

# 元気が出る TOMA REPORT



(1) 後継者 いますか。創っていますか。育てていますか。  
後継幹部 いますか。創っていますか。育てていますか。」  
2011年12月26日 帝国データバンクの定数調査で  
国内企業の2/3が後継者難と発表されました。  
又社長の平均年齢は59歳7ヶ月と30年連続で  
上昇し社長の交替率は過去最低の2.4% (2010年)  
となっている。そして、  
「めまじりく変わる 現代の経営環境のなかで、  
船取りのでたり、新しい感覚を持つ経営者への安定した  
事業承継が喫緊の課題だ」とまよっています。  
後継者創るには、10年かかりますよ。育てていますか。  
TOMAグループでは、私が55歳の時、65歳で引退を  
宣言し、徐々に権限委譲し、次期リーダーを何人も  
育てています。また完全ではお任せしませんが、  
そのためには、信じて、まかせると育てます。  
TOMAグループの経営計画書も、今期前期と  
私は、1枚も書いていません。売上計画もこの4年  
私は、幹部におまかせしました。

TOMAグループの諸事件も、私の決意であるし、副理事長会議(旧副所長会議)で、決まっています。私の出した議案も、否決されたり無視されたりします。千クシヨーと思ふこともありますが、TOMAグループを100年、200年、1000年社員が安心して働けるグループにするための次のリーダーを育成サポートする幹部を育てるために、カマニしています。彼ら自身も自分たちが経営している実感が出ていけるのではないのでしょうか？

人が育つためには

- ① 考えさせる ←
- ② 発言させる
- ③ 行動させる
- ④ 反省させる → を連続させることである

7-2-2 経営者の会社は ①と②があるの2、後継者や幹部が育つる...と思っています。抑えられ感ばかりで自主性があるかどうかです。

TOMAグループもあと5年で完全に次の世代バトニクッ千してしまいます。(私が65歳)

皆様も、次の後継者、幹部を今から7年遅くするのど育てませんか？ 育て方のスケジュールもつくります。TOMAグループが、ご指導します。後継者が育つる...と、廃業かM&Aしかあり

ません。

100年以上続く老舗社長は、駅伝の夕スキを拜って  
いて、後継者を創って、その夕スキを渡していき

皆様が、その夕スキを渡す人がいなくなる

いはけいば、死ぬまで走り続けなければなら

ませんし、そこにいる社員は幸せではないと思えます。

又はM+Aしかありません。

(2)あるお客様が、大変うれしいお手紙をいただきました。

「今年に入って、藤岡さんの話を4回聞か

ました。聞きたび毎々、自分の社員想いは、後継者

だと思えました。社員を心から本気で想うので、わか

れが、変わって、会社をきちんと方向付けをしていくべき

だと思えました。この1年間の絶大な変わって、

立ち直ります。その時は、藤岡さんの講演を、出させて

いただき、こちらに変わりましたと申し上げたいです。

今更の私は、人の話を聞かると、勉強になります。

勉強になります。

是非1年間、会社や私の変化を見て、下ま

私の講演や面談で、このようなお手紙をいただける

本気でうれしいです。

これから、講演や面談を通じて、

①社長が変わると会社は良くなる。

②社員の幸せを考えると、会社は良くなる。

③ 経営理念の確立と浸透が、会社を良くする。

右のと云えたいまたいと思ってる

是非 前田秋男の10ヶ条をミスター 岩崎が読ませるから、  
学ぶ。社長が変わると、会社は変わらないよ。

(3) 給与計算外注して、固定費と変動費化しませんか？

又、社長や役員は、給与計算でなく売上と社員の専任  
創りに専念してほしいです。給与計算がメインでありますが、  
人事労務担当者の本業の仕事は社員が働きがいを持って  
働ける環境を創ること(人事制度、給与体系、福利厚生  
制度など)ではないでしょうか？

TOMAのアウトソーシングサービスをご利用いただけます。

(別紙参照)

入主希望

(4) トヨタのロジセ(OSTソリューション)中経出が

① 現場に行く

おじやろ

期限を定める。

変わって  
いる。

② おまえの現場はいつもいっしょにおじやろか。

③ 「できる」、「無理」の区別に対して「やってみて何が言え

④ どんなことでも、絶対な期限を定めるのである。期限を

傷しいか、行動しているおまえのそのうちロジセになりました。

⑤ ある方が、やるべきものは、現場の人たちか、どいどい  
提案を、出していけるような雰囲気づくりです。

⑥ 君が部下に指示する時は、自分がたまたまできるか  
孝にしておけ。

(5) 成金の道標「社長業 1 つのチェック」  
(私の大塚尊敬する、日本経営合理化協会 牟田玉彦 社長)

以下チェックしてみよう。

① 時流に乗っているか。

マーケット、高品、生産地も時流を捉え、事業は進化して  
いるか。

② 独自の思想・手法を持っているか

他人やライバルと同じ考え方で、手法では競争が激  
しい。

③ 力を分散しているか

一つが成金しなくて、力を他へ分散しているか。

④ 顧客志向であるか

時間・値段・品質・サービス・事業すべてお客様の存在

⑤ 激しい競争に強いのか

付加価値

⑥ 社長に魅力があるか

買ってくる

社長の性格のことであり、社長、お客様はその魅力の存在

⑦ 不慮の出来事と備えているか

⑧ 抜擢に走っている。今の時代は、本業の経営に集中する

以上、いくつ  かつきましたか。

(WIZ  
Biz  
FY)

(6) 社会的な抜き差し防止、何の存在の問題か。

人数が増えれば、ひとりの貢献度は低下する。

自分一人くらいという意識が自然と出てくるのである。

自分が、カニの2モ大勢に影響は無いと考へてしまふ  
 けれど「自分がいなければダメだ」「自分が、かまなければ」  
 と、担き仕事と個人の役割に対して使命感を持てた  
 必要がある。「何のためにやるか、を常に問いかける。

(7) 理念と経営の勉強会(2月号)340回とりまけた。

① 戦うマザー工場 (女製品開発 6社技術開発 6社生産  
 技術をこめて作る母体とする工場)は国内に残せ、

② 不確定な時代は、海外、国内の両面張りが必要

③ 安い国、安い賃金だけ求め、放浪の旅に出ても  
 モラセがありません。最後の南極のハニギニトついでです

④ 自分の余命は10年と決めれば「覚悟は済ませる。」<sup>「かるい」</sup>

⑤ はい。今では「天賦正超之」<sup>「天命」</sup>だと思ひます。

⑥ この世に生を得るは、事と成るなり。(坂本龍馬)

⑦ 人のために尽くすから、お客様が感謝する。その感謝が生かす。

⑧ 才は徳に及ばず、「才は事業、徳は継続」

⑨ 業界のルールを打破り「お客様のため」という一点で成功

⑩ お客様と接するのは社員。社員の質の向上は売上アップ

⑪ 経営理念は「心をかたまた人にたすける」

⑫ 社長力→ビジネスとは、会社は顧客の利益を追求し  
 次に顧客はその利益に見合った利益を会社に渡す。

⑬ 管理力→「利益重視」の視点でなければ結果は出ない。

⑭ 立派な計画書を作っても、成否は現場次第で決まる。

現場力 ①~③ 藤本隆宏 (東大教授) ④~⑧ 富安社長 (株)行 ⑨~⑪ 田村社長 (株)田村写真館 ⑫~⑭ 田澤徳太郎氏 (理念と経営 2月号刊)

