

## 「3つの‘イチ’」

### 1. 「3つの‘イチ’」

右掲は、船井先生の「3つの‘イチ’」という事を表しています。船井先生は「経営革新」を行う時に重要な要素として、この「3つの‘イチ’」が大切だと教えて下さっています。すなわち、一番目は「一番になろうという意欲」なのです。事業仕訳で有名になった蓮舫さんの有名な言葉

「2番じゃ、だめなんですか？」

がありますが、2番で良いと思ったら、そこで進歩が止まってしまうのです。「一番」にこだわって向上心・競争心を高める必要があるのです。

これに対応する言葉として「**時流適応力相応一番主義**」というものを教えて頂いています。何事も努力した結果、その労苦に報われる事が重要なので「時流」に適応していることが望ましいのです。ここで言う「時流」は、一過性に終る「流行」ではなく、今後10年間という風な長いスパンでの方向性を指すのです。具体的には、iPadやiPhoneなどが流行っていますが、このモバイル端末が今後10年間でどのように進化するかを予測して、そのビジネス性を検討する必要があります。今、売れているからという理由だけで飛びついてはダメなのです。例えば、「ホカ弁」というお店が沢山できましたが、コンビニなどが弁当を扱うようになってお店がドンドン消えて行ったのです。「ホカ弁」が儲かるという理由だけで飛びついた人は、この環境の変化に対応できずに「損」をしながら閉店の憂き目を見たのです。

次に、2番目の「一体化して相乗効果を発揮」という事なのですが、確かに、社員さんが「一番になろう」という決意をしてもバラバラな方向では徒労に終り、最悪の場合、社内で不協和音になり響くことになりかねないのです。「一体化」という事が重要なのですが、そもそも一体化とは「情報」の共有化が基本になり、トップが目指すべき「一番」という「目標」を掲げることから始まります。この「目標」に向かって各自が「**素直プラス発想勉強好き**」で努力する事が重要なのです。

最後の「一流の競争と配分」という事ですが、船井先生は「一流という事は社内外に**グチがない状態**」と定義されていて、それには「競争」と「配分」の公平化が基本となるのです。ところが、多くの中小零細企業では「競争」と「配分」の仕組みが出来ていないので、「やっても、やらなくても同じ」という心理が働く状況なのです。さすがに、船井先生もこの分野での言葉はないようです。

### 2. 「時流適応力相応一番主義」

とにかく、「一番になりたい」という気持ちからスタート台です。この「一番になりたい」を実践する方法として、船井先生は「時流適応力相応一番主義」という言葉で、


「**時流適応**」・・・流行ではなく10年先を見込んで

「**力相応**」・・・しかも、高望みをせずに出来る範囲から

「**一番主義**」・・・組織として、個人としての一番を味わう

と3つの要素を組み合わせて教えて下さっています。

まず、時流感をどのように持つかが課題です。今、2011年ですが、10年後は2021年と明確なものです。例えば、自動車は、EV車やHV、PHVなどのエコ対応のものが主流になり、しかも、鋼鉄を使わずに軽量化が、ますます進むと推測されます。また、自動車オーナーの意識も所有から



3つの‘一’が柱

1. 「一番」なろうという意欲  
⇒時流適応力相応一番主義
2. 「一体」化して相乗効果を発揮  
⇒素直プラス発想勉強好き
3. 「一流」の競争と配分  
⇒ ?

使用に代わり、レンタカーやカーシェアの時代になると思われます。こういう時代が来ると、ガソリンの使用量は相対的に減少して、ガソリンスタンドは、ますます、淘汰されて行くと推測されるので、別の生き残り策が急務になります。今、ニコニコ・レンタカーなどが始まっていますが、そのような方向で人や土地建物を活用する方向になると推測されます。

### 3. 「素直プラス発想勉強好き」

同様に、一体化の基本として、各自が「素直プラス発想勉強好き」になること、すなわち、「素直」・・情報を共有する為には、まず、素直に受容する事から始まり「プラス発想」・・不得手な事やピンチに陥っても逆転の発想で踏ん張れる事が重要であり「勉強好き」・・コツコツと時間をかけて粘り強く進めるという3要素を実践する必要を教えてください。

まず、「素直」という事が重要なのですが、受身の素直ではタイミングが遅れて、いわゆる「手遅れ」になるケースが多いのです。手遅れにならないようにするには「分る」「分らない」をハッキリとさせる必要があるのです。ところが、多くの場合、これを曖昧な状態で済ませているのです。この状態を回避するには「素直に聞け」という事になるのですが、下の者は上司の顔色をみているので聞くタイミングを逃し易いのです。そういう背景があるので上司の方からの声かけが必要になるのです。具体的には、「困っていることはないか」という声かけでOJTを始めるのです。この上司の「声かけ」の風土・風習をつくる必要があるのです。

