



北陸発・真の土業ファームを目指す
知的資産経営報告書 2016



貴社にあった事業計画を策定し、実行支援する

迅技術経営

知的資産経営報告書とは

【意義】

「知的資産」とは、従来のバランスシートに記載されている資産以外の無形の資産であり、企業における競争力の源泉である人材、技術、技能、知的財産(特許・ブランドなど)、組織力、経営理念、顧客とネットワークなど、財務諸表には表れてこない、目に見えにくい経営資源、すなわち非財務情報を、債権者、株主、顧客、従業員といったステークホルダー(利害関係者)に対し、「知的資産」を活用した企業価値向上に向けた活動(価値創造戦略)として目に見える形で分かりやすく伝え、企業の将来に関する認識の共有化を図ることを目的に作成する書類です。経済産業省から平成17年10月に「知的資産経営の開示ガイドライン」が公表されており、本報告書は原則としてこれに準拠して作成いたしております。

知的資産のイメージ



【注意事項】

本知的資産経営報告書に掲載しております将来の経営戦略及び事業計画並びに附随する事業見込みなどは、すべて現在入手可能な情報をもとに、弊社の判断にて記載しております。そのため、将来に亘る弊社を取り巻く経営環境(内部環境及び外部環境)の変化によって、これらの記載する内容などを変更する必要を生じることもあり、その際には、本報告書の内容が将来実施又は実現する内容と異なる可能性もあります。よって、本報告書に記載した内容や数値などを、弊社が将来に亘って保証するものではないことを、充分にご了承願います。

I N D E X

1. 知的資産経営報告書の作成目的	1
2. 当社の概要	2
3. セグメント分析と当社の差別化要因	5
4. 当社が提供する価値とそれを支える知的資産	6
5. これからの挑戦	9
6. 入社後のステップ	10
7. 代表診断士及びパートナー診断士からのメッセージ	11
8. 先輩士業からのメッセージ	13

1 . 知的資産経営報告書の作成目的

・新たな士業候補者への理解と動機の形成

弊社は、士業となり中小企業支援を志す人材が集い、活躍する会社を目指しております。しかし、志があれば誰でもよいというわけではなく、弊社の考え方を理解し、一緒に仕事をしていただける方を新しい仲間として受け入れたいと考えております。この知的資産経営報告書を通じて、新しい仲間の候補者である貴方に弊社の考え方を理解していただきたいと考えております。

・社内における理念の共有

弊社では、多様な専門性を持つ士業が集まって一緒に仕事をするためには、同じ理念を共有することが必須であると考えております。そのため、弊社社員がこの知的資産経営報告書を読み、理解することで同じ理念を改めて共有することを狙いとしております。

・情報のアップデート

2011年9月に知的資産経営報告書を作成した後、弊社に入社した人材が中小企業診断士となり、2013年2月以降には弊社の経営理念に共感した社会保険労務士との協力体制を構築し、さらに、税理士とのダブルライセンスを目指す中小企業診断士が入社しました。これを機に、弊社の知的資産を見直すことといたしました。

2. 当社の概要

◇ 経営理念・経営方針・行動指針・お客様との約束

・経営理念

当社は明るく誠実で熱き思いを持つ人材をお互いに尊重し切磋琢磨できる土業へと育て、組織として企業にあった支援を行うことで、我が国の成長と発展に貢献します。

* 当社のロゴは当社の経営理念(誠実→青、情熱→赤、成長→緑)を基に作成されております。
支援先企業、我が国、弊社所属の土業が右肩上がりに高まっていく様子を図式化しております。



弊社ロゴ 迅くん

・経営方針

北陸で土業をもっとも育て土業の能力を最大限発揮できる事務所。

弊社で育成した土業が強い団結力で結ばれ、真の土業ファームとなることを目指します。

・行動指針

①自己実現につながるか ②誠実に対応しているか ③相手を慮っているか ④より険しい道を選択しているか
⑤お客様や当社のあるべき姿に近づける行動か このすべてを満足すること。

・お客様との約束

・お客様の要望に対しスピード対応します(48時間以内に回答)。

・どんな相談、依頼でも誠意をもってお応えします。

・難しい専門用語は使わない。「教えてやる」という態度は絶対にとりません。

・その場で即答できない事やわからないことがあっても、曖昧にわかったフリをして対応せず、持ち帰って必ず48時間以内に回答します。

◇ 当社の特長

・利益や効率よりもお客様から信頼を得ることを優先

当社は、他診断士事務所よりも若い(20~40代)診断士で構成されている事務所(中小企業診断士はその7割近くが50歳代以上(参考:J-Nnet21「データで見る中小企業診断士2016年版」))です。当社は若手診断士の良さである、高いモチベーションとエネルギーを活かし、利益や効率を追求することよりも手間暇をかけることを大切にし、お客様から信頼を頂けるサービスを優先しています。

