



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29年05月29日 第821号「週刊五十嵐レポート」

## 人にとっての設備投資

以前、カルビーの松本会長が、毎月1回土曜日に各地に出向いて社内勉強会を行っているという記事があった。それによると、勉強会を続けているのは、学ぶ習慣を社員に植えつけたいため。学ぶことが文化になれば、(社員の実力がつき)会社のレベルが上がる。人にとって設備投資は、学ぶこと。その一番効率的な方法は読書。多読せず、これかと思う著者の本を繰り返し開く。

ある企業の後継者に「100分de名著『マネジメント』ドラッカー」(NHK出版)を薦めたことがある。初心者には、ドラッカーはなかなか読めない。100分de名著は読みやすい。後継者曰く、「知ることは面白い」。「以前勤めていた会社で、コーポレートアイデンティティというものをやっていた。会社は誰のもの。株主やステークホルダーのもの。そう思ったら、やる気を失せた。しかし、ドラッカーは社会の器、公器と言った。これで腑に落ちた。今は2回目を読んでいる」。

中小企業で他社より強い会社は、社員教育に熱心。トップ自ら教育・研修を行っている。社員に課題の本を渡す。トップがその本の解説を行う。社員が同じ本を読んで、同じように学ぶと会社は格段と動かしやすくなる。同じ本を共通言語として活用できるので、仕事も共有しやすくなる。

また、社内研修は、社員各人の特徴や才能がつかめ、教育のヒントもつかめる。これらの蓄積が社風や企業文化になっていく。そのかわり一朝一夕に出来るものではない。言い換えると、ここが差別化になり、他社に真似できないものになる。

教育効果 = 社員の素質 × 教材の質 × 回数<sup>2</sup>

回数 = 時間。この時間が設備投資に当たる。

今は好景気。そのために人材募集しても大企業に集中し、中小企業には集まりづらい。中小企業は、普通(もしくは劣る)の人を教育・訓練で育てていく仕組みを作っていくこと。急がば回れ。

ちょっと  
気になる出来事

5月22日(月)~26日(金)日経新聞夕刊の「人間発見」はエースコックの村岡社長の話。

エースコックは日本における即席麺業界では5位、弱者中の弱者。(1位日清食品。2位東洋水産。3位サンヨー食品。4位明星食品。)

2010年~2013年で私はベトナムに6回企業視察訪問。スーパーに行くと、即席麺といえばエースコック。当時は70%シェア。ベトナムでは強者中の強者。

「人間発見」を読むと、1990年代、インドネシア出張の帰りにベトナムに寄った。そこでベトナム最大の即席麺工場を訪問。およそ食品工場とは思えなかった。しかし、「今は貧しいが、将来は良くなる」と判断。1993年に合弁会社を設立。

日本はホーム、ベトナムはアウエー。相当な苦勞をされたと思う。「難しいものにはそれと同等かそれ以上の良いことが隠されている」。今、ベトナムから米麺(フォー)を日本に輸出。さらにアジア、欧州に即席麺を輸出している。



一口メモ  
知識

### 生産性の目標

あらゆる企業が、人的資源、物的資源、資金という3つの経営資源について、生産性の目標を設定する必要がある。

企業の各部門のマネジメントや、企業間のマネジメントを比較する最良の尺度が生産性である。いかなる企業も、入手する経営資源には大差がない。企業間に差をつけるものはマネジメントの質の違いである。マネジメントの質を測定する重要な尺度が生産性。経営資源の活用度合いとその成果である。

生産性の向上こそ、マネジメントの重要な仕事の1つ。

生産性の目標が事業の方向性になる。

生産性の尺度が事業をコントロールするのである。

P.F.ドラッカー「チェンジ・リーダーの条件」より

「戦略社長塾東京」小岩校 毎週日曜日 午前10時~12時

「戦略社長塾東京」小岩校 毎週水曜日 午前10時~12時

「戦略社長塾東京」銀座校、武蔵村山校、豊岡校 開講中。

㈱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 Fax03-3659-7077 i-daruma@igarashireport.com

