした。ただ、父が言っていたのは「つなげてくれ」という言葉です。そのため、私も4代目の息子に「継げ」とは言わず「つなげてくれ」という言い方をした記憶があります。父がやっていたことと同じではダメだという気持ちと、どうしてアンコの炊き方はこれしかないのだろうという想いがあったのがきっかけで、25年ほど前に、今と全く違うアンコの炊き方をして、それが良かったということがあります。お菓자에詳しくなかったのが良かったのでしょう。当時職人には、「俺を首にしてからやってくれ」と言われたくらいの変な炊き方だったのですが、それが結果的にはおいしくなった

n 儂

第5回 100年企業サミット～永続企業に学ぶ伝統と革新 ディスカッションのまとめ

-
- ①老舗企業が続いた理由・強み ◆経営理念や家訓を社員に徹底させた
◆自然のものは自然のままという会社の想
い・心・カルチャー
◆伝承は変わらなくても伝統は変わらないとつ
ながっていかない
◆新しい開発に挑戦してきた進取の精神
-
- ②老舗企業の経営理念・家訓の
浸透方法 ◆従業員を大切にする
◆情報を共有できる仕組みを作る
◆クレドカードを作り社員に配り携行させ朝礼
でも使う
-
- ③老舗企業の時代へ変化対応の
方法 ◆時には違う商品を販売して対応する
◆SNSを活用する
◆新しいお客様作りと海外の販路開拓
-
- ④老舗企業が経験した危機への
対応 ◆家訓を愚直に実践しお客様に助けられた
◆大戦後、公定価格での販売で信用を得て助け
られた
◆同業者を大切に助けられた
-
- ⑤老舗企業の事業承継 ◆息子2人に継ぐ意識は薄いが自分の背中を見
て何か感じてくれれば
◆息子に継ぐ意志はあるが条件を充たさなけれ
ば社員に継がせることも
◆「継いでくれ」とは言わなかったが、子ども
4人中3人で承継
◆娘2人が戻ってきて継ぐ方向に
-
- ⑥老舗企業が抱く将来の夢 ◆海外にも日本酒を通じて新しい価値を提供
◆プロバイオテクス企業を目指す
◆地域のためになる場所を社員とともに創る