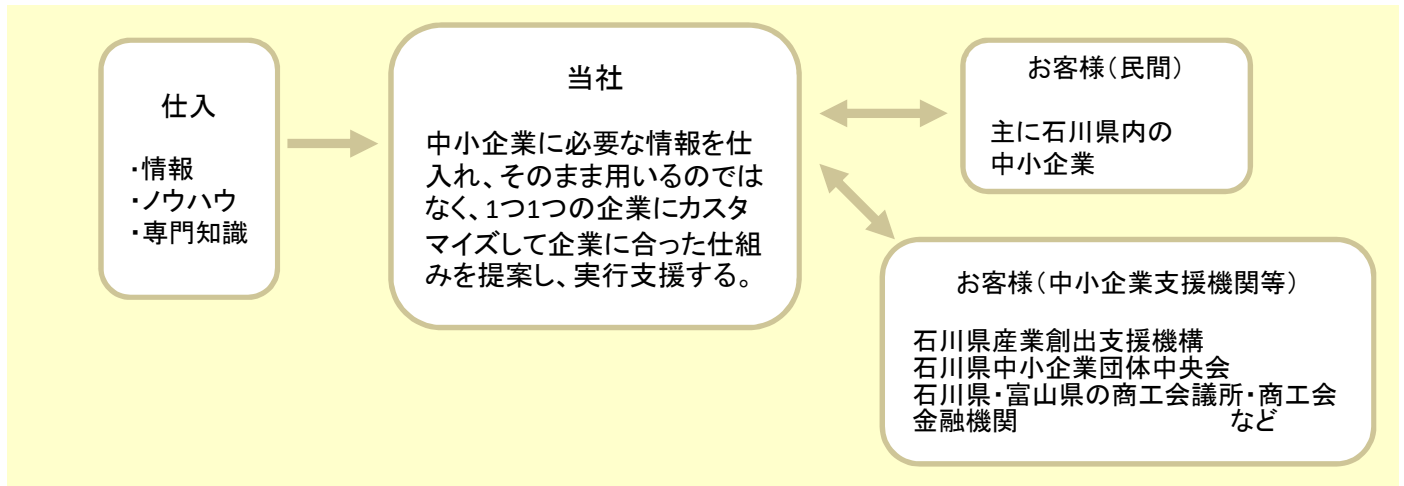
・迅速な対応

効率的に業務を行えるよう、業務の定型化や様々なツールを作成し、利用することでお客様に迅速に対応しています。

・中小企業診断士独自の組織化された事務所

石川県内の独立系診断士の実数は10名~20名程度で、中小企業診断士独自で組織化されている事務所は当社のみです。全国的に見ても自らが育成した中小企業診断士で組織している事務所は少数です。

◇ 当社のビジネスモデル



◇ 企業概要

- 【代表者】 西井克己
 - 【住所】 石川県金沢市鞍月二丁目2番地
石川県繊維会館1階
 - 【業種】 中小企業診断士業
 - 【資本金】 6,000千円
 - 【従業員数】 7人(内、中小企業診断士4人、社会保険労務士1人)
- ※平成28年10月現在

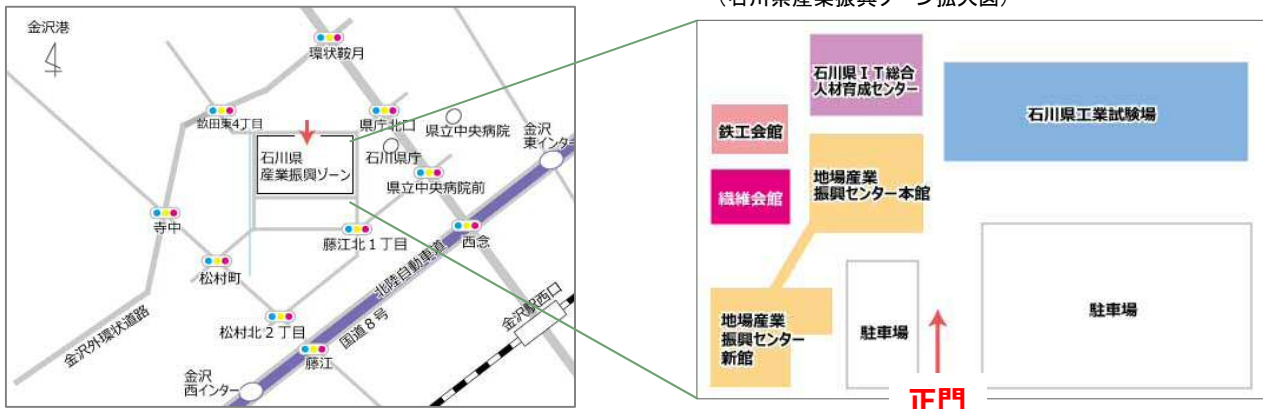
◇ 連絡先

- 【TEL】 076-268-5258
- 【FAX】 076-268-0659
- 【E-Mail】 support@g-keiei.com
- 【URL】 <http://www.g-keiei.com>
<http://mochiya.g-keiei.com>
(もちや事業部)

◇ 沿革

平成18年 8月	創業
平成20年12月	事務所を石川県繊維会館1階に移転 知的資産経営を支援するもちや事業部開始
平成21年 2月	佐々木経司が中小企業診断士登録(中小企業診断士二人目)
平成21年 3月	資本金5,000千円に増資 佐々木経司が取締役に就任
平成22年 3月	資本金6,000千円に増資
平成24年11月	経営革新等支援機関に認定
平成25年 2月	森研介が中小企業診断士登録(中小企業診断士三人目)
平成27年 2月	小松巧が社会保険労務士登録し当社と協同体制を構築
平成27年 9月	中小企業診断士の高稲俊輔が入社(税理士とのダブルライセンス候補)

◇ アクセス



◇ 創業の経緯

創業者の西井が、中小企業診断士の仕事をできる会社を求めて就職活動をした際、石川県内には、そうした職場の選択肢が数少ない状況でした。西井は、中小企業診断士の資格を活かして働きたいが職場がない—そんな環境を残念に感じるとともに、中小企業診断士を育成する場所が必要だと思っていました。

また、西井は、個人で仕事を行っている、仕事のスキルはもちろん人間的にも成長しにくいと考え、士業同士がお互いに切磋琢磨できる組織を目指し、迅技術経営を設立しました。

◇ 企業として成長した経緯

創業時は、複数の中小企業支援機関の若手職員が、独立した西井に機会を与えてくださることで一定の受注を確保しておりました。佐々木が中小企業診断士登録を行なったこと、国の中小企業予算が増加したこと、創業当時から業務定型化に取り組んでいたことがうまく機能し、売上を伸ばすことができました。

