

勤務経験のない業種での開業

—Startups without working experience in the entry industry—

岩 田 憲 明

Noriaki IWATA

和文要旨：

「勤務経験なしの業種での開業」は「勤務経験ありの業種での開業」に比べて存続は困難である。しかし勤務経験なしの業種での開業でも存続／成長が可能である。その条件は、「経済的余裕」と「企業家的才能（学習能力）」である。開業後、黒字化までの資金的負担に耐えるため経済的余裕が大である方が望ましい。企業家的才能は経営者／管理職／営業マンとしての実績から推測できるが、人脈もその重要な要素である。

英文要旨：

The survival possibility of Startups without working experience in the entry industry is below the survival possibility of Startups with working experience. However, some startups without working experience overcome difficulty in the birth stage and are growing. The reasons are economic allowance and entrepreneur talents. The four cases are introduced.

キーワード：Entrepreneurship, Startups, Working experience in the entry industry, Corporate Life Cycle

目 次

序章	問題提起と分析のフレームワーク
第1章	研ぎ陣名古屋店（柏木 功）
	—タイプⅠ：経営／管理／営業実績あり，経済的余裕ありの起業—
第2章	（株）ワイズサービス・コンサルティング（矢田 祐二）
	—タイプⅡ：経営／管理／営業実績なし，経済的余裕ありの事例—
第3章	（株）ベンリーコーポレーション（前田 満定）
	—タイプⅢ：経営／管理／営業実績あり，経済的余裕なしの事例—
第4章	株式会社トレネッツ（藤掛 誠一郎）
	—タイプⅣ：経営／管理／営業実績なし，経済的余裕なしの事例—
	むすび

序章 問題提起と分析のフレームワーク

起業は勤務経験のある業種（以下、斯業経験）での開業と勤務経験のない業種での開業（斯業経験なしの起業）に分けることができる。

国民生活金融公庫総合研究所編『新規開業白書 2004年版—勤務経験のない分野に挑戦する

開業者—』は副題にあるように「斯業経験なしの起業」について特集を組んでいる。本書の第2部は「勤務経験のない業種での開業に実態」、第3部は「勤務経験のない業種での開業者における業績良好な企業の特徴」である。第2部第3部においてはアンケート調査を元に数多くの分析結果が示されている。そのいくつかを紹介

すると次の通りである。

- ① 斯業経験ありの起業が約8割で、斯業経験なしの起業は約2割と少ない。
- ② 開業動機は、斯業経験ありの起業者の場合「仕事の経験・知識や資格を活かしたかった」が斯業経験なしの起業者よりも圧倒的に多い。斯業経験なしの起業を「正社員としての勤務経験のある人の開業」と「正社員以外としての勤務経験のある人の開業」に分けて分析すると、『元正社員』の斯業経験なしの起業の開業動機は「事業経営への関心、自由な働き方へのこだわり」が多く、『元正社員以外』の斯業経験なしの起業は「収入を増やしたかった」が多い。
- ③ 経営ノウハウの獲得先としては、斯業経験なき起業の元正社員の場合は「フランチャイズチェーンに加盟して」が多く、元正社員以外は「趣味や習い事を通じて」が多い。
- ④ 現在の月商は、「斯業経験ありの起業」が「斯業経験なしの起業」より多い。斯業経験なしでは「元社員の斯業経験なしの起業」の方が、「元正社員以外の斯業経験なしの起業」よりも多い。
- ⑤ 採算状況について、業歴3年未満の企業について、「斯業経験ありの起業」の黒字基調の割合は「斯業経験なしの起業」よりも大であった。しかし業歴3年以上の企業については「斯業経験ありの起業」と「斯業経験なしの起業」との差は小さい。
- ⑥ 黒字基調でしかも売上が増加傾向の企業を「良好型」、それ以外（赤字基調と黒字基調でも売上減少／横ばい傾向の企業）を「通常型」と分類すると、斯業経験ありの起業においても斯業経験なしの起業においても良好型が約三分の一存在している。
- ⑦ 斯業経験なしの起業家の以前の担当職種について、良好型企业は「管理的職業」を上げた割合が通常型起業よりも多く、「事務」をあげた割合は逆に少ない。
- ⑧ 斯業経験なしの良好型起業は、「開業を意識して何らかの準備をしていた」が7割を超える。
- ⑨ 取引先の獲得方法について、「斯業経験なしの良好型起業」は「斯業経験なしの通常型起業」に比べ「取引先や顧客の紹介」や「訪問

