



「コミュニケーションの仕組みを確立する
＝運転日報(デジタコ)を大切にする」

2024年3月号
VOL.276

毎月5日発行
株式会社シーエムオー
代表取締役 川崎依邦
大阪：〒530-0026
大阪市北区神山町 8-1
梅田辰巳ビル 6階
TEL：06-6367-0150
FAX：06-6367-0151
東京：〒134-0015
東京都江戸川区西瑞江 5-20-2
TEL：03-6808-2010
FAX：03-3878-9432
E-mail：info@cmo-co.jp
URL：https://www.cmo-co.com

2024年4月からいよいよ物流改革がスタートする。この時にあたり中小運送会社の経営者の心持ちはどうあるべきか。

コミュニケーションの仕組みを確立する＝運転日報(デジタコ)を大切にする。

トップから1人1人のドライバーまで風通しを良くしていくことである。その為には日報を充実していくことである。運転日報の行間を読む。ドライバー1人1人の気持ちを読む。字の乱れに注意する。走り＝スピードに注意する。そこで管理職、社長は分担してコメントを書く。その上で例え1日5分でも会話のキャッチボールをする。運転日報(デジタコ)を軸として心をひとつにしていく。心をひとつにとは何か。安全運転をしているか。疲労していないか。事故ゼロへの想いで心をひとつにしていく。考働ドライバーになっているか。考働とは考えて働くことである。燃費効率を心掛けているか。仕事の進め方は効率的であるか。考働する想いで心をひとつにしていくことである。

諦めない姿勢は1人では確立することはできない。周りの助け、励ましの力によって不屈の心が育まれている。周りの助け、励ましの力はコミュニケーションの仕組みによって育まれている。「たかが運転日報(デジタコ)」ではない。「されど運転日報(デジタコ)」である。日々の記録を充実していくことで経営力が鍛えられていく。正に1日1日の積み重ねである。1歩1歩の行動である。経営力の核心にあるものは何か。それが運転日報を大切にするということである。

継続は力なりである。続けていくことで道は開ける。決して諦めてはならない。冬は必ず春となる。コツコツと運転日報の充実に取り組むことである。

以上

経営者に学ぶシリーズ149-稲盛和夫-

~心を変えるJAL再生~

稲盛氏がJALの再生のために、会長に就任したのは2010年のことです。JALは再建初年度の業績が創設以来最高益を達成し、2012年に引き続き、2013年3月期も売上1兆2388億、営業利益1952億円と好調を維持しています。日本経営史上最大の倒産をした航空会社、二次破綻必至と言われた航空会社がわずか3年で世界最高の収益性を誇る会社に変貌した理由は何だったのか。

JAL再生のキーワードは「人の心」です。当初、稲盛氏は、JAL社員に倒産したという危機感があまりなく、再建に向けて一致団結して死に物狂いで頑張ろうという熱気が感じられなかったと言います。本社と現場や、経営幹部と一般社員がバラバラで一体感がなかったからです。実績数字が出るのも遅く、誰がどの収益に責任を持っているのか、責任体制も明確ではありませんでした。そこで、経営幹部を集め徹底的にリーダー教育を実施しリーダーとしてのあり方、経営をするために必要な考え方を理解することに努めました。経営者、経営幹部、現場社員、パイロット、キャビンアテンダント、JALで働くすべての人が再生していくのだという強い気持ち=心を共有させたのです。JALが再生した理由は、他にも路線を縮小したりと様々ありますが人のパワーほど強力なものはないのです。規模は全く違いますが、経営環境が一層厳しさを増している中小運送業界も不況をチャンスに変えてポジティブに進んでいくしか生き残る道はありません。JAL再生にも負けない熱意=心が大切です。無駄な経費はないか、削減できる経費はないか、値決めが正しくできているか、適正利益を収受できるように日々切磋琢磨していこう。

人材教育

長所を伸ばす

B君は入社2年目である。職場での成長ペースが遅くやる気が感じられないというか、覇気に乏しいタイプである。B君は競馬好きだった。私は個人面談をした。「僕は競馬が好きです。何故かという、動物が好きだからです。そして穴党です。僕の人生は穴馬みたいなものだからです。本命になれないのです。」B君は自分を穴馬とみなして、コンプレックスを持っていた。そこで私は提案した。「職場で競馬研究会を作ってそのリーダーになったらどうか。最近では女性でも競馬ファンはいるし、呼びかけたら何人か集まると思うよ。」