創業時から現在に至るまで勝尾行政書士と、事務所をシェアし、創業期においても切磋琢磨できる相手がいたことも当社が成長した大きな要因であります。

横井弁理士と知り合い、勝尾行政書士、佐々木中小企業診断士とともに知的資産経営を支援するもちや事業部を組織し、全国的にも特徴ある知的資産経営支援を行ったことも成長の要因であります。

◇ 現在の外部環境

【機会】

- ・若手の士業を求める需要がある
- ・団塊ジュニア等次世代の経営者や若手起業家が同年代である
- ・組織化されている診断士事務所が少ない
- ・経営計画策定や実行支援に関してきめ細かな対応ができる士業が少ない

【脅威】

- ・公的機関等の中小企業支援事業の単価が下がっている
- ・若手の中小企業診断士資格取得者が増加し、新規参入のリスクが大きくなっている
- ・他士業や中小企業向けコンサルティング会社など、代替サービスの脅威がある

【業界概観と自社のポジション】

石川県内の独立系中小企業診断士の実数は10～20名である。その中で、若手診断士事務所としての立ち位置を確立している。具体的には、20代の診断士を擁する事務所は唯一である。

また、4名の中小企業診断士に加え、社会保険労務士との協力体制を構築している事務所は、全国的にも稀である。

当社は、組織として、過去のデータの蓄積及びフォーマット並びに手順書を整備することで事業計画書策定をある程度効率化するとともに、若手であることを活かし、きめ細やかさと柔軟な対応力により、ベテラン診断士や他士業、中小企業向けコンサルティング会社との差別化を図っている。

◇ 代表製品やサービス



事業計画書作成支援



事業計画実行支援
(顧問契約)



企業価値を高める
知的資産経営報告書

知的資産経営支援

3. セグメント分析*と当社の差別化要因

*企業の一連の事業活動は会社の基本となる経営理念や方針のもと会社のマネジメントを経て、技術・ノウハウやネットワークを構築することで特徴ある製品・サービスを提供しています。それを4つのセグメントに分類して分析するものです(出典 中森孝文著「無形の強みの活かし方」より)。

1. 経営理念、経営方針

・経営理念

当社は明るく誠実で熱き思いを持つ人材をお互いに尊重し切磋琢磨できる土業へと育て、組織として企業にあった支援を行うことで、我が国の成長と発展に貢献します。

・経営方針

北陸で土業をもっとも育て土業の能力を最大限発揮できる事務所。弊社で育成した土業が強い団結力で団結力で結ばれ、真の土業ファームとなることを目指します。



2. マネジメント体制作り

・「土業育成システム」

※働きながら土業資格取得を目指す制度

- ①週3日休みで勉強時間を確保
- ②資格学校の費用を200千円/年まで補助
- ③大学院の入学金・学費を全額貸与
- ④中小企業診断士との同行業務を通じて、理念の共有と資格取得のための知識の向上を図る

・会社の透明性を確保

パートを含めた社員全員に試算表や決算書を公開。さらに給与基準も明確化している。

・人材育成の仕組み

全社員で経営理念を共有したり、自己成長方針を定期的に確認する仕組みがある。さらに、外部からの知識習得を支援するため、セミナー受講や大学院進学への資金援助を行っている。

・外部専門家との関係づくり

会社外の他土業や民間の専門家との良好な関係づくり、技術・ノウハウの共有を進めている。

・まず、自社でやってみる

新たな取組はまず自社で実行し、有効性やノウハウを確認した後お客様に提案している。

・補助者の迅速業務

補助者の業務を明確に区分し、報告・連絡・相談をスムーズに行う仕組みがある。



3. 技術・ノウハウ

- ・過去の仕事はすべてデータ化し、すべての社員が共有できる
- ・特に成果が得られた仕事の成果物はツール化することで、共通品質で提供できる
- ・会社として1,060社以上の企業への支援実績や石川県信用保証協会との検討会を180回以上開催した実績をもつ
- ・製造業経験を経験した診断士による原価管理及び品質管理のノウハウがある
- ・ブランディングに強い診断士が保有するノウハウがある
- ・経済産業省及び厚生労働省の助成金を獲得・申請するノウハウがある
- ・自社及び多数企業の知的資産経営報告書の作成実績がある



4. 製品・サービス

迅速かつ高品質な中小企業支援メニュー

<支援内容の具体例>

- ・経営改善計画書策定
- ・補助金用事業計画書策定
- ・製造業や建設業向け原価管理支援
- ・製造業向け品質管理支援
- ・ブランディング支援
- ・知的資産経営支援
- ・補助金を活用した人材マネジメント支援
- ・助成金を活用し費用を抑えた教育訓練の提供

4. 当社の提供価値とそれを支える知的資産

◇ 当社が提供する「価値」はどのようなものか？

ここでは当社がお客様に対して提供している価値を紹介します。ここでいう「価値」とは、お客様やその他の利害関係者に当社が提供している魅力であり、他社との差別化を実現し、お客様から選ばれる要因です。

以下では、当社が提供していると考えられる価値を「顧客に提供する価値」と「従業員に提供する価値」の2種類に分類しました。2種類に分類した理由は、当社が発展するためには顧客満足と従業員満足を高める必要があり、それぞれに「価値」提供することが大切と考えるからです。「顧客に提供する価値」はさらに「土業として提供している価値」と「迅技術経営として提供している価値」に分類しました。