や電話による営業」の割合が高く、「友人知人の紹介」をあげる割合は小さい。

原田信行(2007)はパネル調査を元に「斯業経験ありの場合の方が存続割合が高い傾向が示されている。初回時点(2001年)に比べ、最終時点(2005年)では若年層、男性、斯業経験ありの構成比がそれぞれ高まっている。とくに斯業経験に関しては、開業以前に関連した仕事の経験がある方が存続確率が高いという意味である」と述べている。

先行研究は「斯業経験なしの起業は斯業経験ありの起業よりも存続割合は低い」ことを示している⁽¹⁾。しかしこれらは一般的傾向であり、斯業経験なしの起業でも誕生まもなくの危険な状況を乗り越えて存続している企業、さらにたくましく成長している企業があることも事実である。この事実の背景／原因を究明するのが本稿の目的である。本稿では、筆者が直接取材できた事例をもとに斯業経験なしの起業の存続／成長の可能性について分析・考察する。

Story(1994)は日本語版序文において、「中小企業の消滅」に関して数多くの興味深い意見を示している。

- ① 中小企業の消滅は初期の財産水準にも大いに関係する。
- ② 他者から資産や財産を調達する能力によっても影響される。
- ③ 学習する企業家はより長く事業で生存することが期待される。ある人は他の人よりも速く学習する。速く学習する人は遅い人に比べて企業家的才能がより高い。自営業者の両親を持つ個人は経験豊かな両親から助言や資金を与えられることを通してより高い企業家的才能を持つ。企業経営者であったことも学習経験を提供する。

筆者の仮説は「斯業経験なき起業であっても『経済的余裕』と『企業家的才能(学習能力)』があれば存続成長しうる」である。多額の資産を有している人、本人および配偶者の別収入が期待できる人、住宅ローンの大きな負担もなく子育ても終えたシニアなどが、少額投資で起業

を計画する場合は『経済的に余裕がある起業』ということができる。また、経営経験のある人、管理職のある人あるいは営業職で活躍し実績のある人は、その経験/能力が斯業経験ない業種でも活用できると期待される。すなわちこの人々には斯業経験がなくても「企業家的才能(能力)がある」と言うことができる。起業が失敗したときの経済的損害への耐久度の大小で『経済的余裕のあり、なし』を判別し、経営経験/管理職経験/営業マンとしての実績の有無で『企業家的才能のあり、なし』を判別すると、「斯業経験なしの起業」について次の4類型が導出される。

表 「斯業経験なしの起業」の4類型

	経済的余裕あり	経済的余裕なし
経営/管理/ 営業実績あり	タイプⅠ	タイプⅢ
経営/管理/ 営業実績なし	タイプⅡ	タイプⅣ

以下においては各タイプについての事例をひとつずつ紹介し、分析する。

第1章 研ぎ陣名古屋店(柏木 功)

一タイプⅠ：経営/管理/営業実績あり、経済的余裕ありの起業一

(会社引退)

柏木功は34歳の時に父を亡くし、会社経営をやることになった。OA機器販売会社社長になった。従業員20名、売上高8億円の会社にした。当初はタイプライター、事務用品を販売していた。その後システム機器、IT関係の商品を売った。情報機器はアフターフォローが必要。売ったときに儲けないとアフターフォロー、メンテナンスは儲からない。新しい仕事に取り組んだが、成功したのは10分の1。10分の9はすぐに撤退した。撤退するときは早く見切りをつけないとダメである。新しい仕事を始めるのは簡単だが止めるのは大変である。始めるときの2倍3倍のパワーがいる。

50歳を過ぎると腰が引ける。若い社員が提案してきてまですリスクを考えた。手がけるの

が同業者よりも遅れて二番手か三番手。これではよいお客様をとられリスクだけが増えた。3人の子供は会社に入れなかった。借金もなかった。社長を退き、社員に会社経営を任せることにした。社長を退いても生活を切りつめればやっていけるのではないかと思った。弓道、カーリング、バイクと趣味が多い。スポーツジム通いで過ごすのも物足りない、何かやろうと思った。

(修行)

新聞で、包丁を研ぐ職人を育てる「研ぎ塾」の記事を見た。これなら自分にもできそうと思った。家内に新聞を見せて同意を得た。1月に社長交代して2月に東京の研ぎ塾へ出かけていった。師匠は84歳。東京のウイークリーマンションを借りてそこに泊まり修行すると言ったら、師匠は「それは宿泊代が高いだろう。修行には最低3ヶ月必要だが一ヶ月半で教えてやる」と言ってくれた。

