

藤間秋男の 100年企業創りレポート



●今月の経営テーマ “お客様からの信頼を積み重ねよう！”
 お客様からの信頼を積み重ねることによって次のようなメリットがあります。
 ①仕事の質が高まります ②職場が活気にあふれます
 ③自分を成長させることができます ④お客様がお客様を紹介してくれます
 ⑤業績が向上します

株式会社コスモ教育出版「理念と経営」カレンダーより

(1) 働きがいを高める組織風土改革セミナー参加して働き改革も、採用面・定着面・やりがい面など。土壌の通ぬ状況にあり、皆様の会社でも実行できていますか？ サイボラス(物)青野社長は、離職率を28%→5%を実現させ、多くの社員がより成長により長く働ける環境を実現しています。是非学んで働き方改革元年としましょう。(4ページ参照下さい)

2018年7月3日(火) 14:00~16:50 コンパスクエア日本橋です。(これから人手不足の時代がきます。今の社員の奪取つくることを優先です)

(2) 「うそ」をつかえる。私の孫の小学校入学で校長先生が新入生に対し、これから生きていく上で4つの事を守って下さいと言われました。

- ① 「うそ」をつかえる。
- ② お父さん、お母さん、先生の言うことをよく聞く。
- ③ 友達を大切にすること。
- ④ 自分の出来ることは自分でやる。

①の「うそ」をつかえないことについて、今のお役人の超えん人か政治家も本音で「うそ」はついていないのか。うそも方便との言葉もあります。辞典でよくと悪事と結びつくうそは許さないとあります。

うそは泥棒の始末。とモロモロ。自戒の念も含めて「うそ」は子供たちのためにもやめた方がよいですね。えん役人、政治家の皆様、いかがでしょうか。(子供が大人が「うそ」をつかえるのが「うそ」をつかえないのが「うそ」)

(3) 会長になってやるべきことをビジョン経営沖縄セミナーで学びました。まず基本は市原理事長からの世の役員ができていないことの結果TOMAグループの仕事に結びつくことをやっていきます。

- ① 100年企業コンサル (100年企業の法則コンサル指導)
- ② 事業承継コンサル (事業承継を太所高所が指導)
- ③ 後継者と一緒に探します。
- ④ 後継者の育成します。
- ⑤ 会長、社長、後継者のコミュニケーション不足改善コンサル。
- ⑥ 赤字企業を黒字化して後継者が承継しやすくする。
- ⑦ 事業承継のための銀行保証はかしのコンサル。など。社長の本気度(やらざるよりいなくならぬにかならずやりたい気持ち)をみて受注判断していただきます。(ビジョン経営沖縄セミナー16年目です。TOMAはここでも成長してきました)
- ⑧ 市原理事長の応援団長。これを会長の仕事としていきます。

(きんと社長と会長のすみ分けしなくていけません。問題が起きて)

(4) 柳井正ファーストリテイラー社長が後継者指名(澤田貴司現ファミリーマート社長)を受けましたか(断って2002年に退社したのはどうしてですか。『ファミリーマート社長澤田貴司の苦闘』週刊ダイヤモンド 2018/3/24)

- ① 自信がなかった。
- ② 物事を自分で決めたいと社長じゃあと思いません。結果責任も負って決断し実行する。ファミリーマートはオオの柳井氏か自分で決めたいとかが入らしたくないと。TOMAでは、藤間は意見は言うが最後は市原理事長で決まるといって言っています。決めたいならストレスはないと思います。

(5) ドラッカー塾で学んでいきます。おぼろしいですが、早く学んでおけばよかった。(ドラッカー塾 国永先生)

- ① 変化が常態の時代に入った。知識が古くなる。経験と勘測だけの時代は終わった。世の中の変化は変えられない。できごととは変化の先頭に立つことだ。世の中の変化が早いから、事業機会がチャンスが増える時代。経営能力があれば、のびのびと世の中に貢献できる。

②経営者が1人は迷信がある。1人でやるとするから無理がある。

経営者には少なくとも4種類の性格が必要①牙えり人

②行動派人 ③人間的な人 ④表に立つ人で、すべて1人の人間には無理がある。成長している企業は経営チームが存在する。

Yニール・深大・盛田昭夫、木村、相宗一郎・藤沢武夫、河島喜好、パナソニック、松下幸次郎、高橋荒太郎 等。

一身同様の経営チームが、この必要です。

(TOMAグループも1人の副社長から4人の副理事長に変更に経営チームを作ったのが成長したような気がします)

