



立命館大学 経営学振興事業だより

Acros

# 老舗4代目の アツギベンチャー

— 負債50億円からの大逆転 —



GUEST  
— ゲスト —

磯部 武秀氏

磯部塗装株式会社社長

(2007年3月立命館大学経営学部卒業)

[聞き手] 奥村 陽一 立命館大学ビジネススクール教授（経営学部校友会副会長）

## BKC 経営学部：企業家養成コース

**<奥村>** こんにちは。磯部さんとは、経営学部のBKC時代[1998～2014年]にお会いしているはずですが、卒業後の大活躍は最近になって伺いました。BKCではどんな学生生活を過ごされましたか。

**<磯部>** 僕は1982年生まれの兵庫県西宮育ちですが、出身高校は立命館大学と提携していた関西大倉です。2000年にBKCにあった立命館大学経営学部に入學し、企業家養成コースに所属しました。父が家族企業の経営者で、当然のように「自分も後を継いで経営者になる」と思い込んでいました。

**<奥村>** 2000年といえば、経営学部が今の学部理念「ビジネスを発見する、ビジネスを創造する」を確立してBKCに移ったばかりの頃です。今のGAFAMが米国で破竹の勢いで成長しており、ブロードバンドの普及で日本でもインターネットへの接続が急速に進みました。BKCでは文理総合の学びが始まり、学生の起業サークル、ベンチャー・ビジネスコミュニティ（通称VBC）が生まれ、各地のビジネスプラン・コンテストに顔を出すようになりました。

**<磯部>** そんな時代でした。入学してすぐ基礎演

習の友人に誘われて、VBCに加入しました。当時は理工学部の学生も含めて、VBCのメンバーは30名ぐらいになっていました。1回生後期にはVBC代表を務め、起業家を招いた講演会を企画したり、インターンシップ企画を学生に広げました。VBCの顧問であった黒木先生にご指導をいただきながら、個人的には、関西のいろんな経営者団体の事務局に参加して、企業経営者の知見を学ばせてもらおうと必死で喰らい付いていきました。その代表格が、関西経済連合会が中心となって行っていた事業『アメリカ村EGGプロジェクト』（<http://www.kankeiren.or.jp/keizajin/pdf/n0607.pdf>）です。その1つであるNPO法人アメリカ村ヒューマンパワー養成協会の「理事」という肩書ももらって、理事長のかばん持ちをさせていただきました。「経営者のかばん持ち」は、片時も気を抜くことのできない緊張の連続でしたが、節目ふしめに食事に連れて行ってもらい、いろいろとお話を聞かせていただいたことは、今でも良い糧になっています。

**<奥村>** 大阪心斎橋のアメリカ村周辺にはIT企業が集まっており、多くのIT起業家が経験交流をつうじて若い後輩に実社会での生き方を伝える学び空間（塾）が生まれていました。ブロードバンドの技術基盤が整ってきたもとの、関西をIT先進地域

にしていこうと経済界と教育界がコラボして起業家養成を推進されていた、というわけですね。

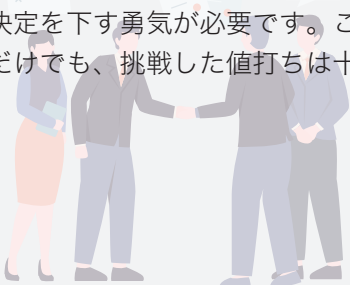
**<磯部>** はい、そのような流れの中で、僕自身も2回生冬にホームページ作成やネット上で販促を行うIT企業の起業に至りました。学生時代にネットマーケティングベンチャーを立ち上げていらっしやっただ淵高晴さんや、大会社から出資を受けた新しいビジネスのスタートアップに取り組みれていた久貝哲也さんなど、VBCの先輩たちに大いに刺激を受けました。

**<奥村>** インターネットが日常のインフラとなる中で、マーケティング・モデルもAIDMAからAISASへと変わると言われました。1998年に日本に上陸したアマゾンが台頭してくるのも、ちょうどこの頃です。いろんなビジネスチャンスが考えられましたが……。

**<磯部>** 先輩方が携わっていたような急成長するビジネスに憧れがあったのはもちろんですが、自分自身に特別なアイデアやITスキルがあったわけではなく、ウェブサイト、フリーペーパー、輸入代理といろんなビジネスを手がけましたが、どれも成長性のないスモールビジネスばかりでした。年収は400～500万円程あったのですが、色々な面で周りの友人と比較をしている自分もいました。卒業後も会社経営を続けていたのですが徐々に焦りがでてきて、既存事業のまま経営を続けるかどうか迷っていました。