顧客に提供する価値		
A.信頼感	土業資格は国家資格であることから、信頼感を提供している。	土業として提供している価値
B.豊富な知識	土業は業界や機能など各分野に関する専門家であり、専門分野に関する豊富な知識を身につけている。	
C.提案力・解決力	企業の問題点や課題に対して企業に合った適切な解決策を提案している。	
D.迅速対応	お客様の要望やお問合せに対して48時間以内に伝える等、常にスピード対応を実践している。	迅技術経営として提供している価値
E.要求に応える品質	過去の実績のデータベース化やツール化を通じて、お客様が満足し、かつ金融機関等の第三者も納得する品質のサービス提供を追求している。	
F.ワンストップサービス	どのような要望でも対応できるよう、社内外で専門分野の異なる土業や専門家との連携を築いている。	
H.企業の成長	経営層のみでなく、従業員にも直接アプローチし、経営課題についてともに悩み解決策を考えることで、経営者や従業員の方々に成長を感じていただく。	

従業員に提供する価値	
i.自己成長の機会	補助者のうちは、補助業務とOJTを通じて土業に必要な実践的知識と知恵を身に着けることができる。土業資格取得後もセミナー等による能力向上と、他の土業との切磋琢磨による士気向上を通じ、絶えず成長することができる
ii.目標土業を目指す環境	週休3日制や資格学校の費用補助等、働きながら土業資格取得を目指すことができる環境を提供している。また、OJTを通じて土業として活躍するための知識やスキルを習得できる。
iii.透明性	パートを含めた全従業員に決算書や報酬規定等を開示しており、透明性が確保され納得感と安心感を提供している。

◇ 当社が提供する価値を支えている知的資産はどのようなものか？

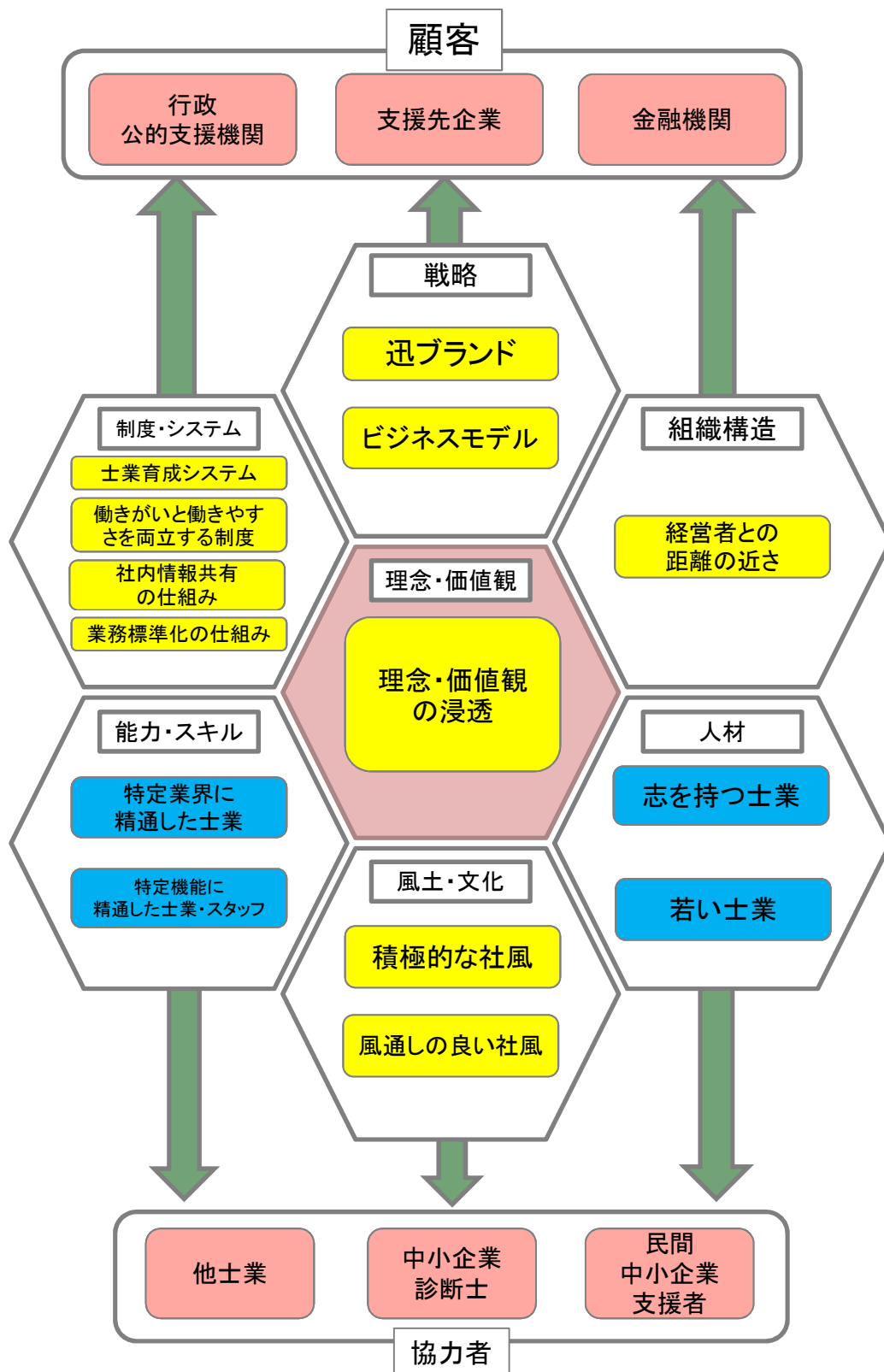
ここでは価値創造の源泉となっている、弊社の知的資産(人的資産、構造資産、関係資産)について取り上げます。

