

2021. 7. 8

No1

自立経営②

先月は、アイムス店の再建の話をしました。

若者達が、自分達の理想とする店とは？ お客様に愛される店とは？

どうしたら皆が生き生きと働けるのだろうか？と日々考えています。

先月、私に質問されました。「社長は、どんな会社になりたいのですか？」

私はいつもと同じ答えをしました。「良い会社と言われるようにしたいです」

働く人が皆、生き生きと働き、働く皆さんを送り出してくれる家族にも
「良い会社に入れたね」と喜んで送りだしてくれ、働いてる皆さんも、

兄弟、親友、子供に是非うちの会社で働いてもらいたいといっから言える
会社です。地域社会からも、「あの会社だから、とここに居てもらいたい」
と思て貰えるような会社です。

その理想に近づくにはそれぞれの店でやるべき事が、まだまだたくさん
ある、と伝えました。

今日、若者中心に初めて行われた全体会議では、

残業が多い人は、どうしたら早く帰れるか？

顧客満足度を高めるには何が出来るか？ 等々、ベテランから新人まで
自由な意見を出し合っていました。

今までと違い、自分の考えを遠慮せずに言えるようになったというのは、

大きな変化です。とても嬉しい思いで聞いていました。

事務の方も、zoomで音声聴く形で参加してくれました。

皆の意見を聞いた後に

「自分がしてもらいたい事を言う前に、自分の仕事は一人前に出来てるのか？」

「人に助けてもらう前に自分が努力しないとならないのではないのか？」

「経費がどれだけ使えるのか、わかって話をしているのか？」

といった感想が出されました。

経営者感覚を持った人がいる事に驚きました。

話し合う論点は、どこまでのレベルまで仕事が出来れば

一人前なのか？(人に聞かなくても一通り仕事が出来せるのか)

どこまで昇華させれば一流なのか？

今の自分は、どの位置にいるのか？を測る物差しが必要で、

2021. 7. 8

NO.2

それを知らないと間違えたサポートをしてしまいます。
成長を助けるサポートは良いのですが、成長を妨げるサポートは
本人にも周りの為にもならないからです。
理想に向かうには厳しさと愛が必要です。

渋沢栄一は 論語と算盤の中で

道德感と経済感覚をバランス良く持たないとならない
と書いています。

お客様からいただく資源は有限ですから大切に扱わなくては
なりません。少ない資源で最大の効果を狙わなくてはなりません。
ですから自立経営には 経済観の知識を持ち合わせていないと
真の理想には向いていけないと思います。

弊社の顧問会計事務所の古田土会計の古田土会長が、

二宮尊徳の言葉を紹介していました。

道德なき経済は犯罪である

経済なき道德は寢言である。

私はこの言葉の方がわかりやすく、しっくりきました。

これは、どれだけ営業が凄くても、どれだけ仕事ができても、売り上げを
上げて、人の上に立つ器にはなれない。リーダーは人格者である事が
絶対条件である。そうでないと組織は良い方向へ行く。

また、どれほど良い理念や思想を持ち合わせてもリーダーであっても、

資金のやりくりを正しく行えなければ、語る事を達成する前に組織が
立ち行かなくなり、寢言になってしまうという意味なのですが、

注目したいのは、まず経済が(損益が)成り立っていないと話にならない
という事です。

ですからアイムスで理想に向かって話し合いをする時も、金銭の定と理想を
同時に考えて行わないと本当の理想には近づけずに、自立経営から遠ざかって
しまう事もあるのです。怖いですね...

水を指すような話にはしたくありませんが、中心となるリーダーには
損益計算書くらいは読めるようになってもらわないと、正しい問題解決の

2021. 7. 8

1703

方法もわからないまま、悩む事になります。

さて、新宿店では日時決算書を付けている事を以前に紹介したと思います。
働き手一人一人が（売上げを上げる役目の人）今日、誰がいくら利益を出したか？
誰がどれくらい赤字を出したか？を毎日つけるのです。

利益貢献できる働きになるよう、工夫して皆が活躍できるようにするのです。
一年かけて努力した結果、損益分岐点を超え利益体質となりました。
その間、人が辞めたりした事もありましたが、私に、人を募集する相談は
して来ませんでした。おそらく、自分達で損益計算書とにらめ、こまして、
人を補充するのではなく、仕事を調整するべきだと判断したのです。
命令や指示で動いたものではありません。

利益の源泉が枯渇したら、働き手の給与が上がる要素は無くなります。
ほうみアカデミーでも話していたが、

レンタル先でお客様と接した時、掃除でお客様と接している時、
事務のお客様からの電話を取った時、私達が評価を受ける瞬間です。
皆がその瞬間に高いパフォーマンスを発揮して、高い評価を得て、
会社は働き手を手厚く援護する、という良いループを作ると、一人一人が
もってお客様に喜んでもらう為に、自分に出来る事があるだろうか？と考え、
更に質は高まります。指示待ちな人は居なくなります。

その先に、「良い会社」と言われる理想の組織が待っているように
感じるので。