**<奥村>** ITビジネスの技術基盤は急速な進歩を遂げており、ビジネスへの応用もすごいスピードで展開してきました。素人でも参入できそうに見えながらも、余程のコンピュータ通でない流れに乗るのは、そう簡単なことではなかったでしょう。とはいえ、学生時代から起業に挑戦してこられて、良かったことも多いのでは……。

**<磯部>** それは、もちろんです。経営者として必要な知識は本やセミナーなどで学ぶことができますが、経営者として時々どう考えるか、迷ったときに相談できる先輩はいるか等、実際やってみないと分からないことが多く、体験することなくして大事なことは身に付きません。現実の中では合理的に解決できない出来事に山ほど出くわします。行動しながら考える術を身に付け、100%正解が見えないなかでも意思決定を下す勇気が必要です。こうした実践知を得ただけでも、挑戦した値打ちは十分にありました。



## 27歳で100年企業の4代目社長に



**<奥村>** そんな中、叔父さんが3代目社長（お父さんが専務）を務めておられた磯部塗装株式会社（1907年創業：塗装工事業）の100周年記念祝賀会が高輪プリンスホテルで行われるわけですね。

**<磯部>** ええ、さすがに100年企業です。工事発注をいただいている省庁・自治体・公益企業や、仕事を共に行う橋梁・建設・ビル・マンション会社、さらに同業者が属している工業会・協同組合・商工会議所など、非常に広範な関係者の皆様にお越しいただいており、「なかなか大したものだな」と感心して、一親族として参加した私は眺めておりました。ところが、それから僅か1カ月後のことです。保有債権50億円の焦げ付きが発覚し、当社の経営は一落千丈の事態を迎えます。なんとか本業を残すために、本業の塗装工事業（年商60億円）を子会社に事業譲渡し、副業の塗料販売事業（年商100億円）を残した親会社を、法的整理することになりました。その結果、再生会社（塗装工事業）が50億円の負債を背負ってスタートすることになりました。ただし、当社の先代社長（叔父）は引責辞任を余儀なくされました。専務を務めていた私の父も、経営責任の一端があり、その代わりに務めることが出来ませんでした。

**<奥村>** そこで「誰か他にやれる人は」ということになったわけですね。平時の事業承継（アトツギ）では、いくばくかの価値のある株式を譲り受ける形をとるものですが、この場合は巨額の返済義務の付いた相続ですから、自己のリスクをかけて引継ぐことになるでしょう。よく、手を上げられましたね。

**<磯部>** 再生のスキームを組む為、弁護士やコンサルタントが多数出席する会議に、叔父の秘書的な立場で私は参加をしていました。スキームは決まったものの、社長のなり手がいないという事で、会議がスタックしまして。その場で私が手を挙げました。前打ち合わせがなかったので、父が一番びっくりしていました（笑）

社長をやるかどうかまでは考えてはいませんでしたが、幼少のころから後継者としての緩やかな自覚はあって、この時も家業への貢献という気持ちで、むしろ自分がリスクを負って事業存続の可能性を繋げることができるならばと思い、手を上げました。自分一代で100年を超える会社を創ることはできないし、100年企業を4代目社長として経営することは遣り甲斐のあることだと思いました。

**<奥村>** 若くして失うものがなかったこと、老舗のアトツギといった得難い機会であること。そし

て何より家業愛という動機があったということですね。自信はありましたか。

**<磯部>** いいえ。当然自信があったわけではありません。ですが、規模や業種は全く違いますが、社長としての経験が少しはあったこと。私の尊敬する経営者の方々には「やってから考える、やりながら考える」タイプの方が多く、これまでお会いした起業家の皆さんもリスクを恐れぬ楽天主ばかりでした。このような方々の影響を受けてきたことが、すぐに手を挙げられた理由だと思います。

