

元気が出る TOMA REPORT



(1) 1月当初移転しました。1月、TOMA料理士法人、TOMA社会労務士法人、TOMAコンサルティンググループを設立しました。TOMAの200年300年企業創りのスタートとなりました。(初代から120年続いている)

① 移転は、今までの狭まり、古い、フロアが別々という問題をすべてクリアーし、家賃も、破格の安値で移転コストもケチケチで実現できました。

② 1Fでの入館チェックやTOMA執務室へは、社員カードでしか入室できず、お客様のデータは今まで以上保護されるようになったようになりました。

③ 会議室が、庶務室と充分な打ち合わせができるようになったりました。

④ セミナールームも、8人くらい入る部屋になり、少人数の時もゆとりでできるようになりました。

⑤ 社員の執務室も、社員10人が17フロアで、全層が見わたせ、マルチスペースで、社員の打ち合せ、昼食、夜食ができるスペースもでき、

社量に、働きやすい環境を整い、効率的に
よりよいサービスとして、本物の一流専門家集団に
近づけるよう努めます。

②東駅駅から徒歩 2 分とあり、地下には大駐車場
があります。

是非、是非、一回は、ご来所いただければと
思います。

②法人化したにつきましては、藤間利男個人から
TOMAグループとして、法人化し、藤間利男が
死んでも、TOMAグループの名残を残す
ようにしました。

さらに TOMA コミュニティグループ(株)を
ホールディングカンパニーとして、今後どんどん
会社化として、たくさんのお客様に社長になって
もらう仕組みをつくります。

その各会社をコントロールする仕組みとして
TOMA コミュニティグループ 理事会を発足させ
ました。利男が、理事長となり、副理事長が副理事長
になり、部長以上が理事となり、この理事会の
決定が、TOMA 利理士法人、TOMA 社会労務士法
などの各会社の決定事項となる仕組みです。

これから、きちんとした制度としていきます。

そうすることによって、TOMA グループは、経営理念、

ビジョンを持つ。各分社した25人の社長が、リーダーシップを発揮し、生き生き働ける会社をつついていき、200年、300年成長発展させる「ゲルニア」になっていきます。(TOMAにたいしての社長をついていこう。)

お客様の目線とるべく、経営理念、ビジョン、経営計画、ホールディングカンパニーなどの徹底的な実践などをしていきますので、お気軽にご相談いただきたいと思います。100年、200年生き残る方法を共に創りましょう。

(2) あと20年はガニバル!

先日、「理念と経営」の勉強会300回突破記念懇親会で、良いことを聞きました。

78才のお会社の会長様で、「私はあと20年はガニバル」とお話をされました。60才くらいから年をとっても、いつも「あと20年はガニバル」と言い続けているそうです。「理念と経営」の勉強会に出たのが、感激した、今日から、新しいスタートとして、あと20年ガニバルだ!、と言われました。

いくつになっても、いつも「あと20年ガニバル!」私も、その言葉を発信し続けたいです。

聖路加病院の日野原先生は、先日100歳になられたそうですが、10年後の日程を手帳に入れておられるそうです。やはり、過去を追うのではなく、

いつも「今ニから」と考へる人が人生の成る方
になるのでは存いでしよる。

(3) 「商売十訓」(倉本長治商鞅初代)(商鞅2号)(下中ノル)

- ① 損得より先きに善悪を考へよ。(善悪を優先しよ)
- ② 創意と尊厳をつつ 良事を真似る。(進取性)
- ③ お客に有利な商いを毎日続けよ。(お客を喜ばせ)
- ④ 愛と真実で適正利潤を確保せよ。(懸命な精進)
- ⑤ 欠損は、社会の爲にも不善と考へよ(損はお客と自分)
- ⑥ お互いに知恵と力を合わせて働け(お互いに借りよ) 合
- ⑦ 店の発展と社会の幸福を信ぜよ。(人間の幸福の追求)
- ⑧ 公正で公平な社会的活動を行え。(社会貢献)
- ⑨ 文化のために経営を合理化せよ。(商売が文化を促進)
- ⑩ 正しき生える商人に誇りを持て(人間の正しさに尽せ)

★「人だすけの業こそ商いの本領なり。客は客のため
お。」は商売の基本精神。

「正しきにより 減じる店あるは 減びてもよし、
けいて 減びず」(新保民)

