

# 100年企業創りレポート



SINCE1998

●今月の経営テーマ “働く目的を考えよう！”

働く目的を考えることで次のようなメリットがあります。

- ①仕事に対する意欲が高まります
- ②やるべきことが明確になります
- ③自分に必要な成長項目が分かります
- ④仕事の効果が上がります
- ⑤自分の仕事に誇りがもてます

株式会社コスモ教育出版『理念と経営』カレンダーより

(1) リーダー格のいる、イワシの群れみたいな組織にした。理念と経営の勉強会1度は参加しませうか。或は企業から社以上学んで社長後継者がたくさん参加します。TOMAは社員12年700回以上続けて業績2倍以上しました。(①の理念と経営2018年(株)スライムインターナショナル社長 早稲田大学ビジネススクール内田教授)

①売上連結 133億円、社員600名(国内外) 30のブランド 直営店200店舗

②今年3回は倒産しかけたらV字回復の共通点は「チャネル変更」  
路面店 → フォーミュラ → 駅ビル → ショッピングセンター(取引量もあがる)

③果敢に新ブランドをくり広げた路線で出店している。そして毎年主力事業の利益の3割を新規事業に投資する。

④だが最終的に決めた上限を超えた“廃業”させる。(キチガイ) (7/17)

⑤その厳しさがこの積極性につながっている。  
「守りながら(廃業)攻めろ(利益の3割を新規事業に投資) (3億円の赤字)

⑥ 業績を「0から1にする」「1から10にする」そのための得意な人がある。

⑦ 口出しの多過ぎる「計子のキリキリ」が社員を考へさせる。

⑧ バトンは手前が準備ができていない。競争相手がいる。別にマクドナルドが

⑨ 私はイワシの群れのような組織にした。誰か偉い人はいない。誰か偉い人はいない。みんなの力で前に進んでいこう。誰か偉い人はいない。みんなの力で前に進んでいこう。

(成長する会社は社員に委ねる。失敗も限度を決めて廃業レベルを決めていって、X1111)が主としていっている。

最終的には「イワシの群れのような会社にした」といって「理念と経営」一緒に学ばせようか。

TOMAの担当社員と学ばせようか。おぼろげにしている。

## (2) 早稲田で老舗ラーメン店が徐々に閉店お事情

「東洋経済オンライン」(井手義長: ラーメンライター)

最近で1杯300円~400円台というお手ごころメニューをそろえた老舗ラーメン店が、徐々に閉店に追い込まれている。その要因をラーメン評論家の山路カセ氏は「戦後から高度成長期60~70年前に開いた店は後継者問題に悩まされている。現代の価値観として『家業』という考え方が薄れてきている。親の跡を子どもに継がせたいが、子どもは個人商店は決して儲かるとは思っていない。後継者を取っ替えのままだと、その跡地を大手チェーンが入ってきている」といっている。(早稲田周辺で過去5年閉店したのは22店)

★ 荻窪ラーメン<sup>中華</sup>三益も50年続いていたが、後継者不在で閉店(ラーメン好きの私は残念です)

小売店、飲食店などは後継者難でほとんど閉店していく。結果個性のない大手チェーン店が進出する。アメリカ行くとほとんど大手チェーンの飲食店が溢れている。個性のない味のない店はカリの日本に反してしまっている。私はその味もほとんど大手チェーンには入りません。丁寧な接客も抵抗があります。皆様いかがでしょうか。藤間秋男は。

## (3) 飲食店の後継者問題に立ちあがります。

個性のない味のない大手チェーン店ばかりの日本に立ちあがります。B級グルメの大好物を藤間秋男はおぼろげにしたいです。ただ、うまい店も徐々に下っていく。

- ① 親族の中で継がたい人を探します。説得します
  - ② 社員の中から継がたい人を探し、説得します
  - ③ 飲食店をやりたいたい人を探します。
- 当然、開業資金、経営計画、資金計画、も相談にのります。

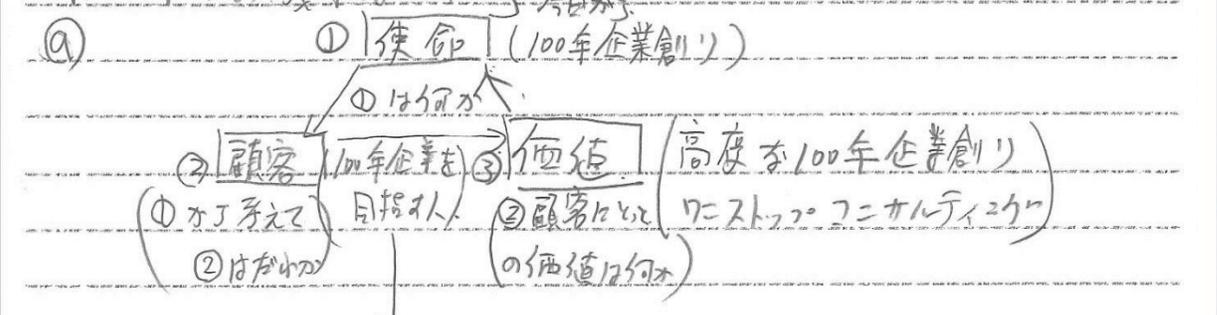
(「賢い方はいないか?」100%地下鉄X1111駅24駅に解決する) 後継者問題  
「店も出ました。飲食に限らず相談お待ちしています。アメリカのお手ごころ大手チェーン飲食店が溢れている。日本の食文化は大切にしたい。小売店飲食店を大切にしたいか!」

