

藤間幸男の 100年 企業創り レポート

vol.258
2019.11
Since 1998



TOMAコンサルティンググループ株式会社 代表取締役会長
TOMA 100年企業創りコンサルティング株式会社 代表取締役

日本一多くの100年企業を創り続けるために、
お客様の会社を永續発展させるために。
私が日々学んだこと、感じたことの中から、
お役立ちできる内容を厳選してお伝えします。

1 定期健診を受けるのは社長の義務です

事業者は従業員に対して、健康診断を定期的に受けさせる義務があります。事業主に対しての義務ではありませんが、健全な経営を継続するためには、社長こそ定期健診を受ける義務があると言えるでしょう。

- ① 進む経営者の高齢化 60歳以上が51.5%（60歳代 29.4%、70歳以上 22.1%）
- ② 一部の経営者に「長時間労働」の可能性
- ③ 健康診断を毎年受けていない経営者も
- ④ 社長が長期不在になると廃業や休業のリスクも

「定期健診を受けるのは社長の義務です」（「経営者の四季」11月号 刊：TKC出版）より

事業承継やバトンタッチしていない社長は特に必要ですね。私は年2回人間ドック、3年に1回大腸検査に行きます。私は一番いやなのが「発見手遅れ」です。悔いの残ることはしたくありません。社長は年2回人間ドックに行くべきだと思います。それも違う病院で。私はガン研究所と有名病院に年1回ずつ人間ドックに行っています。

最近ガン治療した方と、これからガンの手術をする方とお会いする機会がありましたが、お二方とも定期的に人間ドックを受けておらず、痛い、おかしいとなってから検査に行つて分かったそうです。ガン治療をした方は、手術によって九死に一生を得られました！手遅れにならないように、年2回は人間ドックに行きませんか！

「いつまで生きられるかは、神のみぞ知ることですが、愉快にやっていきます。みなさんも健康には気をつけて下さい。」青島幸男（作家）

メルマガ「名言から学ぶコーチング」より

2 39期TOMAの人事制度の改定方針 “同じ釜のメシを食う”

- ① TOMAのワンストップ体制を実現するため、各士業法人・グループ事業会社の全役員・従業員は共通の人事制度のもと処遇することとし、制度の決定は各事業会社の取締役が参加する取締役会が行う。
- ② 評価は、「経営理念に適った行動」、「グループ方針への協調・協力」、「グループへの利益貢献」を要素として、グループ統一の評価制度のもと行う。
- ③ 育児・介護等の事情や、資格取得への支援など、専門家として長期に安心して勤務できる仕組みをめざす。

TOMAグループは、いろいろな士業やコンサルタントの集まりで、収益力の高い部門や低い部門、既存客の割合の多い、少ない部門などがあり、公平な評価がむずかしいですが「同じ釜のメシを食う」で、なるべく公平な評価をする努力をし続けています。皆様の会社もむずかしい評価を社長のエンピツなめなめでやってしまうと、社長のエコヒイキ、不公平な評価になってしまいます。

公平な評価を行うためにもTOMAの人事労務コンサルタントを活用ください。ご相談お待ちしております。

3 両親に感謝できない人間が社員やお客様に感謝することなどできない

Aさんは、自分を遠くから見つめ、信じて見守ってくれていた両親に、感謝の念で胸がいっぱいになりました。その両親の思いに応えるべく、社員や取引先、お客様から地域で一番「ありがとう」と言ってもらえる企業を目指し、真心を込めて事業に邁進しています。

「自分を育ててくれた両親の恩」（「今週の倫理1153号」倫理研究所法人局）より

私は、渋谷区倫理法人会に10年以上加入しています。出席したり欠席したりの日が続きましたが、病気になってあらためて、9月から毎週、渋谷区倫理法人会に出て、元気をもらっています。朝6時30分から7時30分までです。もし、よろしければ参加しませんか。毎週、社長の気力の活性化に役立つ話が聞けるので、倫理を勉強し続けています。人としての道を学んでいます。

以下は倫理法人会バイブルとなっている「万人幸福の栞」からの抜粋です。

「得るは捨つるにあり」

ほんとうに、父を敬し、母を愛する、純情の子でなければ、世に残るような大業をなし遂げることはできない。いや世の常のことでも、親を大切にせぬような子は、何一つ満足にはできない。

「万人幸福の栞」著：丸山敏雄

4 成果をあげる人とあげない人の差は才能ではない（P.F.ドラッカー）

成果をあげる人とあげない人の差は才能ではない。いくつかの習慣的な姿勢と基礎的な方法を身につけているかどうかの問題である。-『非営利組織の経営』（1990）著：P.F.ドラッカー

成果の差を生み出しているのは、いわゆる業務知識や専門知識ではなく、別の能力であることを指摘し、具体的に五つの能力①時間を管理する（どこに、どれだけ時間を使うか）②貢献に焦点を合わ

せる ③人の強みを生かす ④最も重要なことに集中する（どこに集中するか）⑤成果のあがる意思決定をするを挙げました。

「仕事と人生に生かすドラッカーの教え」ドラッカー学会理事 佐藤等（「致知」2019年11月号 刊：致知出版社）より

このドラッカーの言葉について次のような見解もあり、共感しました。

才能や能力の差で結果が出ているのではないということがわかります。では、どういふ人が結果を出しているのか？ 2つあります。

① 雰囲気 → 自信のある人が選ばれる

② 習慣 → 今までより1.01倍がんばってみる

24時間の0.01＝約15分 1.01の365乗 = 1年間で 37.8倍！

24時間の0.02＝約30分 1.02の365乗 = 1年間で 1377.4倍！

「野田です！！ 結果を出す人と、出さない人との差は才能ではない。」
ビジネスミート代表取締役 野田宜成さんのメルマガ「ツクためのコツ!!」本日の名言・格言（3767号）より