「人に仕事を任せたり 信頼して余計な口を出したり
指図したりせぬほうがよい。全力を出せようた
してやれ。」なるわ。生まがいをまえることこそ
人によく用いることである。(倉本長治)

(4) ギリギリまで負荷をかける。(朝倉千恵子)

「社員成長への道 --- それは負荷をかけて伸びしろをいっぱいまで伸ばすことでしょう。ゆとりの部下指導では、絶対に部下の成長にはつながらないと思います。マックスのパン・パンの、アレッシャーのストレッチ。

これ以上にいっぱい伸ばさなければ ---。というギリギリまで初めて自分のキャパ(限界)が分かる。過ぎることと量として加減を知ることができるとても

うまくて、苦しい仕事を挑戦すること。やり方、創意工夫が生まれ、成果も出る。皆がしんどい

ときに、すすんで働ける人材、だからこそ真に信頼でき、愛される人材も育つ。」

大変尊敬する(株)新理開拓の朝倉社長の大変面白いコメントです。ただし次のコメントが重要です。

「勤務して1年以上続いた人はほとんど残っている。

① 仕事はきびしいけど、さっさとやる。当たり前のことかできたときなどに、それを見逃さずほめてくれる。

② 私は社員は好意味で「家族以上の家族」だと思っています。

上司がそういう真摯な思いを持ついかなければ、どれだけ厳しく指導としても部下は、同じ思いで同じ目標に向って歩いてくれないものである。」

TOMAグループの社員は私も含めて、全員が

本物の一流専門家をめざしています。

本物の一流専門家になるためには 他人と同じことをやっていていいのか？ 存じませんよ。

「本物」になるためには どうしるべきかは 誰もが知るべきではありません。

藤岡耕男は 今の仕事を 本当に「天職だ」と思っていますので、どんなことも 辛くきびしいと思いません。

ただ、社員に対しては、ワークライフバランスとか、過労とか 精神的な問題もあり どうするべきか悩んでいます。

⑤「達成不可能に思える目標」こそ 数字を勝つ

唯一の方法。(落合博満(仮名))3冠王3回

①3割を超えようとする選手は、3割を目標にしている。

3割を超えようとする選手は、3割3分を目標にしている。

3割3分を目標にすると、3割という数字が目標から

113%に変わって 義務感から作られたもの。

そこからは焦りが生み、平常心失っていく。

3割3分を目標とし、2割9分が3割の打率へ

上がっていくのもなく、通過点だと感じ

るようになった方がよい。

②3割3分で、目標達成できなくても「今度こそ

みているよ」という反骨心になるはず。自分の

自尊心に火を点けるのも、目標達成の手法である。

達成のために今のやり方を変えても必要があると感じる。

(6) 理念と経営の勉強会。 (320回続けています。
新事務所開業のついでに)
①「いいえ」をいって身につけね。 (1回は笑ってみませんか?)
可能性が開ける。(①~⑤) 板倉脳外科医, 和田裕神経科医)

② 決めつけてるし「あいつが」悲観してるし、こういう可能性もある」と柔軟な考え方が「いいえ」をいって身につけね。

③ 免疫機能は気分が明るく楽しくしている時は高まる。

④ 我慢して得るより快体験が大切。(⑥~⑨) 金モジユシ社長

⑤ 経営者は、それらの成果に「喜び顔」を見せることが重要

⑥ ケーシが売れないのも店にお客様が来ないのも社長に原因あり。

⑦ 全社員が会社への不満をぶつけた結果、やと会社は

⑧ 我々が提供するスーツは、あいつの人を笑った。(あいつ。)
した。

⑨ 「コピーされてこそ本物」(ココシヤネル) (経営研究会)

⑩ お客様が喜んでくださること。何でもやる。(⑩~⑬) 高松屋から

⑪ 残業したくもない。効率的なやり方を考えました。

⑫ 人と違うことを考え、人と違うことをした。必ず信者がある。

⑬ 社員が働きやすい環境を配売しているから現場が知恵も

⑭ 社長の器以上に会社は発展する。(⑭~⑯) 田舞徳太郎) 生まれる。

⑮ 社長と幹部が協力し合い、足るざるを補い合う。

⑯ 業績の良い会社には、必ず人材育成に熱心な幹部がいる。

⑰ 幹部は、社長の「語り部」になるわけばいいから。

⑱ 苦しくなった私の背中を見ろ。(カンカ-セ子)
三澤正幸