



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

字が書けず読むこともできない文盲の人が65歳で一念発起して夜間中学に通った話を目にした。5年もかけて、ようやく自分の名前が漢字で書けるようになった。

以来年に1回、感謝の気持ちを込めて妻に手紙を書く。4通目にして妻は死去し、棺桶に入れた。「妻へのラブレター」として今春映画になるらしい。

彼は今82歳。まだまだやれると向学心を燃やしている。彼の姿から何を学ぶか。少なくともいくつになっても前を向いてチャレンジし続ける不屈の精神ではないか。

また、52歳の女性は20代で右手右足が不自由になる関節リウマチを発症する。それでも彼女は不自由な足と手を引きずってネパールまで行く。ネパールの4000mから5000mの山道を何カ月もかけて約600km もひたすら歩く。時には痛み止めの薬を服しひたすら歩く。彼女の姿は生き抜くうえでの凄さを教えてくれる。そんなにしても何故歩き続けるのか。

この2つの実話は生き抜く大切さ、チャレンジし続ける心の大切さを物語っている。中小零細運送業にとっては厳しいことばかりが続いている。相も変わらずドライバー不足、果たして賃上げはできるのか。生産性(1人当たりの売上、売上総利益)を上げていくことができるか。老朽化する車両を買い替えていく資金調達も余裕がない。ドライバーの平均年齢も上がるばかり。

燃料費は高止まり。にっちもさっちもいかないとはこのことである。

この時にあたり、2つの実話は中小零細運送業の経営者を励ます。

「決して逃げるな」「決して諦めるな」

叱咤されているような気すらする。チャレンジ精神をもって生き抜くことだ。

ハンデを抱えつつひたすら前へと歩いていくことだ。

以上

経営者に学ぶシリーズ161-孫正義-

～日報中心主義体制を確立する～

「リーダーは、理念・ビジョン・戦略の3つを脳が千切れるほど考え抜け」

目に見える形でそれら3つを明確に定義し確立し、目標・優先順位を決め、それを維持することが重要だと孫正義は説明しています。運送業においては日報中心主義の経営に置き換えることができます。ドライバーさんは運転日報、管理者は業務日報です。これらの日報は、ただ提出するだけではなく、リーダーが取りまとめして日々のMTG（夕礼、朝礼など）で各メンバーの動きを把握し、事業所の営業方針、配車方針を明確にして何を優先すべきか、指示してその進捗を確認するところにあります。つまり、リーダーを軸とした日報中心主義の経営が運送業の理想の形です。もっと細かく言えば、運転日報を見て荷待ちの所要時間・走行距離をチェックして日々の収益をチェックします。その上で配車方針に沿っているかどうかを判断して配車責任者に対して明確な目標を明示します。営業日報を見て日々の営業件数・既存顧客とのコミュニケーションの進捗・新規営業先へのアプローチ状況、これらをチェックして優先的に訪問しなければならない、アプローチしなければならない新規得意先を指示します。こうした細かいことを口頭で確認するのではなく、日報という目に見える形でリーダーが取りまとめることで、組織のリーダーとしての指導力やリーダーシップ力を高めていくことに繋がります。最初から高度なことを要求するのではなく、このような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リーダーになる人間にとっていかに大切かということを孫正義はこの言葉で表現しています。

以上

人材教育

感動の大切さ

賽の河原かシーシュポスの神話か。一見無駄な努力の如く映る。しかし、よく考えてみれば人材育成とはそうしたもので、この努力を続けていくなかで「地藏菩薩」が現れてくれると信じている。A社の教育理念10ヶ条は次の通りである。