**<奥村>** 磯部さんが社長になると決断されたのは、磯部塗装の再生にとって最上の選択だったと思います。外部からの目で見ますと、①負債50億円で恐らくマイナス純資産の会社を、創業一族の方が100年企業を遺すことに意義を感じて継承された。これにより、コアとなる従業員の方々が引き続き同社に残って、付き従ってくれたと思われま。その方々が利益を生み出し、借金返済の原資を創ってくれます。②27歳という若さが懸念事項ですが、既に自ら起業して社長を経験するなどして経営の実践的な学びを積んでおられる。この事業に精通していない点が多々あるとしても、むしろ馴れ合いではなく新しい視点で同社を見て、あるべき意思決定を導かれるであろう将来のある磯部さんが社長を引き受けてくれたお陰で、外部ステークホルダーはこれまでとは変わらぬ信頼感をもって磯部塗装と付き合い合えたと考えられたのではないのでしょうか。

**<磯部>** 先生が今おっしゃった外部の見方については、社長就任後の事業再生のプロセスを通じてよく分かりました。

**<奥村>** ここから5年の歳月をかけて、借金の完済にこぎつけられます。その過程では、メガバンクの「手のひら返し」(「資金回収後に再融資を行う」という約束を反故にする行為)に打ちのめされながらも、事業再生・企業再生に尽力されます。そのプロセスについては、ご著書である『周りが自然に助けてくれる人の仕事術：27歳で借金50億を抱え、5年でゼロにした私の「透明貯金」』(合同フォレスト)に詳しく書かれていますね。そこで気付かされたこととして磯部さんは、老舗(100年企業)がもつ「のれん」の価値を大きく取り上げていらっしゃいます。

**<磯部>** 会社が固有にもつ「のれん」の価値は、バランス

シートには計上されていない簿外資産のことをいいます。この簿外資産を個人ベースに言い換えて、私は本書では「透明貯金」と表現させていただきました。

**<奥村>** そのところを詳しく教えてください。

**<磯部>** 事業再生の中での最優先課題は、次の2つです。1つは、収支を黒字化すること。借金返済には、なにより利益(フリー・キャッシュフロー)が必要だからです。もう1つは、資金繰りです。生み出した現金は借金返済に充てられるので、会社は常に資金不足に陥ります。

収支の方は、社内の幹部と毎晩議論を交わしながら、計画を立てて実行していきました。話してみると、当社は売上至上主義でどんぶり勘定になっており、ダンピング受注による利益の出ない仕事に追われていることがよく分かりました。老舗といえは聞こえは良いのですが、経営システムは昭和のままという遅れた状態だったのです。副業で苦境に陥ったわけですが、実は本業の方も収益力・持続力の無いものになっていたのです。これに対する答えは一つです。利益で評価する経営に転換することです。粗利ではなく販管費を差し引いた営業利益が確保できているのかどうかを、経営数字をオープンにして理解いただくようにしました。当時としてはかなり早い段階で社内SNSを導入するなどをして、不透明感の払しょくを図りました。このように社風を一変させることで、収益が望める事業や客先を徐々に増やしていきました。競合が多い大手を中心とする客筋(20~30社)から、中小を中心とした客筋(200~300社)へと変えていくことで、利益体質へ変換していきました。結果として、自らの営業ノウハウが通用しなくなったベテラン営業マンが、当社から去っていくこともありました。



**<奥村>** なるほど。資金繰りの方はどうですか。

**<磯部>** そこです、問題は。法的整理により損害を出してしまっているのが、金融機関からの信用は全く得られない状態です。退職者に支払うリストラ費用も、親族からの借金に頼るほかありません。資金繰り上やれることは、支払いの遅延や手形のジャンプといった支払いサイトの変更で資金を捻出する方法ぐらいです。ここで痛感させられたのが、老舗のもつ「透明貯金」でした。仕事上どうしても必要な原材料・塗料を卸してくれるディーラーさんや、職人を動員してくれる協力会社の親方さんの存在です。『先々代には若い頃にお世話になりましたから・・・』とあって、社会的信用を毀損した状況にある弊社の支払いの遅延や手形のジャンプに对应してくれたのです。これは決して私の力ではなく、会社が長い歴史の中で積み上げてきた「透明貯金」のお陰だと、実感しました。むろん、会社を辞めずに頑張ってくれた社員にしてもそうです。いま、その借りや恩を返すべく、頑張っているつもりです。

