



初代
大島 精一郎 氏

大島自転車商会 初代社長

自転車組み立ての修行で、東京に出たのち帰郷し、大島農機入社。後に高田市議員、議会議長を歴任、大島農機株式会社 第三代社長、大島農機の自転車部門を独立させ、大島自転車商会を設立。



2代
大島 精次 氏

大学卒業後、2年間大島農機に勤務。後、大島自転車商会第2代社長に就任。現大島グループの始まりとなる。1984年上越ケーブルビジョンを創業。2014年「前島密賞」受賞。2019年に逝去。

大島農機(創業1917年/大正6年)
(1910年頃撮影)



大島グループ

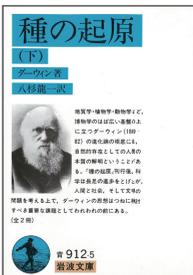
代表 大島 誠

は、そしてあなたは生き残れるか。変化する覚悟と勇気だけが未来を切り拓く。

「生き残るのは変化するもの」

進化論を唱えたチャールズ・ダーウィンの言葉である。

現在 地球上には私たちに変化を求め、**二つの大きな流れ**がある。ひとつはCOVID-19に象徴される感染症の世界的な蔓延リスクであり、もうひとつはSDGsで表現される持続可能な世界の実現に向けた行動変容である。いずれも個人の価値観や意識の変容が結果を左右するポイントであり、変容失敗はすなわち世界の死を意味する。私たち大島グループ



「共感」が社会を動かす時代

昨年11月、COVID-19の蔓延で大広間での宴会が皆無になり売上が激減し、存続の危機にある百年料亭宇喜世が、小宴席の増加を目論み、小座敷の改修工事を計画した。しかし資金不足が補えず、クラウドファンディングに挑戦することとした。社会に向けて宇喜世の実情を訴え寄付を募る活動の万が一の失敗は、事実上の宇喜世の社会的な死を意味し再建は一段と困難になると予想された。しかし宇喜世再建の最後の手段と覚悟を決めて挑戦した。目標金額は860万円とハードルは高い。社員一丸となって情報発信し、お願いのメールを打つ。しかし、驚くことが起きた。「クラウドファンディングという形をとって頂いたことで、登録文化財の保存に私もかかわる事が出来ました。有難うございます。」寄付者からのメッセージである。「宇喜世に行ったみんなで、少しずつお金を出し合いました。頑張ってください。」激励の言葉も数知れず。私たちの思いが伝わった。感動で涙がでる。

寄付する者が感謝をする時代。「共感」が人を動かす原動力となってきた。

(What+Why) × Passion

共感を生むのは「手法」ではない。人の心を動かすほどの魂の叫びだ。昨年の本稿に人々を動かす原動力は「何(What)を何故(Why)やるか」という「意味の提示」であるという。

と記した。今そこに Passion (情熱) を加えたい。世の中が豊かになり物の時代から心の時代に変わったと言われる。心の時代とは「本質や本物を見抜く感性の時代」という事ではないか。小手先や手法を真似ただけの物語に人々は動かされない。**人々は物語を支えている熱量を感じ取るのだ。**

私たちは自社の活動や地域の未来を「自分事」として熱く語れる人でありたい。

「持続可能な地域社会の創造」が新たなチャンス

CSV・SDGsなど、今 企業が本業を通して社会的課題を解決したり、社会と共に持続・発展していく姿勢が問われている。経団連も「新成長戦略」を発表し、これまでの成長戦略に一旦、終止符「。」を打ち、「新」しい戦略を提言した。「地域の活性化」を基本理念とする大島グループでは、「みんなでいきる」「地域の応援団」に代表されるように、これまでも持続可能な地域社会を目指して行動してきた。しかし変化が加速する現在、企業人として社会人として What+Why をより吟味し Passion を込め、課題解決を本業として具体的行動に移す必要がある。



経団連の戦略ロゴ

上越タイムズを読んでいると、高齢化の影響で文化団体や街づくり団体、また業界団体の解散の記事を目にする。団体の解散はやがて地域の活力を弱めていく。そこに新たなビジネスチャンスがある。

