

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で次のようなメリットがあります。

- ①お客様がお客様を紹介してくれます
- ②お客様からの評価が高くなります
- ③仕事への責任感が高まります
- ④世の中への貢献度が高くなります
- ⑤業績が向上します

2019.06
VOL.253
SINCE 1998



株式会社コスモ教育出版『理念と経営』カレンダーより

(1) 18年間連続でビジョン経営沖縄セミナーに参加しました。初参加時は社員41名 スタッフ(パート)13名で、専任者が退職し補充で新人を3名定着と悩んで参加しました。10年後のビジョンを作るセミナーでした。講義50% 自習50% (またあるは徹底) で10年後のビジョンをつくり、それを持ち帰って5月から9月までの10月からスタートする新年度経営計画の立案会議に役立てました。また松下幸次郎の経営成るための3原則 ①経営理念の確立と浸透 ②50%の力 ③社員がイキイキと働く環境をつくり、信じてまかせて30%の成果 ④戦略と戦術は社員にまかせよ、を「字」で実践して TOMAの今の200名体制をつくりました。毎年10年後のビジョンを立てるの、毎年新たなものを加わり、それをほとんど達成してしました。

2009年に立てたビジョンでは、2019年には社員スタッフ200名、公認会計士、税理士、社会保険労務士、弁護士、行政書士、司法書士の7コストコ集団にやりたいと掲げ、実現しました。

その後 TOMAの冠をつけた各資格法人の設立の矢かきとなり東日本大震災のあとで国際化が急務と感じ、シンガポールや

ロサンゼルス、海外支店がビジョンを立てた結果、実現します。4年前が、後継者の市原理事長と2人で参加して互いにすりあわせしています。今回は TOMAのお客様も2社親子で参加され互いの考えをすりあわせて成長させています。

今日の市原理事長の10年後のビジョンはすばらしいものでした。本当に、市原理事長を指名しよかったです。

私のビジョンは、100年企業創りコンサルと後継者探しコンサル

や新規開業コンサル (ニア トリーム コンサル、女性の起業支援、トローエ他) などを通って相談を受け、TOMAの各種サービスにより課題解決のことを、セミナー、個別相談、HPなどを通じて実行していきます。5年間でその後継者をつくり、5年後は自費で TOMA ニューヨーク支店をつくり、ニューヨーク支店長になり、5年間ニューヨークに在任し、TOMAのニューヨーク支店の採算をとれるように後継者をつくらせて日本にもどって、76才からライオンハウスとカレー屋を作る夢をつくりました。夢は実現します。14才で実現します。来年の沖縄セミナーは4月1日から4月15日までです。一緒に参加しませんか？ 紹介します。10年後のビジョンのない会社は夢もなし優秀な社員も残りません。

(10年後のビジョンを毎年18年作り) 続ける。今のTOMAがあります。

(2) イチローの引退会見で泣きました。

2014年世界中に講演にみたいとのビジョンから、あの方の指導でロサンゼルスとニューヨークで講演する機会があり、TOMAからの同行者はなげ家内と2人、セパを持って行きました。

その、ニューヨークで講演の翌日、ニューヨーク カニキースの試合のチケットを取り、ライオン側の外野スタンドから、イチローのユニフォームを着て、イチローの応援をしました。私は声が大まいの、少し下す声の応援した。私をみてくれた？ ような気がした。

すぐに40才を過ぎていて、限界説が出ていた中で、突然X=111で見たのは、

ふ、中々でした。私も感動で泣いてしまいました。 (以下①~⑦) 本村隆夫さんの講演、単に超一流の確信を得る。

①「イチローの引退会見では、①「ふ、より頑張るべき」とは言える、けど「自分なりに頑張る」重なること、しか、後悔を生まない、ということ。 (他人と比べず、自分の仕事に集中)

②「自分の限界をちょっと超える」「それを地道に続ける」

③「50歳まで現役」と公言してまた、ここままで来た。

④「かつてみて、な、挑戦すればいい、と、結果を出せば後悔はない」

⑤「成る」という言葉に振り回されるのではなく「挑戦するかしないか」「後悔するかしないか」という観点で行動して来た。

⑥「あるときまでは『自分のためにコレすること、と、私のため、になるし、見ている人を喜んでくれる』と思っていたが、カニキースに行ったら、あ、と、ふ、

か、人に喜んでもらうことが、いじばんの喜びに変わりました。『アノの存在なくしては自分のエネルギーがまわらなくなると言える』

⑦「僕は、ゆくりを愛しています」
(ゆくりのよさはなくはないけれど、野球を愛したように、私も仕事を愛し、人と共に自分たちの納得感と幸福、家族やお客様が喜んでもらう存在になりたいと思います。)

