



中小企業の抱える課題

中小企業政策審議会基本問題小委員会

理化電子株式会社
代表取締役 戸田 泰子

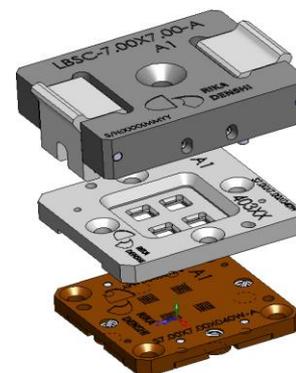
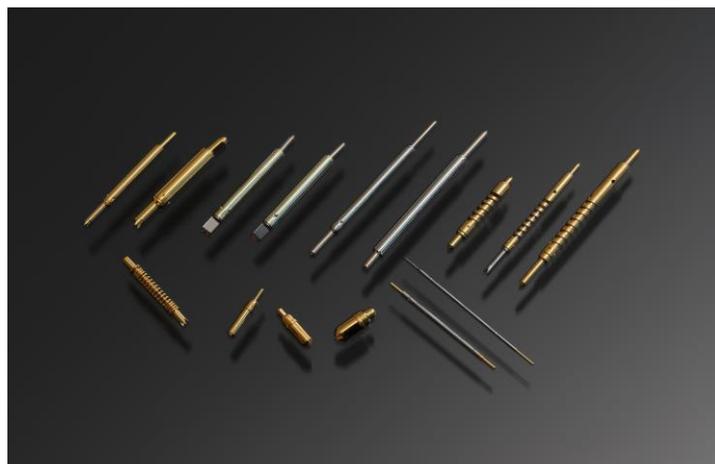
RIKA DENSHI GROUP

目次

- 会社概要
- 自己紹介
- 中小企業の特徴と課題
- 世界と日本
- 中小企業のこれから
- 中小企業と人財
- 中小企業とIT
- 最後に

理化電子株式会社 概要

設立年月日	1961年10月
代表者	戸田 泰子
本社所在地	東京都港区三田
従業員数	単独102名 連結159名(2015年度)
主な事業内容	半導体検査装置用の電子部品及び周辺治具の開発設計・製造・販売
国内拠点	本社(東京)・大阪営業所・長野事業所/富士見工場(諏訪郡富士見町)・九州事業所/熊本工場/九州営業所(宇城市)
海外現地法人	台湾・シンガポール・マレーシア・アメリカ・中国(上海)・タイ



自己紹介

戸田 泰子

- 1987年(昭和62年)東京都生まれ
- 15歳～17歳 カナダ・アメリカへ単身留学
- 上智大学国際教養学部卒
- 2010年 プライスウォーターハウスクーパース株式会社 入社
 - 組織再編プロジェクト
 - 持株会社設立プロジェクト
 - 外資系企業日本法人設立プロジェクト etc
- 2012年 理化電子株式会社 入社(経営企画室スタッフ)
 - 社内プロジェクトの立ち上げ・推進
 - 海外営業業務の補佐及び”値決め”体制の見直し
- 2015年3月 同社代表取締役 就任



受賞歴：会社四季報未上場版 2016年～2017年上期 最年少社長

フォーブス誌「JAPAN WOMEN AWARD 2016」革新をもたらすリーダー賞

趣味：バレエ、歌、ダイビング、トライアスロン等多数...