もっと早く気付けばよかった。

(6) 明るい未来と可能性を信じる。(虎しの力、望月俊孝 現出陣)

社長が社員を、上司が部下を、本人以上に、明るい未来と可能性を信じて、こがでま、指導し、相談に乗る力を合わせて

いったら、社員や部下の才能が発揮され、仕事や職場の人間関係が楽しくなり、生きがいを感じていくことになり

しょう。そんな会社がお客様が愛する会社にはなりませんし、業績は伸びていくことになり。むしろ、おかげでいくとい

言いません。しかし、リーダーが本人以上に、明るい未来と可能性を信じ続けることができた、疑い、疑いはリーダー

と上へた雲泥の差が出ることは言ってもありません。(明るい未来と可能性を信じた「ワリワリ」しませんが)

(7) 危機がなければ大企業病にたかまえておくと作

自ら危機を作り出した経営者。(その1995年、七康利 新創企業投資育成(株)、サントリーの創業者鳥井信治郎と2代目の佐治敬三 機関誌)

①赤玉和トワイニングという大ヒット商品で会社を大きくした鳥井は、ニールが売れた売れているので「ワスキー」に打って出ました。

ワスキーは、すぐに理想化できません。5年7年の熟成期間が必要で、案の定、3年位の資金が枯渇してしまいました。

実子の敬三を、裕福な佐治家と養子に出して、その持参金で倒産の危機を乗り越えました。

戦後とあるワスキーが売れ始め、ワスキーは、ワスキーの赤玉を扱って、売上世界一になり

ます。

②2代目の佐治は、ビールへの参入という恐い挑戦をしました。

ワスキーが売れ、商人というものは「へそ」を上に上げた途端と絡んでしま

う。頭を下げて、苦労して売子経験を積んだ会社と未来はない。当時サントリーには

頭を下げて売って、お願ひにまじり、ニールがセールスマンが強くなるは

か。佐治が社長の時代、一度もビールは黒字になりませんでした。壁がないのなら自分で壁を作り、それを乗り越えることか

いかに大事かをサントリーの歴史は物語っています。

(前掲は、事業承継、ヘルスケア、人事労務コンサル、経営コンサル、海外支店、静岡支店などの壁を作り、乗り越えてま

きました。TOMAグループも、大企業病にならないように、次の壁を作り、乗り越えてま

います。⑧) 理念と経営の融合 2018年10月 回越えました。一緒に字がま

①生産性を上げるには、①労働力対策 - 契約社員でも教育し、こ

の結果を出した、こ報酬性を与える ②女性の登用 - 女性か

より生産的に働く機会を増やす。③法律 - 女性が管理者として

仕事をやり続けることができる(法律つ)

②中小企業に後継者不足で会社をたたき出された。③中小企業には「魚」でなく「金」の支援を

する。これは人材育成で教育です。(①~③ 前伊藤忠会長丹羽宇一郎 英誌「エコノミスト」元編集長 ビンエモ)

④経営理念「お客様の「おまじり」を、実現」

⑤石の意思で健康を支える。④流機エジプシア 西村社長

⑥早く自己に気づき、社長自ら改革する。⑤Amny Group お客様係総責任者

⑦ディスクッションして、世衆知を集められた。⑥二枝友太郎

⑧小倉快人働けば、過労死などあり得ません。⑥~⑧ 田舞徳太郎



今月の 元気が出る 言葉集

『平成のなにわ商人鑑(あきんどかがみ)』その3 (伴ピーアール株式会社)より
「真(ほんま)の生き甲斐は 自分の欲望を 満たすことでは得られまへん
世の中や 人の幸せに 奉仕することから生まれまんねん」
「あれが悪い これが悪いやと 不幸の原因(もと)を他(はた)に求める人は
幸せには なれまへん いつも自分を見つめて 改めていったら運命が開けます」
「日の吉凶(よしあし)をいうけど 人が生まれたり 死ぬ日を
選ぶ人はおまへん その日その日が 良日(ええひ)と思たらよろしいねん」