**<奥村>** 塗装事業の年商が60億円から20億円に急減しました。社員の皆さんは、驚きとともに、相当な危機感を持たれたと思いますが。

**<磯部>** 利益の出ない仕事は取らないようにしたので、売上は大きく減りました。この際ですから、社内体制としては40代の若手を役員に抜擢し、人事の大幅な刷新を図りました。生産性を向上して利益が上がるように、管理システムも一新しました。そして、利益の3分の1を社員に還元するという方針も、全社員に約束しました（因みに、残りの3分の1は人材育成や新規事業・技術のための投資に、最後の3分の1は資本増強のために使うことにしました）。このようにして、「今は苦しいし痛みも伴うが、遠からず良い未来が訪れるから」と、社員を鼓舞してきました。初めの2～3年はかなり苦しかったのですが、利益還元の約束はそれ以降、必ず履行をしてきています。

**<奥村>** 磯部さん自身、30歳になったばかりの頃に、財務や営業にとどまらず、労務・人事の問題まで解決されたというわけですね。「スゴイ！」というほか、ありません。

### 「+ PAINT together」 鍵は仕事力と人間力



**<奥村>** 磯部塗装の強みは、塗装による防錆技術（錆びさせない技）で他より優れていることだと伺っています。その技術力について、少し説明頂けますか。

**<磯部>** 我々の仕事は、塗料で塗装することに



よって、建物・構築物・橋梁等の美観を回復すると同時に、風雨にさらされても錆が出ないようにすること、その結果としてそれらの長寿命化を図る、というメンテナンスの仕事といえます。その防錆能力は、塗料の性能によるところもあるのですが、素地調整の管理技能や膜厚技術といった職人技によっても支えられている部分が大きいわけです。また、現場が最適なコストで収まるかどうかは、納期や品質を実現するための動員力によって左右されます。我々とお客様との連携が上手くいくかどうか、大きなウェイトを占めているわけです。このように人に依拠するところが大きく、一人前の仕事人になって現場に立つことができるまで、それなりの時間が必要となります。ですから企業としては、人材育成を計画的に行うことも課題となります。

**<奥村>** そのような労働集約的ビジネスで、それなりの生産性・収益性をあげるのは、けっこう難しくはないですか。

**<磯部>** いろいろと工夫が必要です。我々とともに仕事を行うグループ（協力業者も含む）で、1日に1,200人前後の職人が全国で稼働しています。売上を拡大させる中で、この稼働数も増え、これに並行して社員数も増やしているのですが、目安として全体稼働数の3分の1を当社の正社員が担うようにバランスをとっています。固定費のリスクがあるということもそうですが、お世話になっている協力業者との連携も大事だと考えています。また、人材育成については、未経験者が1人前になるには3年程度かかるということ踏まえて、計画的に育成を行うようにしています。育成や評価システムを整えた結果、現在では離職率が1%を切るという建設業では圧倒的に低い水準を実現しており、今では新規採用に力を入れることができるようになりました。また嬉しいことに、出戻り社員も結構増えています。

**<奥村>** ホームページによると、従業員数は2017年の125名から2021年には262名と倍増

しています。

**<磯部>** それがですね、最近、事業再生を伴うM&Aをしたことも手伝って、2023年には450名規模になっています。売上も年間180億円ほどの規模感になりました。

**<奥村>** 20億円から回復して、180億円ですか。それだけ仕事が増えているのですね。

**<磯部>** 全国で橋梁が70万橋以上あるのですが、メンテナンスは全く追いついていません。少し古いデータですが、[https://www.mlit.go.jp/road/sisaku/yobohozen/yobo1\\_1.pdf](https://www.mlit.go.jp/road/sisaku/yobohozen/yobo1_1.pdf)

を見ていただければ分かります。一度作った橋を取り壊すことは現実的ではありませんが、一方でメンテナンスに携わる人材はどんどん減っています。施工する人も足りていないが、発注者サイドも追いついていない状態です。そのため、工事がまとめられ、どんどん大規模化・長期化しており、結果として相当な動員力が必要な状態になっています。磯部塗装には、人が辞めない環境が整ってきましたので、現在は『人を集めて育てる』戦略に力を入れています。以前に比べて、こちらからの営業活動は大幅に減っており、逆にお客様から頼まれることが多くなっています。現在、バックオーダーは3年分あります。取引先に仕事を頼まれる立場になると適正な利益が取り易くなり、採用や育成への投資が更にできるようになる、という好循環が生まれています。

