

元気が出る TOMA REPORT



(1) 社長さん、ビジョン 語る、どうですか？

TOMA コーサルタントグループは、10年前から、

(株)日本創造教育研究所の沖縄ビジョンセミナーに参加し、

毎年5月と、TOMA の10年後のビジョンを発表して

います。今年で10回目となります。20年前に TOMA

の成長が止まり、悩み、タタキ10年後に、このビジョン

セミナーに参加し、経営理念をつくり「社員の

幸せづくり偉業が、お客様の幸せづくりへの近道」

の人事理念をつくりました。以来10年間10年後の TOMA

コーサルタントグループのビジョンを発表しています。

このビジョンセミナーで、出会った、松下幸次郎の

一書兼子の木野望之生から、経営成功要因は、

①(絶対条件) 経営理念の確立と浸透が50%。

②(必要条件) 社員の個性が最大限に発揮できる

こと30% (社員を大切にし、夢ビジョンを

語り、信じて、まかせること)

③(付帯条件) 戦術と戦略は20%で、社員を

好きにやらせたこと。

を実践してまいりました。結果として、
10年前と比較して 2.5 倍の規模になり

社員満足度 (外部への依頼による) も 70 近いの
満足度をいただくようになりました。

社員に「夢・ビジョンを語りませんか」

優秀な社員が退職する理由は、2つあると言わ
れます。①この会社の将来・ビジョンが見えない。

②この会社の将来・ビジョンが見えた。(たいてい
ない・ビジョンだった)

TOMAの10年後のビジョンの一部を紹介させてい
ます。

① ホールディングカンパニーの下に 20 社の会社と
国内支店 6 社、海外支店 (ニューヨーク、スイス、上海、
シンガポール、タイ) をつくり、そのうち 10 人の女性
社長や支店長がいる。

② 日本一働きがいの会社 中小企業部門で NO1

③ 経営理念を「社員・家族」でなく、「社員・家族」とし、
家族の事業創り、社員のワークライフバランスの改善、家族
アキートの実施

④ 100 年企業創り顧問契約が 1000 社

⑤ (社) 100 年企業サミット協議会の会費が 1000 社と
世界一多い日本の「100 年企業」と世界遺産登録を實現

⑥ 各社員は、④ 自分ブランドを持つ ⑥ 社員・家族

やお客様を明るく笑顔前向きにして④多くのありがとうをいただき⑤残業休日出勤しない本物の超一流専門家が、100名います。

⑦ TOMAの各部門や外部ブレーンの内容、活用を熟知し、総合プロデューサーとして、1つのお客様に TOMAの総合力を活用して、100年企業創りのお役立ちを推進してもらう 総合プロデューサーが50名できました。

なにと、社員さんと、パートさんに熱く語りました。5年後でも、10年後でも、夢・ビジョンを語りませんか？ 1人ずつ、その夢・ビジョンを近づけてくるのです。本気で、変革するまかせにします。不思議です。

(2) 永続企業を創りませんか？ 100億円企業より、100年企業です。そのヒントが 6月14日(木)に「100年企業サミット」で学べます。今回は300年続く「山本山」、200年続く「亀屋」、100年続く「太田胃散」「石川酒造」です。なぜ長寿なのかを聞きます。一緒に学びませんか？ 老舗研究家の第一人者の後藤先生から、老舗の経営の極意を学べます。パーティーもあって食事しながら名詞交換もできます。(別紙参照) 学んでいる社長の業績は低下します。

(3) よい企画やアイデアを生むためには「初めて」

をつくるのです。(秋元康 - AKBの立役者)

常に好奇心が強い人は、レストランのメニューでも、
今までの人た事のメニューをたのんでみる。魅力的
な人の多くは、「初めて」をつくるのが上手な人です。
「初めて」を作る人は、おっくう」「わすうわしい」
「手間がかかる」といった面倒がる気持ちで、捨てるH4が
できる。「初めて」を作る人は、自分が変化すること
「初めて」を多く作り、いつまでも新鮮で、

魅力的な人でありたい。

(4)「細かい計画を立てる前に、まず七割符を置く」
「服を置く」と着ていく先かである。(中谷彰宏)