(4) TOMAグループの市原新理事長の1年目の評価 99点 (前同僚)  
 昨年の10月にTOMAグループの市原新理事長がスタートしました。  
 この一年、大問題がいくつかあり、良いこともたくさんありました。  
 それをたくさんとらえてきました。  
 又会議では、徹底して意見を聞かすこと、足りなければ  
 次の会議でも聞かすこと、最後は決めていきました。  
 皆をまとめていこうという経営をしています。  
 私は、できなかった全員経営、衆知の経営をやろうとしていました。  
 売上も目標達成し、次年度も成長を遂げる目標にしています。  
 会長の私の出番があるくらいで少し、さみしい気がします。  
 残り10ヶ月ですが、それは行動するまでの10ヶ月かかると  
 期限かのかげされてしまうことがあること、私は期限に  
 対してきびしくしています。それは、市原理事長の優しさだと  
 思いますか。この月俸の連打をおくれているように感じています。  
 (まかせの経営は、14%社員を成長させます。)

(5) 年輪経営『いい会社をつくりましょう』(伊那食品会長 堀越寛)  
 ① 私は木の年輪から、確実な成長をつかむことの正しさを学びました。  
 年輪ができない年はありません。年輪の幅は、木が太いほど広く、  
 歳月を重ねて、ある程度大きくなると狭くなるが、<sup>自然の</sup>根理で、狭くなるか  
 らず、成長率は低くなります。しかし木全体の円周・容積は  
 年々大きくなるので、成長の絶対量は大きいです。  
 ② 売上・利益の数値は、自然体の年輪経営の結果であり、  
 前年を下回らなければ歯止めさえあれば、必ず数値目標を  
 掲げる必要はないと思います。  
 ③ 売上高を伸ばすには、社員が、そのための能力を十分に発揮  
 できる環境づくりを心がけ、社員には、できる範囲のベストを  
 尽くすことを求めています。

歯止めは、各部門、各店舗、絶対前年を下回らない。この気持  
 大切にする。TOMAグループも、37年、3回前年下回った年がありま  
 した。やはり、その年は、あんなに最悪な5年でした。そうならないため  
 良い社員、良い高知、良いノウハウ、良い社風をつくり続けたいけ  
 ん。絶対前年割れは有り。また、変化が常態の時に  
 変化の先頭に立ち続けたい。限り前年割れはありませぬ。

(6) ドラマ「塾」で学べる (おもしろい内容です。参加不可(お))  
 「おもしろい」の成果は何か、<sup>金銭</sup>金銭



成果 (成果を測る指標) 売上・利益を上げなく、  
 感謝、ありがとう、言わない言葉  
 評価 (保持)

- ④ 成長を測る指標を持たないと ① 改善しない ② 衰退する ③ 仕事のやり方が
- ⑤ 成果指標は働く人間の意識や行動を変える。 (わからなくなる)
- TOMAでは「ニコニコカード」の枚数、お客様アンケート、朝礼発表  
 などにより、周知しています。
- ⑥ 顧客を通じ、知りました。喜び。 (上得意な14%成長が面白い)
- (ドラマ「塾」 中野を太くします。10年前の間にいり、TOMAも、と  
 (世間の賞、お恩を万分の一でも お客様と社員と喜ばせることに  
 返したい。 (尾島春夫) (中井俊巳のXILSから) 返しては  
 ① 2018年8月15日、山口県、行方不明の2才児を救出し、全国的に  
 有名になったスーパーホラニア (尾島春夫 78才) 列伝です  
 ② 朝は14時までに、③ 仕方なく、命を生きるの感謝を、  
 ④ 朝は14時までに、⑤ 仕方なく、命を生きるの感謝を、  
 東北の仮設住宅がなくなると、みんなが元の生活に戻すこと。 (7年8月相模酒)  
 ⑤ 好きな格言 「笑門には福を有る。」  
 ⑥ エモアが、謙虚で、前向きで、優しく、ホムアル、すてきな人。

今日の 元気が出る 言葉集

相田みつをの言葉  
 (ベストセレクション・日めくり 復刻版「おかげさん」ダイヤモンド社)より

イキイキはつらつ 感動いっぱい いのちいっぱい  
 道はじぶんでつくる 道は自分でひらく  
 人のつくったものは じぶんの道にはならない  
 感動とは感じて動くとき書いたなあ  
 うつくしいものを美しいと思えるあなたのところがうつくしい