入塾料として30万円、授業料20万円の合計50万円を払った。休日なし、通常は午後4時終了のところ午後6時まで延長して修行した。教材となる錆びた包丁を自分で探さなければならぬ。この教材を探すのに苦労した。女は集められるが男は集められない。教材を集めないと卒業できない。家内が集めてくれた。30本は親戚から集め、270本を家内が集めて送ってくれた。何とか卒業できた。卒業の時「おかげさまで」と家内に言った。

(開業)

どういう風に商売をやるかについては考えていなかった。師匠は「軽自動車にスピーカーをつけて包丁を集めたら」と言ったが、それはやる気なし。先輩から「一戸建ての家なら玄関にかんばんをぶら下げておくだけで客が来るかも」と言われた。POP屋にかんばんを作ってもらってぶら下げた。自宅の駐車場に店を開いた。作業台が要る。プリンター机を千円で買った。砥石を含め設備関係費用は2万5000円ですませた。家庭用とは別に仕事用に電話を1台入れた。電話番号が違うと音が違う。半径一キロ以内の家を対象に郵便受けにチラシをいれて歩いた。授業料以外の開業費用は全部で25万

円。当初客は4～5日に1人しか来なかった。

中日新聞社に友人がいた。新聞で出してもらった。毎日客が来るようになった。研ぎ師としての収入は現在月7万円。軽自動車にスピーカをつけたり、スーパーと提携して客を集めてもせいぜい月30万円にしかない。開業投資は25万円だからいつ止めても損はない。

第2章 (株)ワイズサービス・コンサルティング (矢田 祐二)

一タイプⅡ：経営／管理／営業実績なし，経済的余裕ありの事例一

(独立前)

矢田祐二は1973年名古屋市南区生まれである。父は会社員で兄姉がおり末っ子である。

矢田は三重大学生物資源学部に入學した。学生時代はアルバイトと酒が中心だった。農業土木コースを選択し、卒業後はゼネコン（本社は東京）へ就職した。九州で働いた。一日18時間労働で土曜出勤は当たり前だった。豊田ジャンクション、名古屋高速の地下の工事も担当した。

忙しく仕事をしていたが精神的に鬱になった。心の調子が悪くなると体の調子も悪くなる。歯の色が黒くなった。骨の色も変わる。（心と体はつながっている。体を動かして心をコントロールすることができる。自転車をこぐと元気になる）。そんなときに26歳の私よりも二つ年下の若い社長に会った。彼は高卒だった。勤めて2年で独立し、すでに5年経過して若い二人を使って仕事をしていた。その人に「なぜ独立したか」など、独立の話聞いた。矢田は独立したくなった。

(独立)

読書の好きな矢田は本で『FFS理論』に出会った。それは心理学、組織論の本だった。人間の個性には“拡散型個性”と“保全型個性”がある。拡散型は行動力がありアイデアマンで新しいことに挑戦する。保全型はこつこつやるタイプ。改善よりも改革を好む。矢田は拡散型で新しいことが好き、しかし飽きっぽい。企画が好き飛び込み営業もへっちゃら。他方保全型

の人は今の客にこつこつ営業をかけるのが得意。会社には拡散型と保全型のどちらも必要。矢田はFFS理論を学ぶために会社を辞めようと思った。27歳の時だった。

妻に気持ちを伝えたら泣かれた。当時の矢田の年収は500万円、会社ではエリートコースにいた。矢田はこれまで何も自信を持ってやり遂げたことがない。絵の勉強も切手収集の趣味もすべて中途半端で終わった。矢田は今度こそは自分で道を切り開きたいと思った。妻を説得し、親兄弟に話した。皆が反対した。「ゼネコンの仕事とは全く違う、できるわけがない、FFS理論？」しかし皆の反対を押し切って矢田は独立した。

独立したら様子が変わった。勤めているときはその会社を通して社会とつながっている。金も入ってくる。会社に依存していたのである。独立したら何をしていたかわからなくなった。仕事は来ないし、金が入ってこない。動き回って何とか仕事が入ってくるようになった。1年目の売上は73万円。妻によれば初年度に生活費としてもらったのは65万円＝月5万円だった。命の次に大事なものはお金だ。金がないと夫婦げんかになる。金がないと不安になる。貯金が減る。妻は看護婦だったので貯金を持っていた。1年に300～400万円なくなっていった。貯金は減る、けんかは増える、子供は泣くという状態がつづいた。親は矢田に商売の話を開かなかった。親は妻にこっそり金を渡していた。初年度65万円でスタートし、二年目は200～300万円、3年目に何とか食べるようになった。10年目の今は外車に乗っている。

(独立起業後)