中小企業の特徴と課題

大手企業とは



絢爛豪華な豪華客船



豊富な資金と福利厚生

客室



レストラン



プール



中小企業の特徴と課題

しかし・・・

一度作った施設が使われなくなったからと言って、簡単に削れる訳でもない。
また、ひとたび進路変更が必要になれば、相当な時間と労力がかかる。



一方、中小企業は



小型ボート

決して快適ではないが、乗組員一人一人が何役もこなし、小回りを効かせながらアットホームな航海ができる

中小企業の特徴と課題

	大手企業	中小企業
安定性	◎	△
知名度	◎	×
福利厚生	◎	×
資金力	◎	×
柔軟性	×	◎
自立性	×	◎
機動力	×	◎

大手企業にこの部分で勝る事は困難

これらの特徴こそが中小企業の強みである

中小企業の特徴と課題

■ 柔軟性

- あらゆる環境下において、事業や組織を柔軟に調整することができる

➡ 変化について来れない社員がいる

■ 自立性

- 社員一人一人が、一人何役も担わなければならないが、その分会社のあらゆる状態を「自分ごと」として捉える社員が多い

➡ 「自分ごと」に出来なくなると、身動きが取れなくなる

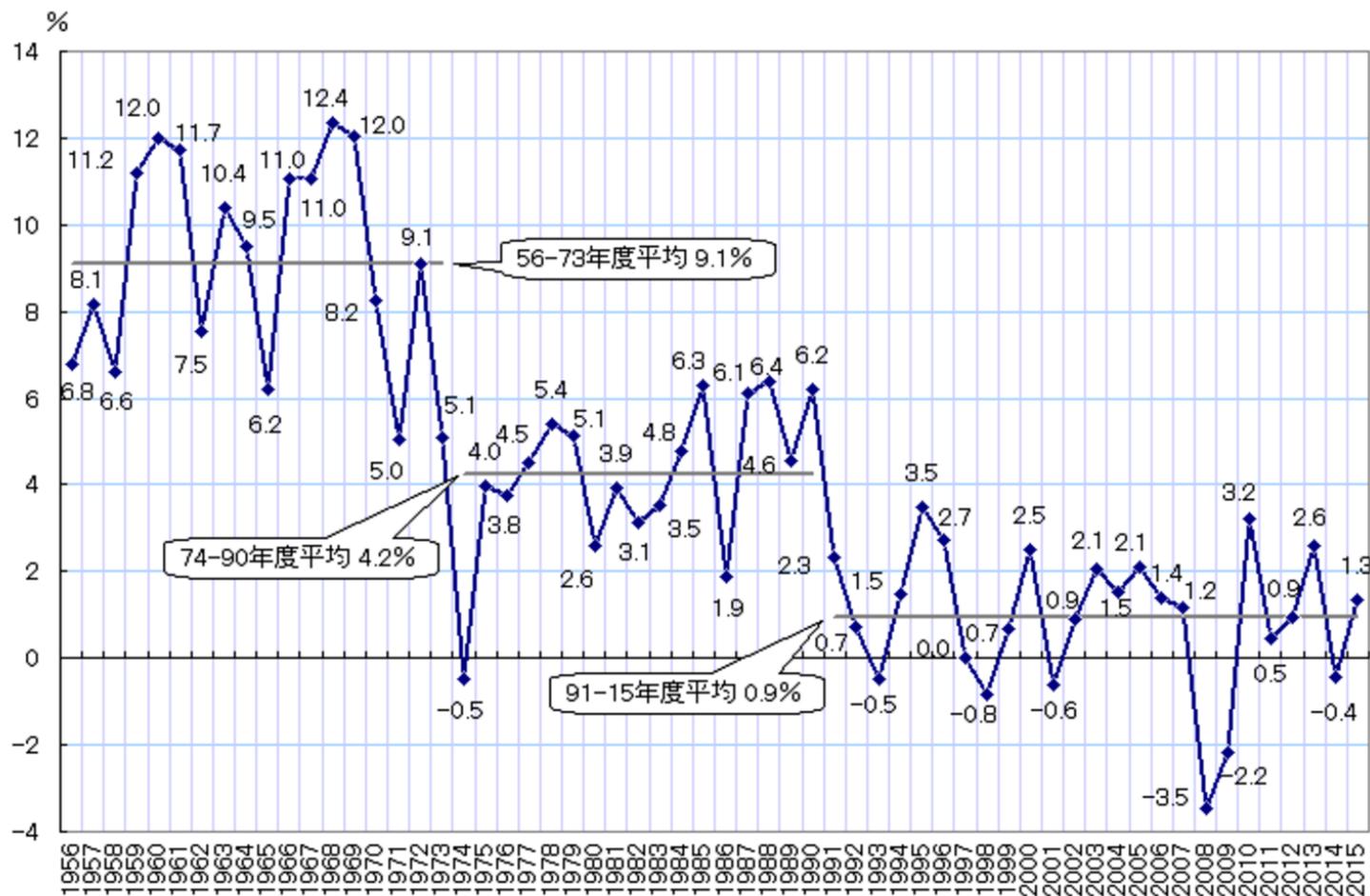
■ 機動力

- 意思決定のスピードと方向転換がとにかく早い

➡ 想像力が働かせられないと、理解を深める事が出来ない

世界の中の日本

高度経済成長期を境に、日本の経済成長率は低迷の一途を辿っている。