このように、上司からの「声かけ」が風土化していると、声をかけられた部下の方も上司にまずい話でも早く相談できるようになり、それに対して上司のきついアドバイスがあっても比較的素直に受け入れられるようになり、「プラス発想」して前向きに努力できるようになるのです。「声かけ」の風土がないと状況が悪くなってから上司の耳に入りやすいので、ますます、厳しいアドバイス(?)になり部下の方は感情的な面から受け入れがたい状態になりやすいのです。「腑に落ちる」という表現がありますが、ちょっとした風土の差で大変な違いになりますので平素から心掛けたいものです。

「勉強好き」は、今の時代ですから「知識」の収集の仕方はいろいろとあります。しかし、「知識」の段階でとまっていたら、何の解決策にもならないのです。「知識」を実践してみても結果を残すことが重要なのです。結果が出ていれば「経験」として役立つようになるのです。私は、「知識・経験・根性」の3拍子が必要だと言っていますが、まず、「知らない」ことは出来ないもので、いろんな情報を得て「知識」を蓄えることが第一歩です。何か問題が生じた時に、この蓄えた情報から「知識」を引き出して、その実践経験で解決までのシナリオを立てるのです。このシナリオは「やって見せ」が出来るという意味で重要な事なのです。

このように、私は「一体化」の第一歩は、船井先生の「素直プラス発想勉強好き」の言葉を使って上司が部下に聞く風土づくりにあると考えています。上司と部下が相互に「素直」になれる風土づくりが重要だと思います。その重要なポイントは、上司の方から「声かけ」して、タイミング的に手遅れにならないようにする事にあると考えています。

### 4. 「競争」と「配分」

この「3つの‘イチ’」の最後は「一流」という事で、船井先生は「グチを言わない集団」と教えて下さいましたが、格言メイトものは教えて頂けませんでした。確かに、人事的な側面も多くなるので、その会社なりの考え方があるので、一般的な格言にするのは困難な分野だと思います。

そこで、「グチを言わない」という点で考えてみると、逆にどんな時にグチが出るのかと考える直すと

- ・自分は一生懸命になってやっけていて、しかも、成果が出ているのに評価されない
- ・評価されないばかりか、昇給や賞与で差がつかない
- ・自分がこうしたら良いと思うことを取り入れてくれない

などという事が考えられます。これらは「やってもやらなくても同じ」という心理を植え付けてしまう結果になるのです。

このような「やってもやらなくても同じ」という状態から脱出するには、「競争」と「配分」という2面が重要になって来ます。まず、「競争」ですが、その第一歩は「目標」の設定です。個人の目標であっても、グループや部門の目標であっても良いのです。目標に対して実績の対比が行われて、目標達成度に応じてランク分けが実施される必要があるのです。例えば、部門別に「賞与」に差がつくという事が重要なのです。これをグループや個人までブレイクダウン出来れば、なお素晴らしいのです。

このように、「やった事」に対してハッキリと「配分」で差を付ける事が第一歩なのですが、これが出来ない企業が多いのです。と言うのは、結果が出るまで複数の部門が関連する場合があります。営業部門でも、営業個人の頑張りだけでなく、アシストしてくれる人の度合いも大きい場合があります。このような場合、その結果が営業個人によるものかアシストの優劣で生じたのかが判別し難いのです。こういう風になると「配分」が難しくなるのです。

この「競争」と「配分」のルールを定義しておく事が大切です。まずは、「目標」の公平性です。過去の財産で何もせずにオーダーが来る場合と過去の財産がゼロで一からお客様づくりしているのでは、後者の方が大きな意味を持つので配分のウエートが高くなってもよいと思います。例えば、前者は粗利益の100分の1で1ポイントとすると、後者は10分の1で1ポイントと高く評価しても構わないと思います。この配分で「守る」ことプラス「攻める」ことの重要性を示すことがキーポイントと考えます。

## 【まとめ】

1. 経営革新には「3つの‘イチ’」がキーワードになる
2. まず「一番」というこだわりが重要である
3. 次に「一体化」という事で「素直プラス発想勉強好き」な集団で作り
4. 最後に「一流」ということで「競争」と「配分」を明確にしておく

【AMIニュースのバックログは<http://www.web-ami.com/siryo.html> でご覧になれます！】