人的資産(属人的で、従業員の退職時に一緒に持ち出される資産)	
高い志を持つ士業	中小企業支援に対して高い志と意欲を持ち、日々研鑽に励んでいる。
若い士業	柔軟性の高さやエネルギーさなど、若手だからこそその強みを持っている。
特定の業界に精通した士業	製造業や小売・サービス業など、特定の業界・業種の支援に関して豊富な知識と実績を持っている。
特定の機能に精通した士業・スタッフ	財務・金融、品質管理・原価管理、ブランディング・販売促進、組織・人事、IT・Webなど、特定の機能に関して豊富な知識と実績を持っている。
構造資産(従業員が退職しても企業内に残り、組織に組み込まれた資産)	
理念・価値観の共有	中小企業支援に対しての志や、仕事・人への向き合い方などの理念・価値観が組織内で共有されている。
士業育成システム	勤務時間・休暇や資格学校・大学院の額費補助、継続的OJT、外部セミナー参加の奨励など、士業資格の取得や取得後の成長をサポートする仕組みがある。
働きがいと働きやすさを両立する制度	公平性・透明性のある人事評価制度や、従業員の生活面をサポートする福利厚生制度など、働きやすい職場環境を実現する制度を整備している。
社内情報共有の仕組み	情報の機密性確保の上、過去の支援実績や支援ツールをクラウド上で共有し、効率的で迅速なサービス提供を可能にしている。
業務の標準化の仕組み	定型業務を標準化し習熟しやすくすることで、創造性や論理性など高度なスキルを必要とする非定型業務に注力することができる。
経営者との距離の近さ	経営者との日常的な意思疎通により経営や事業に対する想いや考えを日々感じることができ、理念の浸透のための仕組みとして機能している。
積極的な社風	新しいことややりたいことに積極的にチャレンジできる。
風通しの良い社風	年次や役職を問わず意見やアイデア交換ができ、互いに切磋琢磨できる。
ビジネスモデル	新規顧客の開拓を必要とせず、各士業・スタッフが目の前のお客様の支援に集中できるビジネスモデルを構築している。
「迅」ブランド	お客様からの信頼を蓄積した結果、「迅」の名称自体に信頼感が生まれている。迅社会保険労務士事務所にもれん分けされている。
関係資産(企業の対外的関係に付随した資産)	
支援先企業との関係	最終的なお客様である支援先企業と、信頼関係に基づいた良好な関係を構築している。
行政・公的支援機関との関係	石川県の行政機関、公的支援機関や、富山県の公的支援機関との良好な関係を築いている。
金融機関との関係	北陸に地盤を置く銀行・信用金庫や、政府系金融機関との良好な関係を築いている。
他の中小企業診断士とのネットワーク	全国の中小企業診断士と良好な関係を有し、共同でのセミナー実施や情報交換など、支援ノウハウの共有を図っている。
他士業とのネットワーク	勝尾行政書士や横井弁理士をはじめとした他士業との密接なネットワークを形成している。
民間中小企業支援者との関係	業として中小企業支援を行う民間企業から受注や情報を得られるなど、良好な取引関係を築いている。

◇各知的資産の関係性概観

■ は関係資産、■ は構造資産、■ は人的資産を表します。

弊社は、自社の各知的資産の源泉は「理念・価値観」と考えています。



5. これからの挑戦

◇ 当社の知的資産や価値はどのように形成されたの？(過去から現在の価値創造のストーリー)

中小企業支援に対する思い	士業育成システム	中小企業支援機関・地域の中小企業との関係構築	異なる専門性・視点を持つ士業との連携
<p>当社は、「やる気や思いはあるが、経験がない」人材を士業に育て、一人前の士業となった人材が地域や地域を支える中小企業の支援を行うことで、石川県や日本の成長と発展に貢献するための組織として設立されました。</p> <p>平成18年の設立から10年が経過し、その間に3名が未経験の状態から士業として中小企業の支援に携わるようになっていきますが、共通の意識として地域及び地域を支える中小企業の支援に対する熱い思いをもって活動しています。</p>	<p>当社では、士業としての経験はないものの中小企業の支援に対して熱い思いを持つ方に対して、士業資格取得に向けた様々な支援制度を導入しています。</p> <p>具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学費補助(年間20万円まで) ・勉強時間の確保(週休3日、試験前は2週間の特別休暇) <p>を通じて勉強に集中することができる環境を整えつつも、士業のかばん持ちとして行動を共にすることで中小企業支援の実務経験を積むことができるほか、当社の理念や中小企業支援に対する想いを体感することができます。</p> <p>当社は設立以来この制度を継続しており、これまでに3名の士業を育成しております。</p>	<p>当社の設立当時、石川県における独立系の中小企業診断士は50代の方が中心という状況でした。しかし、中小企業支援機関の方々に若手診断士を育てる想いがあり、代表診断士に仕事の機会をいただきました。</p> <p>そのような想いに対し、代表診断士が一つ一つ労力を惜しまず顧客からの信頼を優先して取り組んだ結果、今では中小企業支援機関だけでなく地域の支援に対して同様の想いを持つ中小企業の方々とも良好な関係を構築しています。</p>	<p>当社では平成21年より「もちや事業部」を形成し、行政書士・弁理士・中小企業診断士の3士業が連携して知的資産経営支援を行っております。</p> <p>異なる背景や専門性を持つ士業が一体となって企業が持つ「知的資産＝決算書に表れにくい資産」を分析するこの活動は、当社の士業にとって新たな視点の発見や成長・切磋琢磨の場となっているだけでなく、お客様にとって支援の幅が広がるメリットがあります。</p>

