

UG REPORTS

1992.8.25 Vol.03

我々自身を知り、豊
かさを追求し、未来
を見つめる一。

ugビジネスクラブ
は、在日コリアン企
業の社会的地位の向
上とビジネスネット
ワークの確立、情報
収集と事業機会の拡
大を設立理念とし
て、1990年11月に結
成されました。



目次

- 📌 第2回定時総会
- 📌 同胞学生との懇談会
- 📌 九州ブロック経営戦略セミナー
- 📌 スタディ／企業家精神とイノベーション

UGビジネスクラブ第2回定時総会

旧年度を総括 - 新たな課題、目標にむけて

UGビジネスクラブの第2回定期総会が去る6月11日、神奈川県箱根湯本で開かれた。一昨年11月にクラブが設立され早1年と半年が過ぎ、次へのステップが期待されている。こうした中、今総会は新たな課題と目標を明確にし、クラブへの参加意識をより一層高める場となった。

総会ではまず呂有淵会長が昨年度の活動報告を行った。

報告の中で呂会長は、旧年度の活動内容を総括、「設立以来、暗中模索の状態から試行錯誤を繰り返したが、ここに来て少なからぬ経験と実績が生まれていると確信している」と述べ、この間に当クラブが得た実績については素直に称えたい、と語った。

しかし、同時にこの間の反省点なども挙げながら、会の基本理念に沿ったかたちで、会員企業の経営近代化を支援する活動に力を注ぐべきだとの意見を述べた。また、本年度の課題としてより一層の会員間の交流促進を強調、とくに「まだ正常な活動が出来ていないブロックで積極的に動いてほしい」とし、ブロック活性化の重要性を訴えた。

(報告要旨別欄)

次いで、姜明求副会長、全尚烈副会長が各々情一報交流事業部会、人材開発研究部会の活動報告および今後の事業計画について発表した。(関連内容別欄)

引き続き、91年度の収支決算報告および92年度予算案の発表、ブロックの活動報告が行われた。

ブロックの活動報告では、李学秀中部ブロック長が中部ブロックにおける活動から得た経験や教訓を中心に1年間の活動を総括、今後の活動方向などについて考えを述べ、参加者に少なからぬ示唆を与えた。総会を終え、2部では記念講演と、クラブの活動に関する意見交換を促すためにフリートーキングが開かれた。

記念講演では、タナベ経営本部長代理・山岡書道氏が講師に招かれ「グッドカンパニー実現のための組織づくりと人材育成」というテーマで、組織運営の基本と経営幹部の役割、企業活性化の着限点などについて講演。フリートーキングでは、今後のクラブ活動に対する意見、期待の声が次々と上がった。

関東ブロックの安益濬氏は「在日としてどう生きて行くべきか、などのテーマやビジョンを持ってクラブの活動にも反映させることができればと思う。例えば、海外の同胞との交流など、国際的な交流活動もクラブをもってすれば、大変有意義なものになるのではないかと語った。

また、関西ブロックの丁茂栄氏は「まず、クラブを通して何をすべきなのか、また、何が出来るのか会員の一人として常に考えたい...クラブに求めることは、会員間の交流の場を多く持ってほしいということ。とくにブロックでの集いを継続的に持てればと思う」と語った。

同日の夜、懇親会が開かれた。宴席の場では個々の事業に関する話題や今後のクラブ活動に関して意見を述べるなど、くつろいだ雰囲気の中にも真しに語り合う会員たちの姿が目立った。

(次ページへつづく)

UGビジネスクラブ第2回定時総会

呂有洩会長の活動報告要旨

活動報告要旨 呂有洩会長

一昨年(1991)の11月、「会員同胞企業の拡大発展を促し、日本の経済界における地位確立」を基本理念に当ビジネスクラブが設立されて以来、大小の会議や集いを合計32回にわたって開き、役員をはじめ事務局、各ブロックが一体となり、クラブの運営強化、内容の充実を促すべく討議、実践を重ねてきた。

周知のとおり、有志一同、全く未経験からの試みであり、暗中模索の状態から試行錯誤を繰り返してきた。しかし、ここに来て少なからぬ経験と実績が生まれていると確信している。

この間、まず私たちは事業部会の強化を図った。

人材開発研究部会では、会員企業の実態調査から始まり、会員企業と同胞学生の接触を促すために、アンケートによる学生の意識調査、名簿入手、最近では学生との懇談会も実施し、会員の皆様の経営活動に役立つべく各種資料を提供してきた。