目標に向かってがんばっているときは不安はない。自分が独立したとき周りは不安に思っていた。矢田は目標を持っていたからがんばっていた。本人に不安はなかった。

なんでも経験。矢田は、頼まれた仕事があったことのない仕事ならばやる。独立して商売を始めると新しいことを絶えず体験できる。頼まれた仕事の結果は成功か失敗かである。失敗は自分にとっては学習である。「めんどくさいな～」は依存症の心である。この反対ががんばろうという心である。がんばろうという心を持つ

とうまくいく。

仕事のできる人は“夢・目標”を持ってがんばっている。矢田は大学時代勉強しなかった。社会人になって勉強するようになった。勉強がおもしろくなった。仕事でコンクリートが話に出てくると「コンクリート、なんだこれ？」と疑問を持ち本を読み調べた。来週から鉄筋だと言われると鉄筋の本を読んだ。「社会人になって勉強する人としない人」これで人生が分かれる。30歳までは勉強してもしなくても差が出ない。矢田は勉強を続けた。朝6時から夜12時まで働いて、それから本を（買って）読んで勉強した。だからFFS理論の本に出会いコンサルタントになった。会社に勤めているときは早く引退したいと思った。最近「95歳まで働く」という目標ができた。

「できる or できない」は判断の問題、「する or しない」は決断の問題である。決断とは覚悟である。矢田は独立前、(本人と妻の貯金以外に)独立できる理由は何もなかった。しかし「する！何とかする！」という覚悟があった。独立には覚悟が必要である。「辞めたいな、めんどくさいな」から「続けようかな、辞めようかな」を経て「俺、絶対にやる！」という覚悟ができた。人生に決断することはあまりない。就職は一つの決断。これをやってみたいという覚悟が必要。コンサルタントには専門性と人間性が必要。専門性は答えを持っていること、人間性はそれを相手に伝える能力である。コンサルタントで成功するには社会経験が必要。社会経験がある人が伸びる。新卒で入ってくる人は伸びない。

矢田社長は、M & Aなども扱う会社も経営している。これは弁護士・会計士・社労士などに仕事を振る。社会では専門分野に特化した人も必要だが、全体を統括する人も必要である。

第3章 (株)ベンリーコーポレーション

(前田 満定)

一タイプⅢ：経営／管理／営業実績あり，経済的余裕なしの事例一

(創業以前)

(株)ベンリーコーポレーションは愛知県西枇杷島町に本社を置き、ハウスクリーニング、水回

り修繕など生活支援総合サービスを行う企業である。フランチャイズシステムで全国に200店舗を展開している。

前田満定社長は1958年生まれ。子供の頃から独立して事業を起こしたいと思っていた。子供の頃はだらしなく親に迷惑をかけていた。京都外大に合格したが、このとき初めて我が家は貧乏であることに気づいた。名古屋から下宿して京都の大学で学ぶことができるような家ではなかった。家計を助けようと就職した。あわてて決めた会社はあまりよい就職先ではなかった。このままでは自分の人生がダメになる。もう一度きちんと大学へ行こう。大学新卒で企業へ就職しようと考えた。アルバイトを一年やっどこかの大学へ入ろう。自分で稼いで入れる大学へ行くことにした。全国の大学授業料を書いてある本を買った。日本福祉大学が名古屋市昭和区中にある。授業料が年間16万円しかも前期8万円後期8万円と分割払いだった。ここならアルバイトしながら通える。三ヶ月勉強して受験し合格した。

ロイヤルホストで朝4時までバイトした。その時間電車はない。裏門から大学に入り込んでベンチで寝た。朝8時に起きて授業に出た。3ヶ月続けて金を貯め、下宿を借りた。奨学金ももらえるようになり少し余裕ができた。テニス部に入った。昼はテニスと勉強、夜はロイヤルホストでアルバイトした。2、3年大学生活を送るうち、しだいに学内の障害者が自分の目に入るようになった。彼らは食事の時も不自由で、健常者のように普通に食べられない。車いすの人も苦勞していた。自分は五体満足、この人達は大きなハンデを背負っていることに気づいた。自分は何でも一生懸命やるべきだと思った。勉強、アルバイト、スポーツを全力でやった。周囲の学生は自分が貧乏な家の子であることを知っているから、いろいろ助けてくれた。食事を食べさせてくれたり、自転車まで使わせてくれた。このとき「人間は人に対して優しく親切にすべきである」ということを知った。

大学四年生になり将来を考える必要を感じ、本を読むことにした。古本屋で10冊本を買った。藤田 田、松下幸之助など商売の本を読み、商売はおもしろいと思った。30歳になったら独立しようと考えた。それまでどこかで勉強す

