



元気が出る TOMA REPORT



(1) TOMA の経営理念を 10 月に変えました。
当然「明るく・元気・前向き」は 変えません。
「社員とお客様」と「社員・家族とお客様」と
します。社員の幸せづくりは、家族の幸せづくりも
しっかりと、社員の幸せづくりができます。また TOMA は、
社員の幸せづくりは、できています。また、家族の
幸せづくりも セットで行なっています。2. 社員・家族の
幸せづくりをしていく。今後、この理念へ従った
考え方、行動をしていきます。

社員は家族の幸せづくりをして行く。幸福感を持ち、
社員がお客様や地球の幸せづくりを、実行する
のが。幸せづくり徹底させています。

TOMA の人事理念「社員・家族の幸せづくり」傳承が
お客様の幸せづくりへの近道となります。

(2) TOMA は、10 月から新年度となりました。

① 5 月に 次年度会議がスタートし、まずは空腹。

副理事長の人事オミヨリ 副理事長が 全体の方針
組織を決定し 各部門を決定します。 6月上
副理事長と部門ごと 12月2日の会議を行い TOMA の
方向性や 評議事項について決めてます
7月から 次年度の経営幹部(副理事長、理事)が
次年度の評議事方針や人事や人事制度などを
決定します。

9月第一土曜日には 正社員全員が集まって会議。
各部の方針や行動スケジュールなどを決定します
この日の最後に 各部門の会議が行われます。

これがまとめと 経営幹部会議といい 印刷川にまわします。
理事会の会は 4人の副理事長と 決め、経営会議
の変更のお願いと、次年度は もっと各人各自
が 業務の夢を語りますとしていることを
お願いしておきます。 社員の皆様が
決めてます。 社員にあまかせります。

経営幹部会議(印川)一枚も言ひません。 表上日程で
人事制度を 私は 社員にあまかせしました。

松下幸之助の 経営成功要因を実現(?)する
① 必要条件(50%) 経営理念の確立と 濃厚
② 必要条件(30%) 社員たる個性が最大限に發揮
できる環境づくり、社員本位の信頼をもつ
まかせる経営、社員と光るあかるく経営

④と⑥が徹底されました。

⑦(20 分) 戦略と戦術は、社員に自由に与えられました。

これを継続し、毎年成長させたいと思います。これによりまた
あの方々様や社員も成長し、半年の統リーダー
候補も多数出てきました。

是非 ①～⑦ カリマセント、TOMA グループへ

そのお手伝いさせていただきます。今藤向井男が
いたくないのも、維持する体制はつくりました。また、統リーダーの育成が

② /10月1日(月) 経営計画発表会と社員会、10-トラン
全員が実施します。年初に人材やるH中止333、ハイスト
③ 各年度幹部会への説明、経営計画の配布。

④ 球場長先生 (10分) ×人材は育てました。

⑤ 営業部長、部長、課長。今年度の決算表明 (80分)
これが X人材です。

⑥ 年初に育成した今年度の人事制度と人事評価制度
の説明 (80分) 今年度 = うなづいていたり、こなす
大+ス、昇格して33と年初に決算表明 (きめの=とぎ)

⑦ /10月1日(月) 経営計画発表 決算表明懇親会。
今年は六本木の有名なクラブ (クニス) マハラジヤで
借りた方々をやりました。

⑧ /年間の個人表彰式 (一般社員、1P-トは全員)
ベスト主任賞 課長賞 部長賞、新人賞 努力賞 MVP

方針を改め、私はほとんどの方がわります。

社員の皆に理解もとります。

このイベントも絶対に成功します。(30分以内の方針)

⑥乾杯

⑦大騒ぎ。(内容は TOMA のイベント部隊が
113.11.3 と声を出しながらおまかせです。

以上、TOMA は 社員を信じて まかせて いきましょう
ミスラムができます。

まかせ小屋のことは社員がさくら、113.11.3 とアゲア
や高見を出しながらおまかせして、リーダーとしての
能力を高められるのです。

内容不明な点があれば、TOMA 社員に確認
して下さい。社員が安全でいることを維持・発展させ
て組みつくりませうか?

(細密和半若)

(3) 不満を乗り切る 5つの方策

①考え方を共有し、社内の融通・調整を図る

社長が 従業員のことを思って、従業員が社長のことをP...
P...と見るのか、どうやら人間関係が上手ですか?

