



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：〒530-0052

大阪市北区南扇町 7-2

ユニ東梅田 1312 号

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.com

URL：https://www.cmo-co.com

本格的不況の足音がする。株高は高水準で推移している。にもかかわらず本格的不況とは何事か。それは実体経済が大きく痛んでいるからである。あちらこちらでリストラ、人減らしのニュースを目にする。中小運送業においても「どうも荷動きが悪い。」との声を聞く。ここが踏ん張りどころである。

《ピンチはチャンスなり、スピードは力なり》

ピンチのときはかえって思わぬ力や知恵が湧いてくる。平時のときには出来なかったことが出来るものである。企業にとって土壇場に追い込まれると“火事場の馬鹿力”が出てくる。火事場の馬鹿力とは危機に直面して発揮される底力のことである。抜本的な現状変革のエネルギーが出てくることである。例えば人員体制の見直し。このままの人員配置でいいのか。あるいは給与改革である。本格的な働き方改革の大波がやってくる。労働時間規制である。このままでいいのか。又は荷主体制のことである。ちらほらと運賃値引きが始まっている。荷主も苦しいのである。このままの荷主体制で大丈夫なのか。前門の虎に働き方改革、後門の狼に不況状態である。正にピンチはチャンスなりと勇気を奮い起こしていくときである。今まで手つかずであったことを大胆に着手していくチャンス到来である。打つべき手は必ずある。

さらにスピードは力なりである。

まごまごしていると事態はますます悪くなる。実行あるのみである。何もしないでじっとしていても事態は好転しない。スピード力が問われる。

本格的不況の足音は中小企業の現場での実感である。力尽きて倒れる企業も出てくる。ぬるま湯に浸ってはいならない。ユデガエルになる。湯の中でいい湯だとのんびり浸かっているカエル、この湯が段々と熱くなる。ついにはユデガエルとなる。危機を危機と感じないカエルの運命のことである。カエルは大胆にすぐさまぬるま湯から飛び上がっていかねばならない。

ピンチはチャンスなり、スピードは力なりである。

以上

経営者に学ぶシリーズ113-稲盛和夫-

～毎日の創意工夫が創造を生む～

「毎日の創意工夫が創造を生む」毎日の仕事の中で「これでいいのか」ということを常に考え、同時に「なぜ」という疑問をもち、昨日よりは今日、今日よりは明日と、与えられた仕事に対し、改善、改良を考え続けることが創造的な仕事に繋がってくるとの意味です。ネガティブな思考ではなく、ポジティブであり続けなければなりません。単価の良い効率的な仕事はなかなか巡り合えません。単価が低い・効率が悪いという仕事ばかりです。どんな仕事であれ、ポジティブな姿勢でどうしたら採算がとれるか創意工夫をすることです。「できない理由を考えるより、できる理由を考える」これこそが創意工夫のキーワードです。現状に満足せず改善・改良を続けているか問いかけてください。小さなことをコツコツと積み重ねていくこと、継続していくことが大きな力を生み出します。

元々創造性が備わっている人がいるかというところではありません。

掃除ひとつとっても、今日はこっちから掃いてみよう、明日はあっちから掃いてみよう、また、モップを使ってもっときれいにしてみようなどと、いろいろなやり方を考えることができます。来る日も来る日もただ同じことを繰り返すのではなく、どうすればもっと効率よく、また効果的に掃除ができるだろうかと考えて、あらゆる工夫を試みるべきです。そのような意識で仕事に取り組むことが大切です。

以上

人 材 教 育

A社では、社長が先頭になってB4の大きさの社内報を作成することとなった。社長といろいろと話合った結果、人材育成に取り組む第一歩として職場風土の改善から着手することとし、コミュニケーションの円滑化のひとつとして発行することとなった。形式的な研修で人は育つものではない。トップの考え方や生きる姿勢をはっきりと社員に示すことで、職場のムードは変わる。社内報で社長は「私の人生」と題して毎回発表し、1歩1歩信頼づくりからスタートしている。第1回の内容の要旨は次の如くである。