情報交流事業部会では、日々多忙な会員の皆様のために情報誌「B・I」を発行。同部会では会員間の情報交流を促すことを最初のステップと考え、昨年10月には会員企業見学会を実施し、20名の会員がさくらグループを訪問したり、さらにはFAXネットを完備し、事務局と会員間の通信を円滑に進めている。

その他にも、海外投資事業研究部会では各種海外投資に関するセミナー情報、調査資料を提供。

会報発行事業部会では、この間2回にわたって当クラブの会報を発行した。

クラブの役員メンバーは、この間討議を重ねるにつれて各地域ブロック活動の重要さを再認識し、ブロック運営の強化に力を注いだ。昨年度は中部、関西、九州のブロックで合わせて、8回にわたって懇親会やセミナーなど各種の催しが開かれたが、中でも、中部地区の活動は特記すべき点が多い。

中部ブロックは、独自のブロック連絡事務所をフジタクシーグループ内に設けて、先ず事務局としての機能を高め、ブロックの運営をスムーズに進めた。同時にブロックのメンバーの役割を高め、交流を活発化することによってクラブへの参加意識を高めてきた。こうした活動により中部地区の会員数は着実に増えている。

このように、当クラブは設立当初のビジョンに基づいて昨年1年間、様々な活動を試みてきたが、この間に当クラブが得た実績についてはこの場で素直に称えたい。

ただ、より建設的な見地から振り返ると、反省すべき点も少なくない。

これだけのメンバーが集まっているだけに、色々な期待や意見があり、中には、「クラブとして利益活動を行ってはどうか」という声もある。しかし、ここで基本となるものをもう一度見据える必要があるという認識に立ち、「ビジネスネットワークの確立と経営近代化促進」という会の理念をもう一度投げかけたい。

多くの場合、同胞企業はまだまだ発展途上にある。もちろん、中には体質改善のために努力している企業や近代的な企業も少なくないが、ほとんどは、企業組織として過渡的な発展段階にあると言えるのではないかと。

生業から脱皮し企業としての利益活動に従事したい一私はこのように考える人たちのためにこのクラブを役立てなければならないと思う。

こうしたことを討議するにつれて、企業化・組織作りというテーマ設定の重要性を深く認識させられる。つまり、本年度はこのようなテーマをもって会員企業に実質的に役立つべきだ。

また、本年度は会員間の交流をより一層促す必要があり、テーマ別セミナーや企業見学など全国単位の企画だけでなく、ブロック単位での交流やセミナーを活発に行っていただきたい。現在、活動しているブロックはもちろん、まだ活動が出来ていない東北、関東、中・四国地域で正常なブロック活動ができるように努めてほしい。本年度、ブロックへの予算を大幅に増やすことに決定したのもそうした狙いからだ。

以上のような活動目標を成就させるには、メンバー1人1人のクラブへの積極的な参加と理解が欠かせない。クラブの主人公であるという意識を改めて抱いてほしい。

同胞学生との懇談会

人材開発研究部会が「同胞学生との懇談会」を開催

UGビジネスクラブ人材開発研究部会は5月9日、「同胞学生との懇談会」を神戸・ポートピアホテルで開催。学生8名、UG側から6名が参加した。会食時間を含め約5時間にも及ぶ懇談会では、民族観、就職観、同胞企業に対するイメージなどに関し、率直に意見が交換された。

この「同胞学生との懇談会」は、同胞学生と経営者が意見を交わしあうことによって、同胞企業が抱える諸問題や人材確保に向けた対応などを探るきっかけにしていこうという意図のもとに行われた。

参加者はUG側を代表して呂有淵、南利道、全尚烈、姜明求、李達圭、文斗万の6氏。そして大学生側からは京都大、神戸大、同志社大、明治大など全国から参加した同胞学生8名でいずれも留学生同盟の会員たち。

懇談会であらかじめ設定されたテーマは「在日観、民族観について」「社会観について」「就職観について」「同胞企業について」などで、途中の意見の中には「自分が同胞企業に就職したいと思っても、情報が全然届いてこないのどこが同胞企業なのかかわからない」「同胞企業は技術力が弱いと思う。同胞企業独自の技術的な発展をするためにも団結して相互の役割を果たし、自主的な発展ができるような企業体に成長してほしい」といった同胞企業に対する忌憚ない意見が学生側から出される一方、「三世、四世の皆さんが在日をどの様に生きようとしているのか、自分自身の存在価値はどうあるべきだと考えているのか聞きたい」「いまこ世の中には、祖国に発