日本経済の再活性化のためには・・・

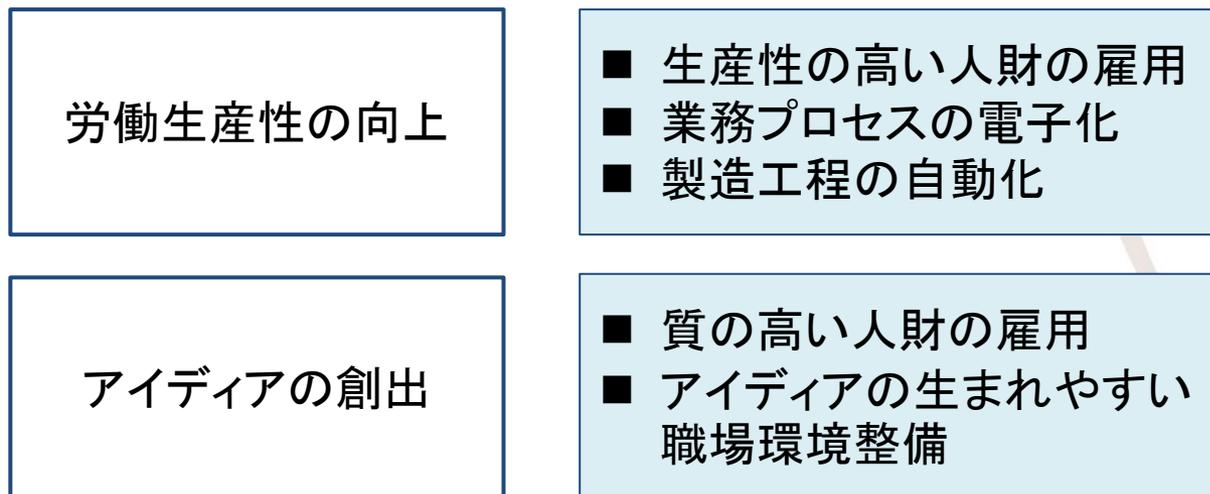
Made in Japan を再び世界に！！！！



中小企業として取り組まなければならないこと

1. 労働生産性の向上
2. アイディアの創出

中小企業のこれから



人
IT
機械
制度改革

中小企業と人財

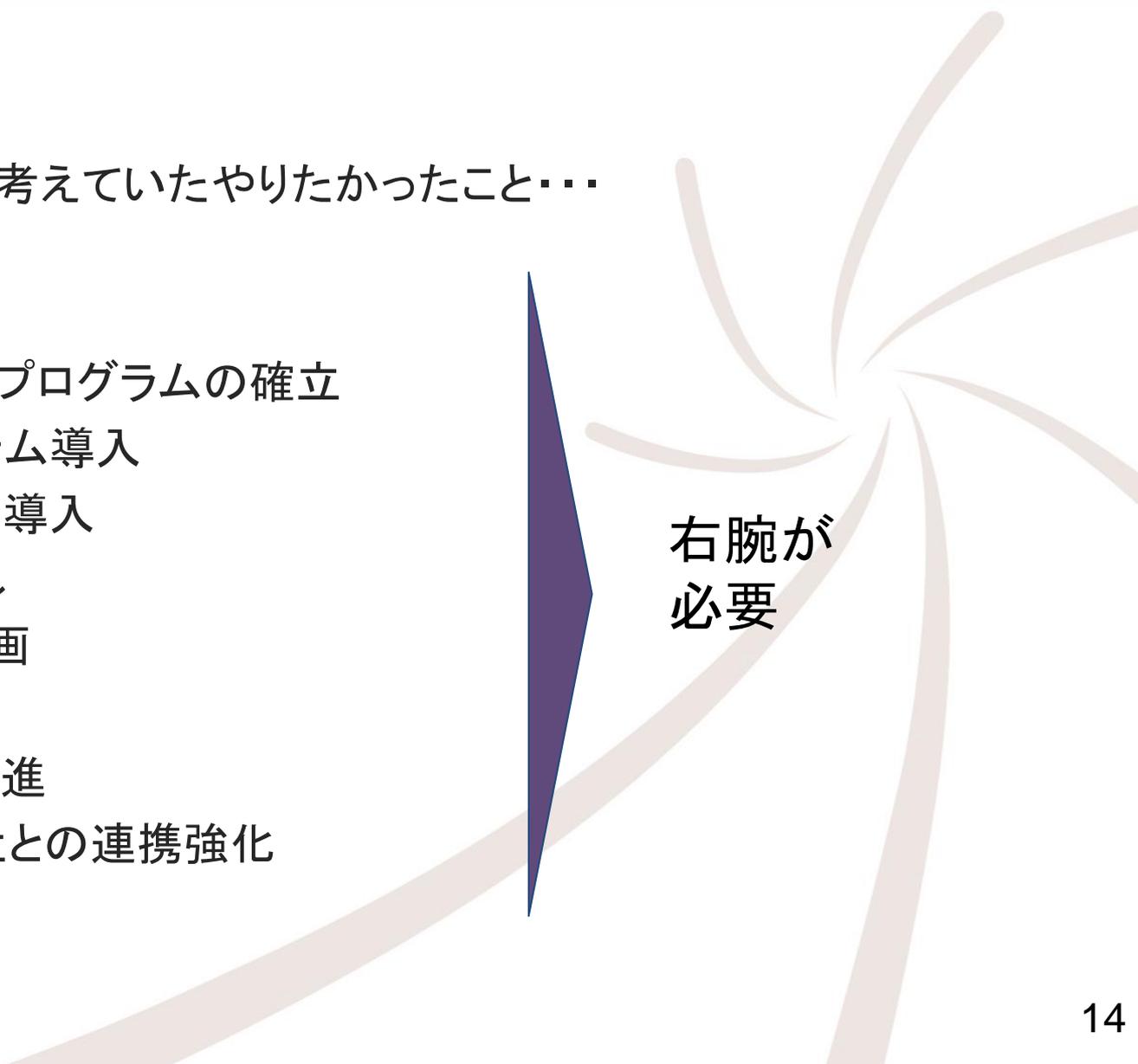
<p>既存社員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 研修や教育を満足に実施していないため、今から実施するために多額のコストがかかる ■ 考え方をシフトする事が難しい ■ 教育をする側に回れる人財がない ■ 風通しを良くするための配置転換に余裕がない
<p>新卒採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業の認知度が著しく低い ■ 合同説明会やナビ掲載等に多額のコストがかかる ■ 大手企業と比べて研修制度や福利厚生が見劣りするため、優秀な学生になかなか来てもらえない
<p>中途採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業の認知度が著しく低い ■ 経験を持つ中途人財に対し、適切な待遇を提示することが困難 ■ 待遇は大手より悪いが、仕事は責任が大きい為、ギャップに耐えられない事がある