ることにした。店で物を売る商売をしようと思った。就職先としてアルペンを選んだ。アルペンに入りスポーツ用品の販売を始めた。水野社長は独立する前は「掃除ばかりしていた」と言った。前田はアルペンに入り掃除ばかりしていた。今自分は社長になっているから、他人の話を素直に聞いて信じるのが大事である。アルペンで販売日本一を三年続けた。ただ一生懸命やっただけ。同期入社100人の内3番目に店長になった。1番2番は独立したりアルペンの役員になっている。店長になった自分の店は販売日本一になった。30歳になったので1月31日に退職願を出し、2月20日で退職した。このとき社長以外の役員は引き留めに来た。

(創業)

アルペンを辞めてから「さて、どうしよう?」と思った。とにかく独立しようと思って辞めた。無職になった。次に行く会社がなくなった。ろくな会社なかった。どんな商売をやるかと考えた。20年前はフランチャイズもなかった。墓石クリーニング、害虫駆除などをやったが、一年も持たず失敗した。

福祉大学卒だから人の役に立つ商売をするべきと考えた。サラリーマンに戻るかと迷った。チラシを見たら便利屋のチラシだった。これだ!と思った。これでダメならもう一度サラリーマンに戻ろう。

社名は短い方がよい。ダスキンなど大きい会社の社名は短い。単純明快に便利屋の「ベンリー」にした。かくして便利屋を始めたが、「こういうことができますか」と自分としては意外な仕事が入ってくる。自分は水回りの仕事をやったことがないから、出かけていっても結局直らない。「すいませんでした」と言って帰ってきた。それでも道具と方法を工夫して技術を身につけ、一年たつと頼まれる仕事は大体何でもできるようになった。信用を得て次第に売上が上がっていった。三重県、岐阜県からも愛知県の当社に仕事の電話が入ってくるようになった。一生懸命やっていたから客が客を紹介してくれた。経営は安定した。

岐阜のおばあさんから病院へ連れて行ってくれという電話が入った。「名古屋から岐阜まで行くのに時間がかかるから近くの便利屋に頼ん

だ方がよいですよ。だめならまた電話をしてください」と断った。2時間待ったが電話はかかってこなかった。おばあさんのために行ってあげるべきだったと後悔した。もしチェーン店でいろいろなところに店があったら、こういうとき対処できたのではないか。前田社長はチェーン展開を決断した。

(フランチャイズチェーン展開)

便利屋のチェーン展開はないかと調べたら、なかった。自分が最初にやろうと思った。フランチャイズシステムをつくるのに5年かかった。1000冊の本を読んだ。アルペン時代にチェーンストア理論の本を読み勉強していた。直営店展開は時間と金がかかるのでフランチャイズシステムがよいと思った。

チェーン展開を始めてから5年間苦労した。顔面神経痛になり血便が出た。すべてストレス。人間はストレスに弱い。本を読んで松下幸之助、壺番屋など創業者は皆苦労していることを知っていたから、これを苦労と思わなかった。加盟店の人にも本を読めと言っている。

5年たってシステムは一応できあがったが、まだまだ不十分不完全なものだった。今は45日研修だが、当時は2週間の研修だった。加盟金もロイヤリティも安かった。売上も上がらない。もっとこういうことも教えるべきと分かった。やっている内に研修日数は伸びて45日になった。

45日の研修では①技術②経営③心、道徳心を教えている。技術だけでは金にならない。技術を金にするのが経営。もっと大事なのが人間としての心、道徳心。心、道徳心とは、恩を受けたらお返しをする、だまさない、時間を守る、礼儀、挨拶など。これがないと経営できない。ライブドアはこれがなかった。45日の内約30日が技術研修、15日が経営研修、人間性についてはこれらと同時に教えている。

(フランチャイズチェーンの)経営についてはマクドナルドに学んだ。マクドナルドのピラミッド型経営学を教えている。東京へ毎月1回出かけていき2、3年学んでそれを当社用に変えた。それに5年かかった。これが難しい、だから真似できない。

「客のためにと考えて物事を進めなさい」と

加盟店に言っている。汚い車、汚い道具、汚い服で来られると客は嫌がる。綺麗な車で、綺麗な道具を持って、綺麗な服を着てお客様のところへ行こうと言っている。人の役に立つ仕事をやろうと思ってやってきた。どんな小さな仕事でもやる。旅行するから犬の散歩をやってくれという仕事も来る。そこにプライドはない。他人の困りごとを解決する。