展してもらいたい、在日同胞の地位も高めたい、そのために企業を成長させたいと考えている人が多い。だから、留学同にいる皆さんに入社してもらって協力してほしいという気持ち強いということも理解してもらいたい」といった意見がUG側から投げかけられた。

懇談会を終えたあと学生たちは「現在、ビジネスの最前線で活躍されている皆さんとお会いすることができて勉強になりました。いま、日本企業にするか同胞企業にするかと進路問題で悩んでいる最中ですが、いずれにしても何か同胞の役に立てることをしたいという志を強くしました」「同色同胞企業の情報やこれからどういう人材を求めていくのか知らせてほしい」「今後このような機会をもっとたくさんの方が参加できるように形にして引き続き行ってほしい」といった感想を残していた。

まったく初めての取り組みということもあって、少人数での懇談会となったが、内容も充実し、若い世代の意識を知ろうとするUG側の目的は十分に達成されたようだ。

学生の中の感想にもあったが、今後、学生たちとの交流を促す、より大きな規模の催しがもたれば、さらにUGの存在意義を高めることができるのではなかろうか。その足掛りをつかんだ、という点においても意味のある懇談会であった。

九州ブロック経営戦略セミナー

経営戦略セミナー盛況

UGビジネスクラブ九州ブロックとKJC（韓国福岡青年会議所）、PSC（パーラー・スタディー・クラブ）の後援で、経営戦略セミナー（主催／船井幸雄氏に学ぶ会）が去る7月9日福岡県・博多市内のホテルで催された。

この日、経営コンサルタントとして有名な船井幸雄氏を講師として招き、「流通が変わる、日本が変わる」という演題で、約2時間半にわたって講演が行われた。

会場には約550人におよぶ人たちが訪れ、セミナーは大盛況。船井氏の言葉に真剣に聞き入る参加者たちの姿が目についた。

講演の中で船井氏は、「上手に生きるコツ、上手に経営するコツ」と題し、氏独特の原則の見方について述べた。とくに「時流に合わせる」ことの大切さを強調。今後の時流について、①土地神話の崩壊-土地資産下落による負債増、地価税や固定資産税増などによる負担から土地の収益性が圧迫され、今後土地価格の大幅上昇は見込めない ②目先不透明、複雑化の流れ-社会主義体制が相次いで崩壊し、近代の資本主義的価値観も転換期を迫られていることなどから、政治背景や経済環境の不透明さが一層著しくなる ③新しいものたちの台頭-このように混沌した時代から、まったく新

しい価値観や革新的な技術が生まれる、などの示唆的な見解を述べた。

講演を終えた後、UGビジネスクラブの金在哲九州ブロック長が謝辞に立ち、「今後とも諸団体と協力し、こうしたセミナーをはじめ多彩な企画で催しを持ちたい」と語った。

参加者の中からも「こうした集いが開かれることは大変喜ばしい」との声も聞かれるなど、セミナーの好評ぶりを伺わせた。

在日同胞「商工人」に思う 企業家精神とイノベーションへの試みとは

私たちは通常、在日同胞の自営業者をすべてひっくるめて「商工人」と呼んでいる。「経営者」とか「企業家」という呼び方はまずしない。

それに付ける形容詞も種類ははなはだ少なく「愛国的商工人」という呼び方以外、あまり耳にしない。

こういった現象を単なる慣習と言ってしまえばそれまでだが、名詞という言葉やつはそれを使用している集団の意識を表している。結論めいたことを言うようだが、もしかすると、こうした呼び方の中に、在日同胞の経済活動の未熟さの要素が潜んでいるのではないだろうか。

「愛国的」であるかどうかは、その人の民族あるいは思想的アイデンティティーの問題であるし、「商工人」という言葉はおおざっぱな階層を示しているだけである。

曖昧模糊とした言葉で、かつ少ない言葉で、わりと本質的な問題を議論してしまう傾向が在日同胞にはあるのではないか。その原因を突き詰めて説明するだけの能力はないが、私なりの見解をはじめの言葉として記しておきたい。

在日同胞の共同体は、常に同化、帰化の波にさらされている。それに逆らう力として、血縁関係、地縁関係を背景とした民族的アイデンティティーあるいは思想的アイデンティティーが重要になってくる。がしかし、この日本社会で経済的に成功を得るといふことは、この民族的アイデンティティーと思想的アイデンティティーに対し100パーセント矛盾しないということはずありえない。

なぜなら日本で成功するということとは、好むと好まざるとにかかわらず、日本的な価値観を受け入れ、日本的な行動様式に従うということの意味しているからである。(このあたりの処世術は経済活動をする人々よりも、文化活動や研究活動に従事している人々の方が長けていると思うのだが...)