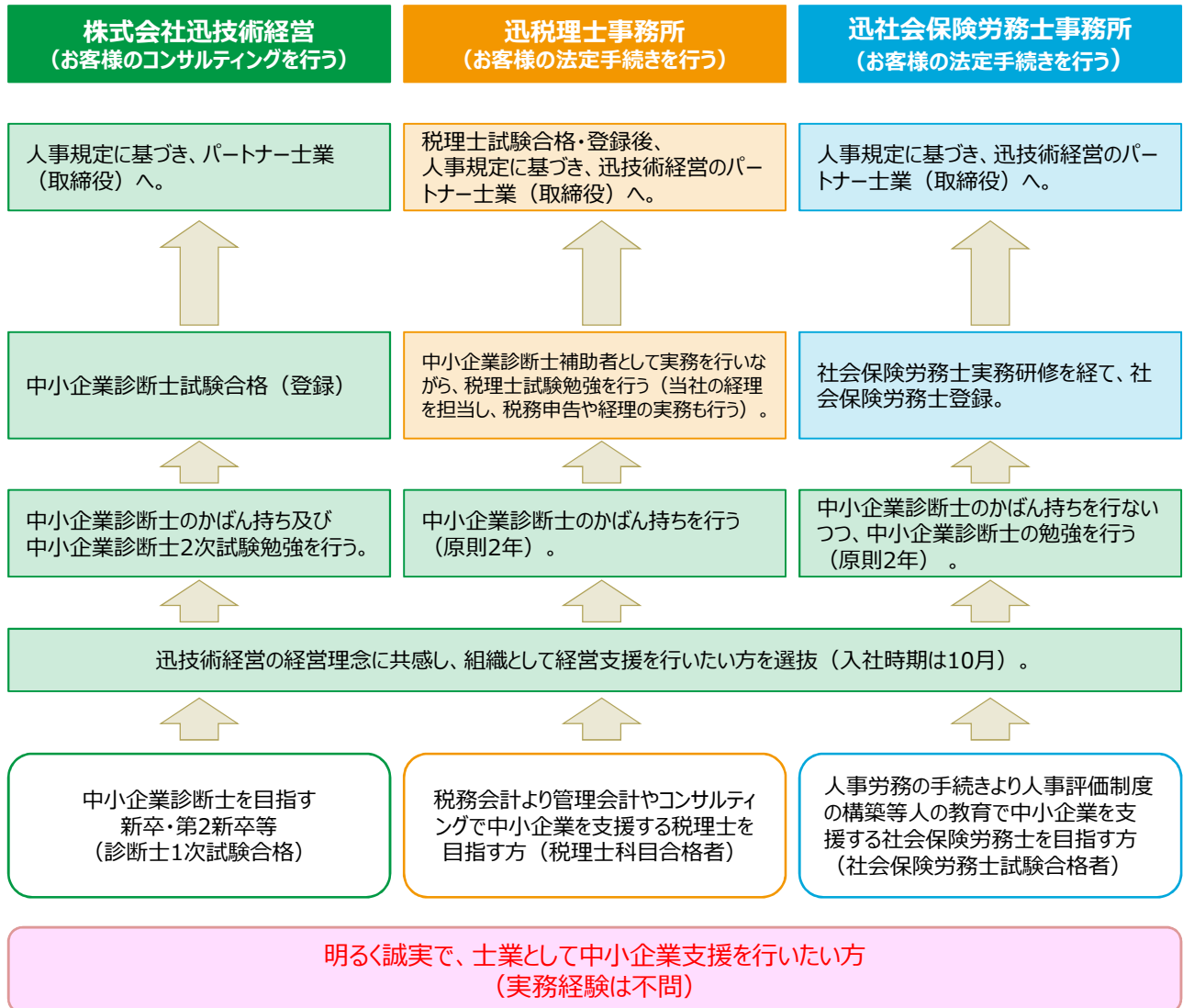


◇ 当社は常に進化します。(未来の価値創造のストーリー)

さらなる迅速化・専門性の深化	ワンストップ支援の提供	知的資産経営の浸透
<p>各士業が持つ専門性を深めることで、より複雑な経営課題への対応力を高めます。</p> <p>また、士業同士が自身の専門分野を教え、学び合うことで、当社全体としての対応の幅を広げるとともに、知識やノウハウのツール化(人的資産の構造資産化)に取り組むことで、迅速な中小企業支援を実現します。</p> <p>さらに、中小企業を支援したいという思いはあるが経験がない若手人材の方の定期的な確保を図り、高い志を持つ士業へと育てることでより多くの案件に対応できる体制を整えます。</p>	<p>中小企業診断士、社会保険労務士、税理士の育成を通じて、ワンストップの支援体制を構築します。</p> <p>一貫した経営理念のもと、経営計画の策定や各種経営支援を行う中小企業診断士、策定した計画の予実管理を行う税理士、労務関係の支援を行う社会保険労務士が一体となることで、より効果的な中小企業支援を実現します。</p> <p>特に今後は、3士業が一体となって中小企業の経営資源の根幹である人材の育成に注力することで、競争力の底上げを支援します。</p>	<p>平成23年度より当社及びもちや事業部で継続してきた知的資産経営の浸透について、今後も毎年一定程度の知的資産経営報告書を作成し続ける仕組みを構築してまいります。</p> <p>知的資産経営の浸透を通じて、自社の隠れた経営資源の明確化し、それを活用して戦略の策定や事業承継に役立てることで、中小企業の持続的な競争力向上を支援します。</p>

6. 入社後のステップ

◆ 当社の育成システムで士業となった専門家が強い団結力で結ばれ、互いに切磋琢磨できる組織 ◆



7. 代表士業、パートナー士業からのメッセージ



代表士業
西井 克己

2000年3月 北陸先端科学技術大学院大学材料科学研究科博士前期課程修了
2000年4月 大阪有機化学工業株式会社入社 研究開発、開発営業に従事
2005年3月 大阪有機化学工業株式会社退職
2005年3月 有限会社Q-Lights共同設立 取締役就任
2005年7月 有限会社Q-Lights取締役退任
2005年7月 株式会社北陸経営入社
2006年2月 中小企業診断士登録
2006年9月 株式会社北陸経営退職
2006年9月 株式会社迅技術経営 設立 代表取締役就任