適正利益をとらないと永い経営ができない。儲けすぎてもダメ、儲からなくてもダメ。適正利益の中から20%は人材教育に回すべき。これができない企業が多い。それでは次の年に儲からない。企業は人だから人に教育すべき。日本にチェーンストア理論が入ってきたとき人の教育がなかった。(良いものを大量に)安く仕入れてセルフで人を減らし、安く売れ。人を減らして効率よい経営をせよだった。物が売れなくなって立て直しが必要になったときに人を育成していなかったからなかなか立ち直りができない。だからダイエーは倒産した。経営効率化のために人を切るのは間違い。とんとんならば新卒を採用すべきである。

親父の言うことはきかないが叔父さんの言うことは聞く。そこで当社は社外研修を利用している。富士山の「地獄の特訓」に参加させている。10日間刑務所のように白い作業服で研修する。朝5時起き、布団をたたみ、掃除をする。40キロの夜間行進などで礼儀礼節を勉強する。地獄の特訓に参加すると仕事ができるようになる。すると給料が上がる。これが分かっている人は積極的に参加し勉強をしている。

当社は下請けはやらない。下請けは親会社に仕事(営業)を任せてしまう。親会社に切られると明日から仕事がない。当社は一般の客を大切に作る。すると不景気になっても大丈夫。業務提携はしているが下請け仕事はしない。壱番屋から頼まれて関東110店の掃除をやっている。松下(現パナソニック)から家電修理+水回りの修理もしてくれと言われた。重役達の前で「ベンリーを下請けとして使うのなら断ります」と言ったら、皆の目が点になった。松下側は「対等の関係でいいです」と答えた。企業経営は自分の会社に誇りを持ちたい、安売りはしたくない、だから下請けはやらない。今松下の仕事はやっていないが、松下の重役は挨拶に来

る。

(今後)

当社は現在200店だがこれから1000店を目指す。サービス業はほったくり多い。水回りで5~10万円取る業者もいる。リフォーム業者が年寄りから金を巻き上げている。当社は悪徳業者をやっつけたい。なくしたい。年寄りがだまされるのは許せない。この人達が働いて今日の日本にしてくれた。ダスキンは掃除、クラシアンは水回りしかやらない。当社はワンストップサービス。どんな仕事でも受ける。利用客の信用を得てリピートが多い。サービス業でも技術系の会社は無愛想。当社は無愛想をなくしたい。

海外から提携の話も来るが断っている。韓国LGの仕事も断った。当社は現在200店、まだまだ日本でやることがある。日本で1000店つくってからやる。ベンリーの商標を世界中に申請した。学生には常に高い目標を持つと言っている。日本一になりたかったら世界一を目標にせよと言っている。

チェーン店を展開する企業がさらに成長していくには多店舗オーナーが必要である。10店舗20店舗というオーナーがいる企業が成功している。当社の現在の従業員数は53名、年商は5億5000万円(2008年3月期)である。

第4章 株式会社トレネッツ

(藤掛 誠一郎)

一タイプⅣ：経営/管理/営業実績なし、
経済的余裕なしの事例一

(創業)

株式会社トレネッツは名古屋市内に本社をおき、セキュリティシステムの設計・施工、LAN工事などを行う企業である。藤掛誠一郎社長は昭和42年岐阜県可児市兼山生まれ。旧兼山町は昨年の合併以前は日本で一番小さい町。保育園・小学校は1クラス(29人)のみ。中学校もわずか3クラスだった。藤掛は岐阜県東濃高校へ入学。プロ野球選手を目指した。清原、桑田、佐々木が同期。有名になってフェラーリに乗るぞ!と夢を抱いていた。しかし高校3年でその夢をあきらめ、大学進学の道を選んだ。

新しい夢は学校の先生になること。教育学部を目指した。しかしそれまで不勉強であったため大学受験に失敗。浪人することになった。名古屋の予備校へ通った。名古屋は藤掛にとって大都会。大都会の誘惑に負け、大いに遊んだ。東京の大学を志望したがごとく失敗不合格。それでも東京で受験できた札幌大学経済学部にたまたま合格。意に反して北海道の大学に入学した。

学生時代はイタリアンレストランでウェ이터のアルバイトをした。そこには店員マニュアルがあり、そのマニュアルにしたがって仕事をしていた。あるときおばあちゃんがそのイタリアンレストランへ家族に連れられてやってきた。おばあちゃんはフォークとスプーンが使いにくく困っていた。その様子を察知した藤掛は、箸を渡した。おばあちゃんは、にこっとして「有り難う」と言った。そのとき藤掛は非常にうれしかった。生まれて初めて「仕事の楽しさ」を知った。このとき、将来飲食店を経営したい、という夢を持った。