- (1) 得意先は神様である。
- (2) 得意先があって会社がある。
- (3) 仕事に行く者は会社の代表なり。
- (4) 現場の担当者は社長の代理なり。
- (5) 仕事は会社と個人の明日の希望の光である。
- (6) 個人の失敗は会社の失敗である。
- (7) 仕事は①頭を使う②身体を使う③愚痴を言わない。
- (8) 仕事の順序①会社の指示②得意先の指示③個人の考え。
- (9) 会社の精神①得意先を尊い②会社を敬し③上司を救う。
- (10) 仕事を誇りにする。

一つ一つを徹底していく。具体的に、噛んで含めていく。この教育理念10ヶ条は、A社の経営哲学である。この実践をやりぬけば、必ず「地藏菩薩」が救ってくれると信じている。

A社の人材育成への取り組みは、働いている一人一人の心を掴むことにある。心を掴んで帰属意識を呼び覚まし、人間性を鍛えていこうとする。帰属意識とは会社の為、家庭の為、社会の為に尽くそうとするものである。自己本位やわがままなタイプばかりだと、不平不満ばかりで「自分はいいけど周りが悪い」とチームワークを乱していく。人材教育の基本は、他の為に尽くしていくという帰属意識を人間性の奥深いところから蘇らせていくことだ。「自分が変われば周りが変わる」と信じて、自己開発していく人間を育成するのが基本である。この人材育成の根幹をないがしろにして、単なるテクニックを教え込んだりしても身につかない。企業と一人一人を成長させていく力にはならない。

シーシュポスは、何故繰り返し繰り返し重い石を背負っていくのだろうか。私が思うには、それが人生というものだからではないか。生きるという行為はそんなものではないか。重い石を背負うことを嫌がることは、生きることをギブアップするに等しい。努力と意志の積み重ね、継続なくして何の人生か。賽の河原の小児は何故石を積み上げていくのか。石を積み上げても鬼が崩してしまうのに何故繰り返し繰り返し石を積み上げていくのか。

人材育成の基本は、企業の使命であり、存在理由の証である。表面的な利益追求に目を奪われて、人を育てるという視点が見えなくなるとは、果たして企業の存在理由はあるか。いや、存在理由はない。やはり企業としての永続、成長を志として確立していくからには、教育理念をしつかりして人材育成に取り組むことだ。企業と働いている一人一人の成長を目指して日々努力するのは当然であり、そのプロセスで苦しみは本当は喜びなのだとの意志を強くもつことである。

働き方改革のインパクト -川崎依邦本人が被告として受けて立つ-

1.CMO グループ A 社の 1 人のドライバーに訴えられた裁判

(時間外手当未払事件)の実例報告

(1) 埼玉地裁判決(2月20日)の概要、争点とは何か

(2) 控訴(埼玉高裁)して闘っている

(3) 裁判闘争の教訓とは何か

(4) 埼玉地裁判決(2月20日判決)

(5) 控訴の主張

(6) まとめ

講師: (株)シーエムオー 代表取締役 川崎依邦

日 時

3 月 26 日(水)

14:00~15:30

会 場

アンピールホテル大 阪
(大阪市北区神山町 11-12)

受講料

1名様につき 5,000 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)

受講料が変更
(10,000 円→5,000 円)
になりました！

【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

認定事業再生士(CTP)

【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

無料経営相談のご案内(HP からもお申込できます！ <https://www.cmo-co.com>)

経営改善計画の作成

事業承継

働き方改革に対応した
給与・人事改革や労務相談

桜の開花

春先になると、沖縄を皮切りに、桜の開花の便りが聞こえてきます。そして民間の気象会社からも、全国各地の今年の開花予報が発表されます。この桜の開花はどのようにして予想されているのでしょうか。

桜の開花にはざっくりとした法則があります。それは 2 月 1 日からの日々の平均気温を足して 400 度を超える頃に開花するという 400 度の法則や、2 月 1 日からの日々の最高気温を足して 600 度になる頃に開花するという 600 度の法則というものです。これらの法則は、桜が比較的気温に正直な性質であることに基づいています。今年もきれいな桜が咲くのが待ち遠しいですね。

【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