ドラッカーを学んでいます、ある授業でこの話を聞いて、才能でなく習慣や毎日の考え方なんだと思いました。昨日と同じでよいとする人は、成果はあげられない。常に今日より明日もっと成長しようとする人が、成果をあげることがわかりました。私もそんなタイプでした。

5 「ファミリー企業 永続と発展を目指すセミナー」を学びませんか

日経トップリーダーのセミナーですが、すごく学びになっています。次年度も開催するようですのでおすすめします。ご紹介します。

「ファミリー企業 永続と発展を目指すセミナー」（主催：日経トップリーダー）より

（ファミリービジネスの）三つの伝説

A) 成長しないファミリービジネスは短命に終わる

B) 次世代育成はビジネスより難しい

C) 時代の変化に勝てるビジネスは稀（時代と喧嘩しない）

「ファミリービジネスの未来と成長戦略」ファミリー・ビジネス・ネットワーク・ジャパン参事 河田淳氏

アナログ時代のリーダーシップ	デジタル時代のリーダーシップ
失敗は許されない 自社の人材、能力に依存 学ぶ 現在から未来へ 個人 I型人材（専門性と狭い好奇心） 業界他社をベンチマーク	頻繁に失敗し、早い成功に繋げる 境界はない 試す（プロトタイプを繰り返す） 未来から現在へ チーム T型人材（専門性と広い好奇心） 自分の夢をベンチマーク

「デジタル時代のイノベーションとリーダーシップ」講師：IMD 北東アジア代表 高津尚志氏

これからのリーダーは失敗をおそれず、試し続ける人です。

個人でなくチームで、広い好奇心を持つ。まだまだ書ききれませんが、本当に多くを学びました。来年も参加したいと思っています。

6 松下幸之助翁に学ぶ、人材育成の要諦

私は人間というものは、たとえていえば、ダイヤモンドの原石のような性質をもっていると思うのです。すなわち、ダイヤモンドの原石は、もともと美しく輝く本質をもっているのですが、磨かなければ光り輝くことはありません。（松下幸之助翁）

人材育成の要諦十三カ条より

第1条：人間には誰かの役に立ちたいという強い貢献意欲が存在する。

第2条：どんな困難にも「出来る」と思って取り組みれば「出来る」。

（松下幸之助の口癖「でけへんと思うたら、でけへんやないか」）

第7条：経営理念や使命感やビジョンを語り、一人一人の個性を尊重した。

第10条：適切な目標を示し、社員に希望を与えない経営者は失格である。

第12条：日々新たに挑戦する人を強く求め、先ず上司が範を示すことを実践した。

第13条：熱意と真心があれば誰もが偉大なことを成し遂げられるとして、熱意や念いを大事にした。

「松下幸之助翁に学ぶ人材育成の要諦 十三カ条 1日セミナー」講師：日創研グループ代表 田舞徳太郎氏（主催：日創研）より

松下幸之助の人育ての極意を学びました。松下幸之助は人間研究の第一人者ですべては人間が主役の経営を目指していて素晴らしいです。

7 仕事が面白いから人も会社も成長できる

TOMAでは毎月、「理念と経営」の勉強会を開催しています。9月の勉強会で学んだことをご紹介します。

企業事例研究1「仕事が面白いから人も会社も成長できる」〈沢根スプリング 代表取締役 沢根孝佳〉

①（ばねの小口販売のスタートとなる）カタログ販売事業を始める直接の動機

A) 自動車一辺倒の仕事をしていることに不安を感じた

（売り上げの8割が大口受注で、しかもその半分くらいは一社が占めていた）

B) 仕事が面白くなかった（不良品とコストダウンの話ばかり）

②（カタログ販売は）社員の反対が大きかったのでサミニという別会社で事業を始めました。

③ 各会社にFAXが設置され、宅配便が充実し、さらにはインターネットが普及して、インフラが整ったことで急激に販路が拡大しました。

④ 小口取引にシフトして、主体的に考える仕事へ

⑤ いまは、私を含め、仕事が楽しいのです。

⑥ 高度な技術を培って、世界最速工場を目指す

『理念と経営』2019年8月号（刊：コスモ教育出版）より

下請80%会社は、親会社の景気に左右されコストダウンと不良品で怒られ、おもしろくありません。成長できません。そのために別会社で新規ビジネスをスタートさせました。それがおもしろい会社に変身したのです。素晴らしいです。

〈TOMAのビジョン〉 日本一多くの100年企業を創り続け1000年続くコンサルティングファームになります

メルマガ「明るく元気前向き通信」(無料)

元気が出る言葉/新着セミナー情報、
経営・税務・労務等のお役立ち情報をお届け
<https://toma.co.jp/mail-magazine>



藤間秋男のYouTube「100年企業創り」

経営や事業承継などをテーマに、
役立つ情報を動画で発信中
http://bit.ly/toma100_youtube



— 藤間秋男の近著 —