コンサートで、コンサート面白いがどうか人と聞いてみたり、
まずCDを聞いてみようと言っていた。チケットは置か
ません。

以上、何がわかる前に、細かい計画は立てずやること
です。それがテンション下げず、実行できるコツです。

③の「初めて」をつくる方法だと思えます。

(5)「あいさつの魔法」(ACデパートのコミュニケーション)
長沢龍

「こんにちは。ありがとう」

こんにちは。さようなら

まほうのことはで。たのしいなから

おはよう。いただきます

いってきます ただいま

ごちそうさま おやすみなさい

すてきなことはでゆかいななかま

ニヒニヒは、ありがとう

あいさつするたびに、ともだち ふえろね」

口先だけで、言葉にあるのいる、/じをよめて、

魔法の挨拶、魔法の言葉「ありがとう」

「こめんとさ」をよめる自分でありたい。

今日もこの魔法の言葉で、目かきふく、明るく楽しく日々
よくいこう！

(6)正確な月次試算表は翌月いつ出ますか？

TOMAでお客様アンケートで調査した。毎月翌月
5日までに送っている会社は100%黒字だった。

1ヶ月以上後に送る会社のほとんどは、赤字で
資金繰りの悪い会社でした。

京セラグループ経営で、JALも倒産するまでに
過去最高の利益を出し、ヤシカ、コピーのミタも
倒産後すぐ、京セラグループ入り、2年で黒字にしました。

それは、まず、試算表(京セラの場合は、各グループ別の
付加価値を、各グループの総労働報酬で割って、
人時生産性)を、なんと、6月分を6月30日夕方
5時に発表するのだそうです。人間が成長

できる仕組み。①考えさせる ②発言させる ③実行させる
④反省させるで、当月分を当月末に発表し④反省させ
①考えさせて②発言させて 7月1日から実行させる。
これが、人間を成長させ、会社の業績を上げる
極意なのです。是非、試算まで 5日か10日以内に
正確な価値を出す仕組みつくりましたか？
TOMAは、完全に 5日か10日を出すお約束が
できます。お約束にご相談下さい。(別紙参照)

(7) お客様へのお約束、12か条を改訂し、
15か条としました。これは、リッツカールトンの
クレドと同じで、社内で、朝礼時15条を読み、
どう実行するかを確認するものです。

TOMAコニカルタニツグループは、30周年に、ブライディング
を実行し、我々の提議価値を決め、それを基準に
お客様へのお約束を、15か条にして内容をより
明確にいたしました。是非期待していたお客さまと
思います。そうであるけれど、すぐ理事長 藤岡社長
(直通 03-6266-2560)まで電話いたしません
でしょうか？ 又、年2回実施している「お客様アンケート」
にて記入いただければでしょうか？

そのように、ゴロと量が TOMA を成長させ
結果、お客様のお役に立ちたいと思います。(別紙参照)

- (8)「理念と経営の交差点」(学ばるゝ社長の幸福な、)
- ①京セラの2つの「人間」といふ。どんどん低下しています。何か正しいか。倫理観や学びませんか。350回も社会的規範にしたがって誰にもやっていますよ。前問おれも耳にじることの正しい経営をやる。学び続け、業績向上しています。
- ②仕事とは従業員、物心両面の幸福。物の面では降々とした会社をつくり安定と安心を図る。心の面では緊張感をもつ。つまり甲斐のある仕事をして豊か人生を送るようとする。
- ③京セラの強さは社員一人ひとりが全力で創意工夫ね「アムバ」経営。一つの「アムバ」は10名ほどのグループで、そのリーダーが中小企業の経営者のような経営のかじを取りまそう。そしてこの「アムバ」について「時間きり計算」の向上を目指す。その中でリーダーのみならず社員一人ひとりが創意工夫
- ④群れる、集うことが基本。毎年やる運動会(秋)で20,000人しる近くが集まる。(99%参加)。優勝するチームは業績も良い。
- ⑤人間を元気になる三要素「出さ(主役)」「評価(褒め)」「自信(ほめる)。お年寄もホケる方法。
- ⑥危機感があったからこそ、新しい商品と市場と発見できた。
- ⑦お客様を満足させる秘訣の飽きずやる工夫 ⑧常に時代のニーズを察した商品開発 ⑨同僚たちと力を大事にする。
- ⑧社長力「無から有を生む」今概ね夢を挑戦は生み出す。管理力「荷物が重たいのではるり、自分の力が足りるのだから」。
- 現場力「社長、幹部、現場も起業家精神あふれる社風をつくるべき。
- ①～④京セラ伊藤相談役、加護野教授 ⑤いづとり横石社長
⑥～⑧北一硝子浅原社長 ⑧田舞徳太郎