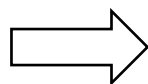
競馬研究会のリーダーとなったB君は、生き生きしていた。メンバーに分かりやすいように競馬について解説し、なかなかのリーダーぶりである。いわば競馬研究会ではB君は本命になった。このことは仕事にも反映して、はきはきしてきた。他人に認められ評価されるというのは、やる気を引き出す。趣味のサークルとはいえ、グループリーダーとしての自信が仕事にも繋がっていく。好きなものを解放していく。言い換えれば、長所を伸ばしていくことが、その人の自信に繋がる。B君のケースは、遊びの世界が仕事に繋がっていったわけである。

A子さんやB君のケースで、人材育成のポイントが鮮明になってくる。それは長所を伸ばして、自分が本命というか、主人公になるということだ。仕事の主人公だとの意識が、1人1人を成長させるのだ。主人公意識は、どうしたら生まれてくるのか。会社の中だけで考えては狭くなる。小さい頃の育ち方、家庭環境、好きなもの、趣味などをじっくり見て、その人が前向きになっている美点を掘り起こしていくのだ。Aさんはコンプレックスのかたまりだった。拒人症というか、コミュニケーション障害の持主であった。それだけに、通訳という夢があった。Aさんは自分の心を誰にも分かってもらえないと思い込んでいた。言葉を分かるようにする通訳とか翻訳の仕事に憧れたのだ。この心は美点であり、これを伸ばすプロセスで拒人症からは脱出できた。B君は仕事に意欲を持ってないタイプだった。それが自分の好きな競馬でサークルをまとめていくことで目覚めてきた。穴馬の人生しか過ごせないと思い込んでいたB君だが、サークルでは本命になって、主人公意識を持つことができた。この経験が仕事に生きてきたのだ。「一芸に秀でよ」とよく言われるが、一芸で頭角を現すことで自信がつき、その自信が人を成長させるのだ。一芸とは、言い換えればその人の長所である。

以上

☆無料経営相談のご案内(事業承継・M&A・経営改善) 経営者に寄り添ってアドバイスを行います。

- ・会社のたたみ方が分からない
- ・後継者がいない
- ・会社を赤字から立ち直りたい
- ・経営改善計画を作りたい



それぞれのニーズに応じて、
終活のコンサルティングやM&A、経営改善計画の
作成の実績に基づきスピード決着します。

3 月度 物流経営講座(第 408 回) 給与・人事・労務シリーズ①

2024 年問題に対応するー労務トラブル防止策ー

1. 2024年働き方改革のポイント
2. 「2024年問題」(国交省方針)への対応策
3. 公正取引委員会メッセージ「円滑な価格転嫁の実現に向けて」
4. 2024年の働き方改革に対応する給与・人事体系の確立事例

・給与改革事例

- (1)賃金の基本コンセプト
- (2)給与規定事例
- (3)評価表事例
- (4)表彰制度事例
- (5)損害賠償規定事例
- (6)完全歩合給
- (7)業績給ルール
- (8)月給制ルール

〈受講料〉

1名様につき 10,000 円
シーエムオー物流経営研究会
会員様は 3 名様まで無料

〈大阪〉

3月27日(水)14:00~15:30
アンピールホテル大阪
大阪市北区神山町 11-22

5. まとめ — 働き方改革に対応する給与・人事改革の進め方

講師：(株)シーエムオー 代表取締役 川崎依邦

【川崎依邦の略歴】

(株)シーエムオー 代表取締役
早稲田大学卒業
昭和 63 年 9 月独立開業(1990 年 4 月法人設立)
〈資格〉中小企業診断士
社会保険労務士

【著書】

『実践的経営コンサルタントがリアルに語る経営「再生」物語』(東洋出版(株))
『経営コンサルタントが経営者として取り組んだ中小運送会社の経営V字回復物語』(株)日本法令)
『一日一生 亡き息子川崎晃弘への手紙』(東洋出版(株))

他多数

【問い合わせ先】

株式会社シーエムオー

〈大阪事務所〉 〒530-0026 大阪市北区神山町 8-1 (梅田辰巳ビル 6 階)
TEL(06)6367-0150 FAX(06)6367-0151

旅立ち



春は出会いと別れの季節ですね。卒業式や入社式など今まで慣れ親しんだ環境を離れ、新たなスタートに立つ人も多いでしょう。新しい環境に身を置くことは、楽しみでもあり不安でもあるかと思えます。別れは悲しいものですが、新しく出会う人、環境に思い切って飛び込んでみるのも良い経験になるはずです。

また、今までお世話になった人たちに向けて手紙を書いてみるのも良いのではないのでしょうか。現代では SNS やメールで挨拶を済ませることが多いですが、あえて手紙で気持ちを伝えてみるのも素敵な考えです。手紙は相手の手元にしっかり届き、残ります。相手にいい手紙をもらったなと感じてもらえるような手紙を書いてみてはいかがでしょうか。