中小企業診断士として約300社の支援実績。主に事業計画書策定を行う。また、製造業を得意とし、原価管理や品質管理には多くの実績を保有する。

弊社のリクルート用知的資産経営報告書をお読みいただきありがとうございました。この知的資産経営報告書を読んでいただいた方の多くが、何等かの形で士業に対して興味をお持ちではないかと思えます。この報告書をお読みいただいたことによって、少しでも感じたことがあれば、うれしく思います。

さて、私が弊社を創業して10年が経過しました。創業以来多くの方に支えられ、今日まで会社を継続することができました。「中小企業診断士を志す思いが強ければ、実務経験なんか関係ない何とか仕事はやっていける。」自分自身がそう思ったように、現在士業を目指している方の中でそんな思いをお持ちの方がいらっしゃるのではないでしょうか。私はそんな思いが先行しすぎて独立したのですが、現実には、やはり資格を取っただけでは何の役にも立たず、実務経験がないものは、歯が立たない業界でありました。幸いにして私は、中小企業支援機関の職員の皆様に支えられ、少しずつ仕事を覚えながら実務経験を積むことができました。本当に運と人のご縁に恵まれていたと思っております。

私は、士業という仕事は、地域経済の源である中小企業を支えるとても大事な仕事であること、そしてやればやるほど奥深く、答えのない仕事であることを感じております。

しかし、ご存知のように、士業は、資格制度やその仕事の性質上なりたいたいと思っただけで「できる仕事」ではありません。だからこそ、そのスタートラインに立った人材は、その仕事を行えることに感謝し、全力でその仕事に当たることはもちろん、先達は、その人材が1人前になる支援(手とり足取り教えるのではなく、1人前になろうとする人が悩んだ時に考え方を考えるためのヒントを与えるようなイメージです)をすることが大切と考えております。そして1人前になった人材が、独立するのではなくあえて組織内にとどまり、次のスタートラインに立つ人材を育てる。そんな思いをもつ人材が集う組織があれば、どんなに素晴らしいことでしょう。

この考え方に共感いただいた仲間が全国から集まり、現在弊社は、中小企業診断士4名、社会保険労務士1名が所属する組織になりました。

弊社は創業以来、いろいろな方とご縁をいただきました。その経験から、自己の利益を優先することなく、次の士業を育てる思いを共有すること、そして、その育てた士業同士が切磋琢磨しながらスキルを高めていくこと。この双方を満足するためには、少なくとも30歳までには、士業としてのスタートラインに立つ大切さを学びました。現実問題、中小企業支援者として1人前になるためにはある程度の時間やタイミングも必要なのです。

この知的資産経営報告書を読み弊社の理念に強く共感できた方にお願います、最初は、「面接」ではなく、「会社見学」に来てください。皆様とお会いしていろいろな意見交換ができる日を楽しみに待っています。

7. 代表士業、パートナー士業からのメッセージ



パートナー士業
佐々木 経司

2004年3月	国立京都大学大学院 アジア・アフリカ地域研究研究科 退学
2004年4月	国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学 採用 学生募集や大学評価の業務に従事
2007年7月	国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学 退職
2007年8月	有限会社ゼスト 入社 イベントの企画・制作や実施業務に従事
2007年12月	有限会社ゼスト 退社
2008年2月	株式会社迅技術経営 入社
2009年2月	中小企業診断士登録
2009年3月	株式会社迅技術経営 取締役就任

士業として最も大事なことは、「士業としての姿勢」だと考えております。コンサルタントとしての技術より、「士業としての姿勢」を重視しております。私が考える「士業としての姿勢」とは、「黒子として、公的な職務を担う一人として、任務の重大さと誇りを胸に中小企業支援に従事する」ことです。この思いとは、士業になるために帯びるのではなく、「社会的な仕事に従事したい」「自分のことより他の誰かのために働きたい」という個人の本質的な考えの現れであって欲しいと考えております。

次に大事なことは「学ぶ姿勢」だと考えております。士業になるためのシステムは多少整っておりますが、士業になってからは現場で必要なノウハウを自ら進んで身につけていく姿勢が大事です。先輩士業に同行しているとき、事務所でいるとき、研修に出席するとき、日常的に学ぶ機会にあふれています。学び方には、先輩士業から盗む、書籍や講義で学ぶ、自ら試行錯誤する等ありますが、本質的なことから枝葉末節なことまで自ら気が付くということが大事です。士業は基本一人で活動します。自分を高めるのは自分自身ですので、「学ぶ姿勢」によってその後の成長度合いが変わります。

専門的・技術的な能力の差は、個々人バラバラですが、「士業としての姿勢」や「学ぶ姿勢」が本物であれば、弊社で思う存分活躍していただけたらと考えております。コンサルタントとしてではなく、士業として一緒に活躍できる仲間を求めています。

8 . 先輩士業からのメッセージ



中小企業診断士
森 研介

2012年3月	慶應義塾大学 商学部卒業
2012年5月	知的資産経営報告書を読み、当社の経営理念に共感し、当社入社
2012年12月	中小企業診断士2次試験合格
2013年2月	中小企業診断士登録

○中小企業診断士を目指した理由

私は大学で商学部に所属していたことから中小企業経営には関心を持っており、中小企業診断士という資格の存在も知っていましたが、私が中小企業診断士を本気で目指そうと決意した直接的な契機は東日本大震災でした。

当時私は大学生で東京におり、他の学生と同様就職活動を終えて卒業を待つばかりの状態でした。しかし、被災した企業に関する状況を報道等を通じて知るうちに、大企業と比較して経営資源が限られており、災害や経済情勢の変化に対して影響を相対的に受けやすいと言われる中小企業、その中でも特に都市部以外の中小企業のお手伝いができないだろうかと考えるようになりました。