このことが在日同胞の矛盾なのか、逆に生きることに對する在日特有のバイタリティーなのかという議論はさておいて、この部分に象徴される在日の現実というものを直視して議論しなければ「在日のあり方」というものは見えてこず、同化、帰化の風圧に

在日のアイデンティティーは吹き飛ばされてしまうのではないだろうか。必然的に在日という共同体を前提とした在日同胞の経済活動のあり方も見えてこないと思うのである。

「在日」と「企業家精神」

在日の経済活動は、どうあるべきか。

この問いに、明快な解答を示した人はいないだろう。「在日」という言葉がはらんでいる問題の複雑さゆえに、それと経済問題を同次元に語るのは、非常に難解である。

そこで、「在日」同胞が「企業家」としていかにあるべきかという視点から、問題解決の突破口をみつけないと考える。まず、なぜここで「商工人」という言葉を用いずに「企業家」という言葉にこだわっているのかということから説明せねばならないだろう。

ピーター・F・ドラッカーの著作に『イノベーションと企業家精神』というのがある。ドラッカーのいうイノベーションとは、ハイテクに代表されるような、単なる技術革新を意味するのではなく、これまでになかった“価値”を生み出すような発想、経営管理の体系、新機軸をさす。新たな価値を生みだし、経済社会に貢献するような新機軸の導入、これがイノベーションである。そして、そのイノベーションによって事業を営もうとする意志を企業家精神という。

具体例をあげるならば、マクドナルドのハンバーガーと他の飲食店はどこが違うのか。別にマクドナルドがハンバーガーを発明したわけではなく、マクドナルドのハンバーガーが他のどのハンバーガーよりもおいしいというわけでもない。マクドナルドが行ったのは、消費者の価値の分析、作業工程の標準化、従業員の訓練である。これらによって、マクドナルドはハンバーガーというビジネスに新機軸を導入し、新たな価値の創造に成功した。イノベーション、企業家精神とはこういうものである。

ドラッカーの言葉を借りて、「商工人」と「企業家」という二つの言葉に境界線を引いてみよう。

「商工人」も「企業家」も自ら新たな事業を始めるといふ次元では同じ人々

を意味する。しかし、「商工人」すべてが「企業家」的なわけではない。

平たく言えば、直感的な能力ではなく論理的かつ構想的な能力によって事業を営んでいるのかどうか。これが、「商工人」が「企業家」的であるかどうかの境目なのである。

バブルが去った今、このドラッカーのいう「企業家」という言葉はズシンと重みがある。「在日」が、常に日本の大企業が生み出した価値観に従属して経済活動を行って行く必要はない。たとえば、「在日」が生み出した最大のイノベーションは、言わずと知れた「パチンコ」だ。半世紀近くにわたってパチンコ業界が生み出してきたイノベーションは、確かに特筆すべきものがあるが、今後も「パチンコ」オンリーだと、「在日」の経済活動に限界が出てくるのは目に見えている。

「在日」が「企業家」たりうめるためには、業界の種類が問題なのではなく、まして事業の新しさや規模なのではなく、新たな価値の創造を行えるかどうかにかかっているのである。

ドラッカーは言っている。「企業家」とは、変化を探し、変化に対応し、変化を機会として利用するものである。「何にもまして企業家精神は、目的意識を伴ったイノベーションに、その基礎をおかなければならない」。

(次ページへつづく)

在日同胞「商工人」に思う 企業家精神とイノベーションへの試みとは（つづき）

「企業家精神」と「教育」

ドラッカーの言葉が興味深いのは、企業家精神というものが、学校の運営や公共施設の経営に対しても、有用であるということ指摘している点である。ドラッカーいわく、「企業家精神とは、経済的組織に限定されるものではない」。例えば、アメリカには次のように運営されている大学がある。講義内容は旧来の大学とほとんど変わらない。しかし、その市場が旧来の大学と異なっている。高校新卒者ではなく、働いている人に焦点を合わせ、9時から5時までではなく、昼夜を問わない大都市のライフスタイルに適した大学運営を行っているのである。