**<奥村>** 「猫の手も借りたい」状況になっているのですね。たしか2015年からミャンマーからの技能実習生を受け入れているとか。

**<磯部>** 国内の労働人口、我々の市場環境を考えたとき、日本人以外の採用を選択肢として検討するのは、当然の成り行きでした。多くの国を見て回りましたが、私としてはミャンマーが特に好印象でした。親日で仏教国という国情に加えて、真面目でハンタリー、かつチームプレイもできるという国民性です。私はいたく感激し、行ってその場で6名の採用を決めたほどです。現在では、ミャンマー出身の技能実習生は60名になっています。採用時には、



実習生を受け入れる若手の現場責任者を連れて行くようにしています。ミャンマーの若者が一族の命運を背負って磯部塗装にエントリーしてきます。働くことに対する姿勢が日本人とはまるで違うのです。面接している側の方が、大きなショックを受けるほど、熱心です。彼らが入ってくると、磯部塗装の若手の姿勢も真摯なものになるし、実習生を乱暴に扱うこともなくなります。

## NEXT10：何を今考えていますか？

**<奥村>** 磯部さんは、20歳でITベンチャーを始め、27歳で家業を継承されました。経営者として、「(ないない尽くしの)ベンチャー」「(負の遺産を背負った)老舗企業」といった困難にチャレンジされてきました。いま41歳とのことですが、次の10年に向けて、何を考えていらっしゃいますか？

**<磯部>** 今3つの会社に出資(M&A)しています。1つは、「一般社団法人 リクリエイトアジア」で、ミャンマーにおいて日本語学校の運営を行っています。建設業の用語やルール、必ず長袖を着るといった習慣など、日本で働き・生活していく基礎を学べるようにしたいと考えています。次に、「株式会社やまところキャリア」。インバウンド系の人材紹介会社です。バイリンガル・トリリンガル人材の求人サイトを展開しています。3つ目は、「ヤマギシリフォーム工業株式会社」。マンションリフォーム専門の会社で180名の専門家を擁しています。これらをグループ企業として軌道に乗せたいと考えています。

磯部塗装の再生、再成長、幹部の成長に伴い、私も次の新たな挑戦を行っています。一番厳しい時で年商20億円、社員60名程でしたが、現在ではグループで年商180億円、社員450名になりました。決して急成長したり、株式上場を目指すようなビジネスモデルではないのですが、アントレプレナーシップは常に私の中心にあると思います。

**<奥村>** リスクを恐れぬ起業家の遺伝子を継承されているのかもしれませんが。

**<磯部>** いわゆるスキルではありませんが、「チャレンジするクセ」を身に付けるということが大事かもしれません。能力・知識・経験が豊富でも、実社会でチャレンジできない人は大勢います。「世の中の変化が激しい」と言っているうちは、変化の流れに飲まれています。「ゆっくり感じられる」と言えるくらいに世の中を先取りして自ら変化していかないと、いずれ流れに負けるものだと思っています。やりだして後悔することも多いのですが、やりだし



てからじゃないと抜けや漏れに気づけません。チャレンジを繰り返すと、読みの精度が上がっていき、次第にそれがなくなっていきます。荒れ場や逆境を恐れなくなったら、こんなに楽しい事は無いと感じています。

**<奥村>** ところで、星野リゾート社長の星野佳路さんが、「ファミリービジネスは、後継者にとって立ち上げリスクが軽減されたベンチャービジネスである。その強さは、30年に1度のビジネスモデル自動転換システムがビルトインされていること（価値観の異なる次世代に継承されること）だ」と言っています。経営学部には、ますます多くの2代目（事業承継者）の学生が集まってきており、アツギベンチャー的な活動に強い関心を持っています。磯部さんは、思いのほか早くアツギを受けて立ったのですが、自分がそのような立場に立った時、自信と勇気をもって臨めるようにするには何が必要か、あるいは回避すべき継承の在り方について、ご意見をお願いします。

**<磯部>** リスクをしっかりと把握する事だと思います。リスクには2種類あって「足元のリスク」と、「将来のリスク」です。まず「足元のリスク」ですが、会社が潰れる、潰れそうになると、どういう事が起きるのかをシミュレーションしておく事です。利益管理や資金繰り、社内の人材の離脱、こういったものとの闘いを急に迫られたときに、乗り切れるかどうかです。想定外の事が多々起こるので、相談できる経営者の先輩や仲間が大事だと思います。私は大学時代やその後の活動でそれを築くことが出来たので、ピンチを乗り切ることが出来たのだと思います。