卒業が近くなり、先生に就職先について相談した。「将来独立自営するにしても、その前に様々な業界を知りたい」と言ったら、先生は同友会を紹介してくれた。平成3年愛知県中小企業家同友会の事務局に就職した。採用面接の時には「10年たったら独立します。10年間働かせてください」と言った。同友会に就職していろいろな会社を訪問した。毎日が発見、楽しかった。28歳になったとき、このままでいいのか、このままではここに永久就職しそうだと感じた。「俺は独立するんだ。よし、辞めよう」と退職を決意し、退職願を提出した。退職願提出から1ヶ月2ヶ月たっても何をやるかが決まらない。藤掛はすでに結婚していた。子供ができたのがわかった。3ヶ月4ヶ月たってもやりたいことが決まらない。カネもない。レストランの勉強もしていない。そんなとき新聞で「名古屋市起業家セミナー第一期生募集」という小さな記事を見つけた。そこへ申し込み、セミナーに参加受講した。事業計画のつくりかたを学んだ。第一期生卒業の時にはテレビが取材に来た。受講生の皆が夢を語った。藤掛は夢のある人はうらやましいと思った。藤掛はまだはっきりした夢を持っていなかった。順番が藤掛に回ってき

て、藤掛は思いつきで「環境問題！これからはリサイクルです！」と答えた。そのテレビを見た人から電話がかかってきた。藤掛は「リサイクルで行こうか」と決意した。いよいよ退職の日が迫っていた。図書館へ行ってリサイクルのことを調べた。事業計画書を完成した。しかし仏造って魂入れず。立派な事業計画書はつくったが、気持ちが入っていない。やる気が出ない。元々やりたいと思っていないから。貯金は1万円を切る。財布の中も千円。妻のおなかをはだいに大きくなる。妻は「大丈夫？」と尋ねる。藤掛は「ノー・プロブレム」と答えた。内心は大不安、飯ものどを通らないくらい不安だった。だからといって今更就職しない。何でもいいからやれることをやろうと決意して平成8年9月、個人事業として創業した。

(セキュリティビジネスへ進出)

藤掛社長は販売の仕事 시작했다。「販売代行」すなわち販売アウトソーシングの受託先となる事業である。健康医療機器、通信関連商品などを受託して必死になって売った。びっくりするくらい売れた。ご褒美にハワイ旅行(10万円の小遣い付)へ連れて行ってもらった。藤掛社長の販売代行業は成功し、儲かった。しかしやっても楽しくなかった。

ある時、クーラーのメンテナンス会社社長から「営業を手伝え」と言われた。又あるとき、「クーラーのメンテナンスができるならパソコンのメンテナンスもできるだろう、パソコンのメンテナンスをやってくれ」と頼まれた。藤掛はそのときパソコンのメンテナンスはできなかったが、「できます。やります」と引き受けた。それからパソコンのメンテナンスができる人を探した。あるとき「サーバーのメンテを見てくれるか？」と尋ねられた。藤掛は「やります。やります」と答えて仕事を引き受けた。誰かができるはずだ。それを人脈を使って探した。「LANのケーブル工事はできるか？」と尋ねられた。そのときも「やります。やります」と答えて人を探してその工事を完成させた。さらに「電話の線、引けるか？」と聞かれ、「やります。やります」と答えた。「電気の仕事もやれるか？」これも「やります。やります」と答えた。当時電気線の工事をする人、電話線の工事をす

る人は別々で互いの仕事はやらなかった。LAN, 電話, 電気この三つが必要なのがセキュリティの仕事。

ここで考えた。自分の仕事は何か？自分のやるべき仕事は何か？これらの仕事はやってきて楽しかった。難しい仕事には「これもできる、あれもできる」と答え、難しい注文にはなんでも「はい、はい」と答えてきた。その難しい仕事をやり終えたとき、お客様から笑顔で「いい風にやってくれたね。ありがとう」と言われた。藤掛社長はお客様から笑顔で有り難うと言われるのが快感だった。仕事は何でも良かった。お客様に喜んでもらいたい、そういう仕事をすればよい。

今、お客様は(犯罪にあわないように)「安心」を求めている。当社がセキュリティ工事をしてお客様が犯罪に合わないこと。侵入されたらどうするかではなく、侵入されないようにセキュリティ工事をする。当社は防犯セキュリティ工事に特化することにした。当社の企業理念は「すべてに安心を追求し、楽しい暮らしを創造する」。当社の事業領域は「安心生活創造業」と定義している。