「私は25歳のとき独立して、今まで30年無我夢中で働いてきた。これから自己の人生を語るの1人1人の社員は参考にして、ともに我が社をより成長させていこう。その為には自己の能力を伸ばしてほしい。もっともっと成長してほしい。我が社もこれから教育に力を入れるので私についてきてほしい。今回は“最初の社員”と題して述べる。

私は初め妻を留守番にして、来る日も来る日も2トトラックに乗ってハンドルを握っていたが、仕事も忙しくなってきたので新聞に求人広告を出した。3人ほど面接して、そのうちの1人を採用した。A君である。A君の入社日の前の日、私はよく眠れなかった。本当に来てくれるのだろうか。心配だったのである。入社日にA君が姿を見せてくれたときは本当に嬉しかった。最初の社員である。

しかし半年後辞めていった。わずか半年しか続かなかった。本当に悲しかった。人を使うことの難しさをつくづく感じた。今は運にも恵まれて、50人の社員になっている。最初の社員A君の入社日の前日の心配、眠れぬ一夜、これを忘れたら経営者失格だ。仕事は1人ではできない。人が集まって組織をつくり会社が成長していくのだ。50人の社員は、もっともっと伸びてほしい。みんなが伸びれば会社が伸びる。人材育成に私は本腰を入れる」

A社のケースは、中小企業の人材育成についていろいろなことを示唆する。働いている社員の成長することへの諦めを一掃すると、経営者、トップが、夢をもち社員を信頼し、自己の人生観、価値観を充実させていくこと、そして人材育成に喜びを感じる大切さである。押しつけの形だけの研修では、人は育たない。よい種もよい土壌から芽を出してくる。土壌こそトップの姿勢であり、それを反映している職場風土である。

A社では、人材育成として会社の中期ビジョン作りに取り組んでいる。中期ビジョンをはっきりさせて共有化することでいい土壌作りをしているわけだ。

以上

働き方改革への対応事例

一 時間外労働時間削減と最低賃金時給アップに対応する給与体系事例 一

1. 働き方改革のインパクト
2. 働き方改革の対応策
3. 働き方改革に対応する給与体系事例
4. まとめ - 経営コンサルタントが展開する
働き方改革に対応する経営改善の進め方 -



【日時、会場】

【大阪】 3月23日(火)
18:00~19:30
貸会議室ユーズ・ツウ
(JR大阪駅から徒歩5分)

【受講料】 10,000円(1名様)

(シーエムオー物流経営研究会会員3名様無料)

コンサルティングの無料相談

相談料：無料

面談時間：60分

相談場所：お問い合わせ

※交通費は御社負担

または大阪 CMO 事務所

【関東】 3月24日(水)
14:00~15:30
CMO 東京事務所
(都営新宿線:一之江駅から徒歩15分)

【名古屋】 3月26日(金)
14:00~15:30
刈羽パーク名駅・カナルインセンタ
(JR名古屋駅から徒歩7分)

講師：川崎依邦 (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、事業再生アドバイザー(TAA)

[一般社団法人 金融検定協会]

《著書》労働審判・組合トラブル解決記録(日本法令)他

【問い合わせ先】

株式会社シーエムオー

<大阪事務所>

〒530-0052 大阪市北区南扇町7-2 (ユニ東梅田1312)

TEL(06)6367-0150 FAX(06)6367-0151

3月が近づいてきますが、春の訪れにはまだもう少しかかりそうです。



2月21日大阪天満宮界隈を散策していたところ「盆梅と刀剣展」に興味を引かれ、参拝のあと梅の盆栽展を見学。天神さんではしだれ梅や参集殿前の植込みなど100本を超える梅を楽しむことができます。樹齢数百年のものも鑑賞できました。写真ではありますが、樹齢50~300年のものの写真を撮りました。

残念ですがマスクのせいで梅の香りを楽しむことはできませんでした。