○中小企業診断士としての現在

平成28年10月時点で、入社してから約4年半、中小企業診断士に登録してから約3年半が経過しました。診断士として活動する中で最も強く感じるのは、地域の経済や生活における中小企業の重要性です。中小企業は地域の経済を担う主体であり、同時にそこで働く方々の生活を支える基盤となっています。これは学生の頃には全く考えていなかったことでした。

一つ一つの中小企業の発展が、地域の発展や活性化、ひいては日本全体の活性化につながることを、そして士業はそうした地域を支える中小企業の発展のために、伴走者として重要な役割を果たしていることを、日々の支援の中で強く感じております。

○士業育成システムについて

私は当社の最大の特長は、この「士業育成システム」だと考えております。一般的に、中小企業診断士の業界は実務経験者の募集しか行っておりません。しかしそれでは、中小企業支援に対して強い気持ちは持っているものの実務経験がない方は、資格取得に向けた勉強の継続が難しいだけでなく、士業資格取得後もその思いを活かす場に出会えないかもしれません。

当社では、勉強を行いやすい環境の提供(週休3日制)や金銭面での補助(資格学校に係る費用を200千円/年まで補助)、入社後のOJT等の士業育成システムを通じて、中小企業支援を行いたいという気持ちを持っていらっしゃる方の士業資格取得を支援いたします。

○当社に関心をもっていたいただいた方、士業を目指される方へ

ほとんどの中小企業診断士は、何らかのバックグラウンドを持って独立・支援を行っています。しかし、私は新卒で当社に入社し診断士の資格を取得していることから、そうした経験は全く持っておりません。

もちろん、何らかの専門知識や経験を持っていることは非常に重要ですが、中小企業の支援を行うために本当に必要な資質は、目の前のお客様や地域が抱える課題にどれだけ真剣に向き合えるかではないかと、数年の実務経験を踏まえた今では感じています。

中小企業の支援に対して思いを持っていらっしゃる方と共に働けることを楽しみにしております。

8 . 先輩士業からのメッセージ



社会保険労務士
小松 巧

2005年3月	中日本航空専門学校 航空整備課 修了
2005年4月	ヘリコプター運行会社に入社 ヘリコプターの整備業務他、建設現場等でのヘリコプター運送作業(地上誘導、荷造り等)に従事
2007年12月	ヘリコプター運行会社退職
2007年12月	カメラ部品製造会社に入社 カメラ部品他機械部品の手作業による塗装、及びロボットによる塗装業務に従事
2012年2月	カメラ部品製造会社退社
2013年11月	社会保険労務士試験合格
2014年2月	株式会社迅技術経営入社 士業育成システムにより中小企業診断士のかばん持ち等に従事
2015年2月	社会保険労務士として登録。迅社会保険労務士事務所設立

○社会保険労務士を目指した理由

私が社会保険労務士を目指した理由は、「1人1人が生き生きと楽しく働いている現場」を実現するためです。

私が製造現場で作業員として勤務していたころ、休憩時間に活力無くなだれている作業員や、言われたことをただこなすだけで、自分から工夫するという取り組みを行わない作業員がたくさんいました。また、サービス残業を強制させられる社風がありました。私には、周りの作業員が苦痛の中で働かされているように感じました。

労働法が守られていないことも問題でしたが、それよりも私は、人生の大半を過ごす仕事の現場で苦痛の中働く作業員が多い現場の雰囲気を変えたいと強く思うようになりました。しかし、大学も出ておらず細かな法律知識もない当時の私は何もできませんでした。そんな中、労働法に精通した人事労務の国家資格である「社会保険労務士」というものがあることを知りました。私はこの資格を取得して知識を得れば、今の現場の雰囲気を変えられるのではないかと考え、資格取得の勉強を始めました。

勉強を通じて知識を得るうちに、私は自分の働く職場の雰囲気をよくするのではなく、ほかの会社、特に中小製造業でこの知識を生かした仕事をしたいと思うようになりました。それ以降は、「1人1人が生き生きと楽しく働いている現場」を少しでも増やしたいという思いで社会保険労務士を目指しました。

○士業育成システムについて

私は社会保険労務士試験に合格した後当社に入社し士業育成システムの中1年間勤務した後、社会保険労務士としての仕事を始めました。士業育成システムでの勤務中は、先輩中小企業診断士の仕事に同行したり、議事録やその他の資料作成を通じて、士業として仕事をするために最低限必要な知識を習得しました。

社会保険労務士の資格試験に合格していたとはいえ、工業高校とヘリコプター整備の専門学校卒業後、機械相手にしか仕事をしてきていなかった私にとって、文書作成の基礎から学ぶことができました。

他にも中小企業を支援するうえで「士業」として必要な様々な知識を学ぶことができましたが、これらは、社会保険労務士の試験勉強とこれまでの職務では決して学ぶことができないものです。当社には、士業育成システムがあり本当に良かったと感じています。

○当社に関心をもっていた方、士業を目指される方へ

当社では、学歴や実務経験はあまり重要としていません。それよりは、中小企業支援に対して熱い思いを持ち、かつ当社の理念に共感できる方を士業として育成することが重要と考えています。そしてそれぞれの専門知識を持つ士業同士が連携することでその企業に合った最大限の支援を行うことを目指しています。

当社では、士業資格を取得し、共に切磋琢磨しながら協力して企業支援を行いたいと思う方の応募を心よりお待ちしております。



企業概要

名称 株式会社迅技術経営

代表者 西井 克己

従業員数 7名(2016年10月現在)
中小企業診断士・・・4名
特定社会保険労務士・・・1名

所在地 石川県金沢市鞍月二丁目2番地
石川県繊維会館1階

URL <http://www.g-keiei.com>

最新の採用情報は、弊社採用サイトでご確認ください。 <http://www.hyt.co.jp/>