常に 喜びをもってお話し続ける 1/4 寸前後を会社の
ありたい方向性、夢、と 理想の実現を常に 1/4 寸前後

②徹底して 経費削減で 高い収益体質をつくる。

毎日早朝の月次検査を出欠勤が重要な経営指針盤
だから、社員の2ヶ月ごとに下記の削減は上回る。

コストダウンに注力する、直上向上努力をしていきたい。
シリコンヒート、シリコンヒート

③ トップが自ら動き、官能力を強化する。

新規チャネル開拓、売り方の変更も創意工夫して下さい。

④ 新製品、新商品の開発に力を入れる。

不満の中にイニシアチブがあるものが必ずあります。不満な
新商品、新商品の開発ができるのです。

⑤ 知識をしだりたつ、創意工夫に努めよ。

すべての面で創意工夫に努め、景気がよくないときに
發展する芽をつくることが非常に大事です。

(4) 100 人に 1 人セロ。(帝国ホテルの教育の 1)

99%の成功事例を積み上げても、最後の 1% が 2%
すべての信頼を失ってしまいます。(年譜と関根義)

① ミスは出でるがる(ミスを見つけ出す努力)

② ミスはうぬぼれた優秀な人材=高難度 2%
作業 1% です。ミスの化粧を必要

③ ミスは構造と慣れておこなう(ミス)。

④ 小さなミスは重大な事故を防ぐための X-Y-T-3%

ハサウエーの法則。1%の重大な事故。高難度 2%

技術と事故が別の者(300 のヒヤリ) 1% ト7%

好景気が存在する。(ヒヤリハットをつぶす(2 100%))

⑤ ミスの生じて後の対応も重要。きちんとした対応

と 2 度とある。仕組みがいい。

(6) 常に心配するところ。

TOMA が、かミナリカートヤ ミス防止を行なっている。

(5) 長生きの秘訣 (考え方と開き方)

① たくさん 笑う。

② 人とのことをよくしゃべる。

③ 毎日 173 133 人。 113 133 = 21.64% が笑う。

④ 社会活動、人のためを行なう。 と言ふ。

⑤ 王の声を聞く。(自分の声を聞くと思ふ)

たくさん 笑って、よくよし方で、ありがとうと言ふ。

続 H2 セのため、人のために努力し続けよう。

いきまし。

(6) 成功者と成功しない者の違い。(考え方)

成功者 = 他の誰かが成功した。自分は自分

不成功者 = 自己満足のせいか、自分は自分

成功者は、天職 みつかる前に 転職しない。

不成功者は、天職 みつかる前に 転職してしまう。

(1) 西郷隆盛 命もいさぎ名もいさぎ官位も

金もいさぬ人物。始末上 国子ものだ。此の

始末上 国子の人はなぜ 艰難と苦にして

国家の大業を成し得たのである。西郷と申す人は

(8) 理念と経営の変化議会

- ① 病院や施設で車椅子を用ひる。傷めにこが、回復への道筋だった。
- ② 傷めにこが、人の手に立つ。必要とせず、うなぎと車せんとなり。
車せん A, B = X 車せんも立てる A, B いく。
①~③ 車せん A, B の車せん会社
車せん A, B = X 車せんも立てる A, B いく。
日本法政大学実業研究会
- ③ 障がい者のがん病院を立てる。傷めにこが、車せんをするねがうがう。
- ④ MOS ハーフーの意味 Mountain (山のほうと気高い堂々)
- ⑤ Ocean (海の洋と海(みゆ)心地) Sun (太陽のほうと人生)
- 人生はこの海の精靈とも、この太陽の自然との歓喜と憂。
- ⑥ 創業当時から掃除の道具が売っているか。社会貢献も自然体です。全店舗で朝の道掃除(朝清掃)実施
- ⑦ 海外出店が大いなることはその国へいかく受け入れが、
受け入れるのは万能となる。
④~⑧ 横田モスクワ(社長)
⑨~⑩ 金江アントニオ(社長)
- ⑧ 衣類店で 105 帯程度のカドナルドと並んでいたのは、地域を大切に。お客様への深いつきあいでしてきました。
田島徳太郎
⑪ 29 才で約 20 億円の慶弔借入となり。眞剣に生きる。
本当に人生が始まった。第二創業の日でもある。
- ⑫ 会社は、(つか)利益が出来た強さが、負けじけり。
社會とその家族を守ることをやる。だが、利益を貰うだけでは、社會に貢献する、誰よりも貢献できる力がある。
- ⑬ (左端)自分の仕事を始めたばかり、最高と見えた日が今日。
モルヒナス
(右端) あめ。
- ⑭ (左端)自分の仕事をやりきった日が来ました。傷め軽減の事が社會。
(右端) あめ。
- ⑮ (左端)自分の仕事を終らせてもらはれ、10 年後は開かず。