ここにも、彼の言う企業家精神がある。またイノベーションの典型を見ることが出来る。

民族的アイデンティティーという側面から、教育問題は我々在日同胞に対し、多くの特殊な問題を提起する。民族学校に進もうが、日本学校に進もうが、個々人に対して突き付けられる問題の多さに変わりはない。

多くの在日同胞が教育問題に関しても「企業家」的であって欲しい、としばしば思うことがある。

何も日本的な学歴社会に在日が追随することを勧めているわけではないが、もう一度、教育の標理と実践について多くの人々が考え直すべきではないだろうか。

「在日」には「在日」の教育理念が必要だ。

なぜ我々が、日本の文部省が決めた教育指導要綱に従う必要があるのか。

「在日」に「在日」の経営理念が必要なのと、それとは同じ次元の問題なのである。

ドラッカーの言う「目的意識を伴ったイノベーション」という言葉の重みを感じとるべきだろう。

重要なのは、変化を拒むことではなく、目的を失わないこと。そしてもう一つ、「教育」が企業家にとって、最

大の資源となるということも付け加えておきたい。

「在日」と「イノベーション」

在日社会に必要なのは、まさしくイノベーションだと考える。

経済活動、教育に対して新機軸を導入すること。すなわち、「在日」の経済活動と教育に新たな価値が生まれるのかどうか。何も、大発明や革新的な教育方法が登場することを望んでいるのではない。しつこく言うが、イノベーションとはそのような意味ではない。既存の企業や組織は変わっていく必要があるのである。

目的意識をもった論理的方法によって。

最後に、話を在日の典型的な同族企業に絞ってみよう。

ドラッカーは言う。企業家が事業を行おうとした個人的な動機が、たとえそれが金であれ、社会的地位であれ、権力であれ、それは問題ではなく、経済活動を通して価値を生み出し経済社会に貢献することが重要なのである。

もしかしたら、こうした議論は、日本で在日同胞の権利が必ずしも擁護されていないことを考えれば、飛躍していると感じる人もいるかもしれない。でも、この議論を飛躍とはとらえてはしくない。なぜなら、在日自らが日本で経済的基盤を拡大していくためには「企業家」的である以外に方法がないからだ。

在日の場合、同族会社が多いことが、経済活動において弊害を生み出す原因になっていると考える人がいる。しかし、私は同族会社かどうかということは大きな問題ではないと思う。株式が公開されていない企業の経営者がオーナーなのは当たり前である。

問題は、経営者の意識が企業家的かどうかなのである。事業の動機が子々孫々に財産を残すことであってもそれはあくまで個人的な問題であって、議論する必要はない。同族企業の経営者およびその後継者がイノベーションに鈍感で、価値の創造に無関心である

のなら、それはあくまで「商工人」（もしかしたら「愛国的商工人」かも知れないがらシであって、企業家たることはできないということである。）

おわりに

我々在日同胞の民族的素養というのは、それぞれの人生経験によって様々であり、百人いれば百通りの素養があるといえるだろう。一応、言糞をはじめとして、民族的素養を多く身につけた人は、民族的な程度が高いとされる。しかし、はたしてそうだろうか。私の画りには、民族的な素養と（悪い意味での）日本的な処世術を兼ね備えた器用な人々がたくさんいる。はたして彼らは民族的か。その答えはいつでもよいが、彼らから感じたのは在日朝鮮人の価値観の行き詰まりである。我々がもっている、このある種の矛盾した器用さに馴れないまま在日について議論することが妥当なのかどうか。

在日朝鮮人にいま必要なのは、日本社会に従属するような処世術ではなく、同化、帰化の波にカウンターパンチをくらわすような価値の創造ではないのか。そしてそれは、感情に流された曖昧な言葉ではなく、論理的な言葉で語られなければならないだろう。

私はテーマをドラッカーというヨーロッパ人の概念を使って、企業家精神とイノベーションに絞ってしまったが、とりあえずこれから我々がせねばならないのは、既存の権力や価値観にしばられない創造的な議論を積み重ねていくことだと思う。

（李・税理士）