



元氣とタイムリーな情報を提供する

# 五十嵐レポート

発行:「町コン」五十嵐 勉 平成25年05月27日 第615号「週刊五十嵐レポート」

## 2代目社長

2代目A社長の話を聞きました。父が会長でA氏が社長でした。しかし経営の実験は会長の父でした。創業者は未開の地を切り開くブルドーザーで、超ワンマン。2代目社長とは考え方の違いで度々喧嘩をしていました。最終的には金を握っている会長の意見が通りました。その会長が4年前にすぱっと引退。「後は任せた」。

A社長は小切手の切り方も知りませんでした。しかし以前から財務やマーケティング、コーチングの勉強をしていました。それが生きていました。当面の課題は4年連続減収減益。これに歯止めをかけなくては。しかし社内は危機感の欠如が蔓延。カリスマ(ワンマン)会長の弊害。業界としてはニッチ市場で競争相手が少ない。強みではあったが、逆にそれが弱みにも。社内は甘えの構造で切磋琢磨がありませんでした。品質の向上やコストダウン、新商品の開発等の経営努力はありませんでした。会長がなんとかしてくれると。言われたことだけやる。それ以外はやらない。

会長引退後、改革プランを実行しました。まず経営理念を変えました。次に価格競争はしない。納期競争はしない。売上高の25%を占める得意先は年中無休の24時間体制でした。その得意先との取引を断りました。

「いい製品を適正な価格で適正な納期で納める」

PDCAの導入。5Sの導入(不要なものが4トントラック以上)。土曜日は社員研修に充てました(通常業務の禁止)。外部技術研修をどんどん行ないました。経営計画(部門目標の設定)の策定。社員の主体性を育てました。ついてこれない人は会社にはいられない環境にしました。すると35人中10人が会社を辞めました。経営者としての自信は揺らぎました。しかし少しずつ社員に主体性が芽生えてきました。新しいことに挑戦しはじめ、オンリーワン技術のアイデアも出てきて、特許申請が増えました。オンリーワン企業として結果が出てきました。A社長は自分の経営に自信を持ち始めました。

ちょっと  
気になる出来事

5月21日(火)付、日経新聞社会欄に「叱り方名人の心得」という記事。パワハラに陥らぬコツを伝授と書かれています。職場の人間関係が原因で心の病になる人が増える中、部下の叱り方に悩む上司も増えていると。

「叱り方名人の心得」

「叱る」と「怒る」を区別する

必ず未来につなげるようにして終わる

話し始めに肯定的な言葉で思いやりを表現する

他人と比較して叱らない 思い込みで叱らない

「人」と「こと」を区別して伝える 相手の真意をくみ取る

組織の社会的意義や理念に沿って筋の通った理由を伝える

叱る場所、タイミングに配慮する

いかがでしょうか。 学んでいきましょう！



一口メモ  
成功の秘訣

時間は唯一無二の資源

「なんじ自身を知れ」というあの古い、昔からある賢明な人生訓を実行することはわれわれ人間にとっては、ほとんど不可能に近いほど困難なことである。

しかし、「なんじの時間を知れ」ということは、意思さえあれば、だれでも納得することができるはずであり、そして、それを実行することによって自分自身の貢献と、効果とを高めるための一歩を踏み出すことができるのである。

(「経営者の条件」)

ドラッカー経営名言集より

- 週刊五十嵐レポート 毎週月曜日発行 ● 月刊五十嵐レポートダイジェスト
  - 町コンランチエスター経営戦略塾「会社成功塾」 毎週日曜日 午前10時～12時。
  - 町コン・ランチエスター経営戦略セミナー 毎月東京開催
- ㈱五十嵐コンサルティングオフィス 〒133-0051東京都江戸川区北小岩6-21-5  
03-3659-7703 Fax 03-3659-7077 tigaras@attglobal.net