(3) 2005年9月2日 昔のTOMAYAの「明るく元気なコミュニケーション」がブレイクして出してきました。(藤間秋典。元気が出るブレイク) 14年前です。「成り上がる人とは(第2号)」

今日朝6時30分がセミナーに参加し、明るく元気な人は皆成功していると感じました。超繁盛店「エッペン」31歳の社長の話を聞いて感動し、明るく元気だと楽しくなることに自分も成長させることが大切。明るく元気な朝礼の会社は必ずうまく行かなくなるという危機感を覚えました。この会社の朝礼はNHKで放送され、毎月500人見学に来るそうです。昨日お客様と飲みましたが、幹部(TOMAYA)が「くさ」とお叱りを受けました。会計事務所は「くさ」のは仕方ないと言っていたが、それって良いのじゃないか。反論でまわし、自分がなすけなかった。

(TOMAYAの理念の確立と浸透ができてる 前でした。今はそんなことはないと思いますが、お客様に「かかて」はありますか? 今の「100年企業創り」レポートはどうでしょう? 文才がないので書けません?)

4) 『日本人の勝算』(大変革時代の生存戦略) デービッド・アホニニ著
①人口減少・高齢化 × 資本主義 (東洋経済新報社刊)

②人口減少	2016年	2060年(推定)	増減率(%)	G7では人口増
★日本	127,749	86,137	-32.1	(G7で減るのはドイツ12.8%)
世界	7,466,964	10,165,231	+36.1	(約17.8%増)
G7(先進)	758,014	810,869	+7.0	(日本はなんと32%増)
日本を除くG7	630,325	724,732	+14.9	人口が減って経済は振る?

③労働者の生産性(労働者1人当たりのGDP)				(日本の低生産性の原因は小規模企業に勤める労働者の少なさ)
9位 アメリカ	120,184	129位 日本	83,233	⇒本気で高くしないと
19位 イタリア	98,458	33位 韓国	74,379	
25位 スパイン	91,154			

④各国の輸出状況 (日本の輸出比率の低さ・チャレンジ心の欠け)

国名	輸出額(10億ドル)	人口(人)	1人当り輸出額	GDP比率	
中国	2157	1,409,519,397	1,530	19.6	先進国で
アメリカ	1576	324,459,463	4,857	11.9	10%以上は
ドイツ	1401	82,114,224	17,061	46.1	中国・アメリカ
日本	683	127,484,450	5,359	16.1	日本のみ
韓国	577	50,982,212	11,325	42.2	(資源のない国で)

⑤ OECD諸国の「人材の質」ランキング

	スコア	
1. フィンランド	85.86	④高い質の日本人は生産性も高くなる
2. ハンガリー	84.54	①高めなければならぬ。
3. スイス	84.51	①社会保障の維持 ②国の借金の解消
4. 日本	83.44	③経済成長のため
24. アメリカ	78.86	⑥輸出の拡大(中企業も国際化)
32. 韓国	78.89	⑦女性の活用(多様性を活かす)

(このまわくで日本は相当レベル) ⑧最低賃金の引き上げ(生産性向上)
(5) せめて人間は「先延ばし」をするのか。理念と経営(2019年) 社長・管理・現場の三位一体

①問題を先送りし、経営課題を著手しない。先延ばしにすると会社が増え、増えれば大局を著眼して大局に素早く着手できる。企業はもって生かれない時代。時代の変化も侮ってはなりません。(①~⑥ 田舞徳太郎)

⑦「先延ばし」の企業文化は、おとつろがっかり出している。
③社長。第一条件は正しい意思決定です。場合によっては走りながら考えるべきかもしれません(略)。

④「ゼロ」が求められる時代です。キャッチーのミッド・ホールに入らなければならぬ。
⑤「情報の共有」がなければ社長は正しい判断ができません。
⑥現場力とはすぐれた習慣を身につけ、先延ばしを打破する力のことです。(先延ばしは、本人も会社も成長させません。)



今月の
元気が出る
言葉集

『著名経営者が贈る金言集』その2
(『経営者通信』2019年2月号・イシン株式会社より)

いつも経営に対する問題意識を頭に置いておくこと。(中略) そうすると、いろんなところでヒントをもらうことができ、答えを出せるんです。(村岡寛/エースコック代表取締役社長)

「伝統を守る」「会社を守る」「業界を守る」。「守る」という発想になった瞬間、変化に対応できなくなり、倒産するリスクを大きくしているんです。(星野佳路/星野リゾート代表)

10年後にどんなことを実現しているのか、売上高や利益の数字はどうなっているのか、どんな会社になっているのか。こうしたビジョンを語れないなら社長失格です。(似鳥昭雄/ニトリホールディングス代表取締役会長)