次に「将来のリスク」についてですが、先ほどの変化の話に通ずるところがあります。こういったマーケットや前提条件で自社のビジネスが成立しているのかを把握しないといけません。マクロ的な環境も当然重要ですが、老舗で良く見受けられるのが企業の強みの大部分を『昔からの社員が担っているケース』です。その人がいなくなると、どうにもなりません。できれば属人的な強みではなく、会社としての組織的な仕組みに基づく強みに昇華させる必要があると、私は考えます。

**<奥村>** 実に実践的なお答え、ありがとうございます。磯部さんは、ファミリーへの継承について考

えることはありますか。

**<磯部>** 社員数も増えてきましたので、一番優秀な者に事業を任せる事が最適解だと思っています（私にも息子がいますし、結果として経営のトップを担える人材になってくれれば嬉しいとは思いますが）。

私自身は当面「チャレンジを継続させること」で、グループを強く大きなものにしていきたいと考えています。老舗企業の再生、採用と離職防止、利益管理、人事考課、金融機関との交渉など、いろいろな経験をさせていただいたお陰で、やれる事も増えてきました。某与信調査会社の記録では、「中小企業の立て直し」で最速の日本記録も持っています。自分の力が生かせるなら、いろんな世界にどんどんチャレンジしたいという思いです。

**<奥村>** 経営学部にいるアツギ（事業継承の可能性のある）学生に、ひと言。

**<磯部>** 困っている方の相談は大歓迎です。僕が経営学部の先輩にいろいろ相談し支えてもらったように、メンターとしてお手伝いさせていただきます。自分のできる事で貢献し好循環を生み出せれば、それが幸せだと思っています。

**<奥村>** 力強い宣言、ありがとうございます。今日は、本当に多くのことを教わりました。

**<磯部>** 先生、実はうちの両親が、私を「立命館に行かせて本当に良かった」と、つくづく申しております。学生ベンチャーをやっていた頃は、私のことを「何か訳のわからない事をやっていて困ったものだ」と思っていたそうですが、その時代の経営者もどきの経験が、磯部塗装のアツギとして見事に役立っていることを、心底喜んでおります。「これだけは、お伝えしておかない」と思い、申し上げる次第です。

**<奥村>** そう言っていただくと、何を教えたわけでもありませんが、教師冥利に尽きます。



## ■磯部武秀年表

- 1982年(00歳) 静岡県生まれ。兵庫県西宮育ち
- 2001年(18歳) 立命館大学経営学部入学
- 2002年(20歳) ITベンチャーを創業
- 2007年(24歳) 同卒業(2年間、休学)
- 2009年(27歳) 磯部塗装(株) 4代目社長を承継
- 2014年(32歳) 負債50億円の完済
- 2015年(33歳) 創業115周年。新シンボルマーク作成
- 2023年(41歳) 年間出来高(2021年度)58.8億円達成。

著書に、『周りが自然に助けてくれる人の仕事術:27歳で借金50億を抱え、5年でゼロにした私の「透明貯金」』(合同フォレスト)がある。

ユーチューブ出演：原田泳幸のビジネスチャンネル「磯部塗装」(<https://m.youtube.com/watch?v=kzeCuGa-dqo>)

## ■会社概要 / 事業所

商号 磯部塗装株式会社

創業 1907年(明治40年)6月20日

資本金 8,500万円

代表者 磯部 武秀

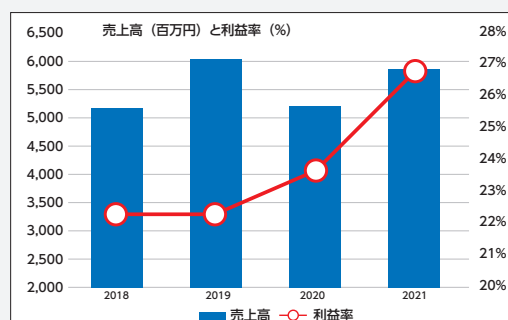
事業内容

1. 橋梁製作会社工場内での橋梁・鉄骨の塗装工事
  2. 鉄道橋・道路橋及び高速道路の塗装工事
  3. 鉄骨・鉄塔・プラント設備等の塗装工事
  4. 建築一般塗装工事、ビル・マンション・住宅等のリニューアル工事
  5. 機械式駐車装置塗替、防滑処理工事
  6. 防水・ライニング・床工事
  7. アスベスト関連工事
  8. 塗料及び建設資材等の販売
  9. 電気・電子部品、電子機器の販売、ケーブル加工品の販売
  10. 電気工事、情報通信工事、光ファイバー工事
- 従業員数 251名(2023年4月現在)