「また明日」では、軽度発達障害の児童のお世話をさせて頂き、成果を上げている。しかし、発達障害は大人の世界、地元の企業でも大きな問題になっている。ただでさえ労働人口の減少に悩む地方では、総ての人材を戦力化したいはず。ならば私たちのサービスを大人の世界、企業活動の中にまで広げることが出来ないか。そこに新たなビジネスチャンスがある。

COVID-19の蔓延で、人出の激減した商店街や飲食店街。政府は様々な経済政策を発表するが、地元で企画し告知し具現化する実行部隊がない。そこに新たなビジネスチャンスがある。

考えればキリがない。持続可能な地域社会を目指す姿勢が「共感」に支えられた新しいビジネスを生み出す。これこそが大島グループの真骨頂である。

準備は整った、さあ始めよう。

代表 大島 誠

大島グループ 2021年の行動指針

経営の基本方針

- 1 収益性と社会性が両立する経営を実践する **バランスのとれた経営**
- 2 個性的で強靱な独創的市場を開拓する **独創的な経営**
- 3 進取性と堅実性を兼ね備えた地方発の異業種企業集団へと成長する **躍動する経営**

大島グループが目指す企業の姿

- 1 働く喜び・生きる喜び・成長する喜びを実感できる企業でありたい
- 2 社員と家族の生活の向上と心身の健康を増進させる企業でありたい
- 3 地域を愛し、地域に愛され、地域の誇りとなる企業でありたい

今年のメインテーマ

- ◆ 社会環境の変化に対応する独創的な市場を開拓し、事業の新たな柱を創る
- ◆ 「挑戦する意欲 企画する力 やり抜く覚悟」のある役員 社員 に機会を与える

「ターゲット5」の実現に向けて

- 1 精度の高い事業計画を立案し、実行・検証・行動の修正を経て事業目標を達成する
- 2 キャッシュフローの健全化が経営の根幹であることを共通認識する
- 3 事業計画立案に際しては「ターゲット5」の達成を目指す

経常利益率	5%以上
株主配当率	5%以上
社内の事業や慣例を取りやめる	5つ以上
- 4 月次の試算表を社内で作成し、翌月第5営業日までに社長および本部に報告する
- 5 毎月 経営会議（役員会）を開催し、事業目標達成に向けて絶えず行動改善を行う

全員研修について

- 1 健康な生活に関する研修
- 2 ハラスメントに関する研修
- 3 発達障害に関する研修
- 4 SDGsに関する研修

創業100周年に向けて（創業100周年 2022年11月23日）

- 1 大島グループは上越地域の自然と歴史・文化・伝統を愛し、地域の活性化を担う気概を持つ。百年料亭 宇喜世と百年酒蔵 武蔵野酒造の存続と再生は、収益性と社会性の両立を標榜する大島グループの使命であり象徴である。
- 2 大島グループではハラスメントの無い職場を目指し研修を重ねている。心や身体に障害を持つ社員、介護や妊娠、出産前後の社員の存在も含め、皆が安心して活躍できる職場づくりを実践しよう。
- 3 AIとロボットを可能な限り導入し省力化をはかると共に、外国人材の採用を促進し、新たな可能性と新たな市場開拓に挑戦しよう。
- 4 若手・女性を積極的に登用すると共に、M&Aや企業連携により外部人材を受け入れることで、次世代の経営陣を育てよう。
- 5 大島グループは内外に向けて「未来を語る企業」で在り続けよう。

解決すべき課題

- 1 労働力不足への対応 … 働きたくなる環境創り 労働形態の柔軟化 短時間雇用の工夫 外国人材 AI
- 2 収益力を高める …… 適正な価格設定 商品・サービスの差別化 直接販売 「あと1つ」にこだわる
- 3 マーケットを見直す … 観光客の積極的な受け入れ EC マーケット 輸出 海外への事業展開
- 4 組織力を高める …… 社長・管理職の継続的研修 最善の人事の追求 外部人材の採用
- 5 事業展開の効率化 …… クロストークの実施 事業連携 外部資本の導入

今年の管理職のテーマ

- ◆ 自社の現在と未来 グループの現在と未来をわくわくと語る力を身につけよう

人の上に立つものの心得

- 1 話は最後まで聴く 言葉は吟味して話す
- 2 方法よりも意味を語る
- 3 人を大切にす 自分を大切にす
- 4 意識の前に行動を変える
- 5 組織の成果は自分の人間性に比例すると知る

代表 大島 誠