セキュリティ機器(監視カメラ, センサーなど)を使って防犯分野以外への市場展開も行っている。工場において作業者が工程順を守って作業しているかどうかをチェックしている。高齢者住宅の防犯&生活安心システムの提案も行っている。

藤掛社長の現在の夢はエシカル(倫理的, 道徳的)社会の実現である。これについては関連商品(純植物性洗剤, フェアトレードグッズなど)をインターネット通販により供給している。将来は農場, レストランも造りたいとのことである。

(社員教育)

藤掛社長は社員・学生に対して、「明確な夢を持って、それを実行・実践せよ」と語っている。人間は思ったとおりにしかならない。どうせうまくいくはずがないと思っていると何も実現しないし何も達成できない。こうしたい、ああしたいと思っていると、遠回りしながらもそこへ行くことができる。

「燃える炭になろう！」バーベキューの炭の

ように、真っ赤に燃えている炭の上に皆がお肉・野菜を置く。社員1人1人が燃える炭になると、そこに食材(ヒト・モノ・カネ・情報)が集まる。藤掛社長は、受注した仕事について皆にしゃべっていると向こうから人がやってきて情報が集まってきた。それで仕事を完成することができた。藤掛社長は社員に対して「1人1人が燃える炭になってヒト・モノ・カネ・情報を集めるようにしよう」と語っている。当社の現在の従業員は6名(正社員5名, パート1名), 年商は8000万円(2009年度)である。

むすび

筆者の仮説は「斯業経験なき起業であっても、『経済的余裕』と『企業家的才能(学習能力)』があれば存続成長しうる」であった。タイプIタイプIIタイプIIIで紹介した事例は、『経済的余裕』または経営者経験/管理職経験/営業マンとして活躍した実績をもって測った『企業家的才能(能力)』のいずれか一方または両方を備えていた。しかしタイプIVの事例の起業者は経済的余裕なく、経営者経験も管理職経験も営業マンとして活躍した実績もない。この起業者の場合は10年の準備期間を経て起業している。経営者経験, 管理職経験, 営業マンとしての実績はないが、準備期間中に起業後に役立つ「人脈」を築いた。またこの起業者は多くの経営者と接することにより経営の実態を学んだ。彼は先輩経営者から学習し、企業家的能力を向上させていたのである。彼は経営/管理/営業経験では測れなかったが、豊かな人脈を持っており企業家的才能(学習能力)を十分持ち合わせていたのである。かくして本稿で取り上げた4事例はいずれも筆者の仮説「斯業経験なき起業であっても、『経済的余裕』と『企業家的才能(学習能力)』があれば存続成長しうる」を裏づけるものであった。

斯業経験がない場合、その業種での技術スキル, 経営スキルを短期間に習得する方法としてFC(フランチャイズチェーン)に加盟するという方法がある。FC本部は脱サラ経営者(斯業経験なしの企業家)を募集している。FC加盟の成功可能性については今後の研究課題とする。(了)

注

(1) 中小企業庁(2002)も「創業者の現在の事業に関連した仕事の経験については、創業者の8割以上が経験有りと答えており、創業時の年齢別に見ても変化はない」と述べている(p.51)。

参考文献

中小企業庁(2002), 中小企業白書 2002年版, ぎょうせい。

原田信行(2007)“追跡調査に見る新企業の動態” 樋口美雄, 村上義昭, 鈴木正明, 国民生活金融公庫総合研究所編, 新規開業企業の成長と撤退, 勁草書房。

川楠誠司(2004)“勤務経験のない業種での開業者における業績良好な企業の特徴” 国民生活金融公庫総合研究所編, 新規開業白書 2004年版。

神谷 宏(2004)「勤務経験のない業種での開業の実態」 国民生活金融公庫総合研究所編, 新規開業白書 2004年版。

高橋徳行(2000), 起業学入門, 通商産業調査会。

竹内英二(2012)“創業期における事業計画と実際の齟齬, 起業家による修正” 日本政策金融公庫総合研究所編, 新規開業白書 2012年版。

鈴木正明(2007)「廃業企業の特徴から見る存続支援策」 樋口美雄, 村上義昭, 鈴木正明, 国民生活金融公庫総合研究所編, 新規開業企業の成長と撤退, 勁草書房。

Story, D.J. (1994) *Understanding the Small Business Sector*, Thompson Learning. (忽那憲治・安田武彦・高橋徳行訳, 2004年, アントレプレナーシップ入門, 有斐閣)