## ■磯部塗装沿革

- 1907(明治40)年 創業者磯部定吉、静岡県蒲原町にて塗装業を開始
- 1935(昭和10)年 個人営業を改組して株式会社磯部塗装工組を設立
- 1947(昭和22)年 2代目社長に磯部盛雄が就任
- 1948(昭和23)年 磯部塗装株式会社に商号変更
- 1958(昭和33)年 東京タワーの塗装工事完了
- 1962(昭和37)年 本社を東京都港区に移転
- 1964(昭和39)年 皇居二重橋の塗装工事完了
- 1973(昭和48)年 関門橋の塗装工事完了
- 1985(昭和60)年 大鳴門橋の塗装工事完了
- 1988(昭和63)年 瀬戸大橋の塗装工事完了
- 1993(平成05)年 3代目社長に磯部一夫が就任。レインボーブリッジの塗装工事完了
- 1998(平成10)年 明石海峡大橋の塗装工事完了
- 2009(平成21)年 4代目社長に磯部武秀が就任
- 2015(平成27)年 新ロゴマーク等によるブランディング。ミャンマーより研修生受入を開始
- 2016(平成28)年 千葉・八千代工場開設



## 編集後記

今回は100年企業の継承・再生を成功させた若手校友を取材させていただきました。学生時代から育まれたアントレプレナーシップを开花させて挑まれている姿に感銘を受けました。「革新こそ老舗継続の源である」こと

が、よく分かりました。ところで、前号の新谷さんも今号の磯部さんも、ミャンマーとの関わりがありました。APUの入学生も、今年はミャンマーが大躍進とのこと。ミャンマーからの期待が伺い知れた取材でもありました(奥村)。

立命館大学 経営学部 創設 60 周年  
経営学部 校友会 創立 20 周年



# 記念講演会・祝賀会

2023年11月19日 日 ■開場 / 13:00~  
■会場 / ヒルトン大阪

14:00~16:00 記念講演 16:10~16:40 記念式典

## ニコ没

### 22世紀に向けたアンチサイバル術

イェール大学助教、半熟仮想株式会社代表をつとめたかわら、報道・討論・バラエティ・お笑いなど様々なテレビ・YouTube番組の企画や出演に関わる成田悠輔氏ならではの視点で教育・研究、ビジネスの両面から語ります。歴史から学ぶ「ニコ没」とは？

講師 成田 悠輔 氏



©MENS NON-NO WEB / Kiyono Hattori

17:00~20:00 祝賀会

会場 (ヒルトン大阪)

オープニングAct応援団  
(チアリーダー&吹奏楽)

在学生によるパフォーマンス  
抽選会



吹奏楽



チアリーダー



アカペラ

他にも楽しい企画が盛りだくさん!

- JR大阪駅下車徒歩2分
- 阪神大阪梅田駅下車徒歩1分
- 大阪空港よりリムジンバスでホテル前まで25分



参加費とお申し込み方法 お申し込み締め切り：2023年11月9日(木)

### 参加費

講演会+祝賀会 ¥4,000  
講演会のみ ¥1,000  
祝賀会のみ ¥3,000

高校生以下のお子様は無料となっております。  
ご家族での参加お待ちしております。

### お申し込みはこちらの2次元バーコードから

URL : <https://ritsba-kouyukai-anniversary.peatix.com>

経営学部校友会 HP  
<http://ritsba-kouyukai.jp/>  
経営学部校友会 Facebook  
<https://www.facebook.com/ritsbakouyukai>



### お得!

講演会+祝賀会に複数名でご参加いただきますと  
人数に応じて、当日キャッシュバック

2名~4名様でご参加の場合 お一人様¥500  
5名様以上でご参加の場合 お一人様¥1,000  
キャッシュバックを希望される方は当日全員揃って受付でお申し出ください。

※誠に勝手ながら、ご参加は立命館関係者(およびご家族・ご友人同伴者)に限らせていただきます。

### お問い合わせ先

2次元バーコードからのご応募ができない場合や高校生以下の方のみのご参加など、参加に関するお問い合わせはこちら

経営学部校友会事務局 経営学部事務室  
072-665-2090

メールでのお問い合わせ  
E-mail : [info@ritsba-kouyukai.jp](mailto:info@ritsba-kouyukai.jp)

注：企画内容は一部変更になる場合があります。