中小企業と人財

弊社のケース

経営企画室時代から考えていたやりたかったこと・・・

- まともな採用
- 社内の研修・育成プログラムの確立
- 経営管理用システム導入
- 営業支援システム導入
- 評価制度の見直し
- 社内イベントの企画
- 表彰制度の企画
- ペーパーレスの促進
- 海外グループ会社との連携強化



右腕が
必要

中小企業と人財

弊社のケース

ポジション	経営企画室 コアスタッフ
年齢	30歳～35歳位
経験	不問だが、コンサルティング経験があれば尚良し
人物	情熱を持ち、共に夢を語り合える様な熱量を持ち合わせた方。既存社員を尊重し、信頼関係を築ける方。

採用手法	
人材派遣	登録型・人材紹介
	サーチ型・エージェント
	成功報酬制
	リテイナー型

- 6ヶ月間の活動の間、約10数名の候補者の方とお会いした
- その中で、良い方も数名いらっしゃったが、最終的にご縁とはならなかった
 - 給与面
 - 業務内容

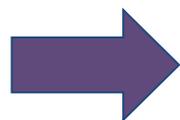
中小企業と人財

6ヶ月の期間が満了になりつつあった中、一人の候補者が浮上

- 面接回数3回
- 一日インターンシップ(社員との面談3名)
- 直筆の手紙

入社4ヶ月がたった今・・・

- 経営幹部候補としての自覚をどの様に醸成してもらうか
- 経営幹部候補としての自主性を養っていくにはどうすれば良いか



日々奮闘をしながら挑戦中です

中小企業とIT

生産性の向上にはITの活用が不可欠であるが、実際には多くの障壁がある

- 社員のITリテラシーが低い(製造業であるという特性もある)
- 1社しか経験のない社員が多く、ITの活用によりどのような変化をもたらされるか、想像がしにくい事が多い
- 紙社会が根強く残っており、難しいITを使いこなすよりも、慣れた紙の方が楽であり、結局浸透しづらい(ITは導入より運用が肝心)
- IT導入の為に、社内リソースでは不足であるため、外部業者に頼らなければならないが費用が高額である
- システム管理の人員を置かななければならないが、導入するシステムが増えると管理人員も増やす必要性が生じ、固定費増となる

日本の未来を明るいものとするためには、
中小企業の活躍が不可欠であると思っています。

その為に、今こそ官民一体となり、
強い推進力で進んで行かなくてはならないと
確信しております。

本日の貴重な機会が微々たる一步に
繋がっていくようなものとなれば幸いです。