

## 「船井先生に学んだ事」⑤

### 1. 「1:1.6:1.6<sup>2</sup>の法則」

右掲は、船井先生がよく話された「1:1.6:1.6<sup>2</sup>の法則」です。先生は「レンガ積みの法則」として、単純に「レンガを積み」という指示だけで、もくもくと作業する時の作業効率を1とすると、「教会の塀を作るので、今日は、ここからここまで積む」と目的と作業のゴールを知らされた時の作業効率は1.6倍に跳ね上がるのです。さらに、この教会建築のプロジェクトに参画して、どんな出来栄えの塀にするかを材料や積み方によるデザイン、さらに、材料の配置など環境的な事まで考えると、さらに1.6倍、すなわち、 $1.6^2 = 2.56 \approx 3$ 倍に跳ね上がるという法則です。

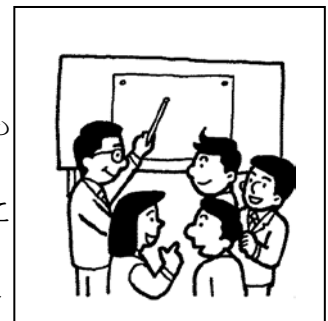
「1:1.6:1.6<sup>2</sup>の法則」  
1.0・・・やらされる時の能率  
1.6・・・納得(ゴール)した時  
1.6<sup>2</sup>・・・自分で工夫した時  
船井先生

この法則は、私の経験でも実感します。例えば、忘れ物をした時に戻るスピードは1.6倍に跳ね上がるというのは実感します。また、自動車整備の世界でも、ダラダラとスケジュールなしに来るクルマを言われる通りに修理する状況のサービス工場だったところが、フロント(修理の営業)が一日の入庫予定を組み、個人別に当日の作業スケジュールを発表するようしたら、残業もせず一日が終わるようになり、売上も2割増えたという経験もあります。

1.6<sup>2</sup>も私の経験で話せます。うちのコンサルティングは「販売促進」が中心ですから、お客様と打合せた後、「チラシ」や「ホームページ」などを制作する事が多いのです。うちの女性デザイナーが経験を積んだ時に、お客様との打ち合わせに同行させるようになったら、「チラシ」や「ホームページ」を自分で工夫して制作するようになり、しかも、楽しそうに仕事をしてくれて、期待以上に早いスピードと「質」でお客様に喜ばれたのです。これで1.6<sup>2</sup>  $\approx$  3倍は実感しています。

### 2. 「やる気の引き出し方」

右掲は、朝、スケジュールを確認し合う風景を描いています。各自の行動をオープンにする事で「情報の共有化」が始まり、例えば、個別の話が出たり、経験に基づくアドバイスが出たりするのです。リーダーは、何もかも自分で行うばかりではなく、まず、このように「情報」をまとめてオープン化するという事もマネジメントの第一歩なのです。「事実は命令する」と格言にありますが、まさに、事実を知りあうことで協力関係が生まれるのです。



特に、営業の世界では、「今日、何をする?」という事をハッキリ計画できているならば、ほぼ及第点の成果につながるものなのです。しかし、残念ながら、現実的には、ほぼ、何も考えずに朝の出勤が始まっているという方が多いのです。自動車の世界では、朝、警察に車庫証明を提出するという作業があるのですが、これを上司に断って朝礼前に出かけて、警察の受付が空いている内に済ます方がいたのです。朝礼の90%は、今日の売上に関する話という事なので、事前に承諾を受けておれば、一日のサイクルを変えることができ、警察などでの待ち時間などのムダを省くことが可能なのです。

こういう頭の回転が早い方は、放っておいても仕事を自分でメイクしていくので安心なのですが、受け身で出勤するような人は、例えば、営業という職業にも関わらず、配達を中心に一日の流れを組み立てる方が多いのです。何事も「費用対効果」を図る必要があるのです。営業という本質を離れて、単純に配達で明け暮れるのでは「作業能率=1」でしかないのです。自分でメインの仕事を組み立てて、その中に配達を織り込む方とは、業績は明確に差が出てきます。これを「1.6」の状態と言えるのです。そこに、「提案」を織り込んでくれると、さらに、「1.6<sup>2</sup>」の状態に跳ね上がるのです。実際に、できる方は1.6倍、1.6<sup>2</sup>  $\approx$  3倍に跳ね上がるのです。

### 3. 「有言実行」で1.6<sup>2</sup>

私は、営業に関わらず「今日すること3つ」を自分の言葉で話すように仕向けるのが、営業マネジメントの重要なコツと話しています。「〇〇へ行く」という点は少しレベルが上がった状態ですが、「〇〇をする」という能動的な状態、すなわち、「有言実行」のレベルにシフトするには、営業マネージャーの管理術の変更が重要になるのです。

管理という言葉の響きは、上から命令するというニュアンスが濃いですが、命令ではなく「そうしてくれ」とサポートする支援の姿勢が重要であると言っています。工場でチームで作業するのではなく、各自が個性を発揮して仕事をする世界では自分の意志で動く、すなわち、考えて動くことが重要になるのです。「考える」という中には「工夫」もあるのです。お客様から意外な相談を受けた時に、「それはうちではできません」という人が多いのですが、そうではなく、「やってみましょう」とポジティブに受ける人が成長する人(1.6<sup>2</sup>)なのです。

「それはうちではできません」と答える大きな理由は、自分に経験がないという事なのです。「経験」は確かに「道筋が見えている」という点で重要ですが、「見えていなければ、見えるように努力しよう」というポジティブな姿勢が重要です。確かに、未体験の仕事は競争関係の中では不利な条件ばかりですが、仮に、お客様の満足が得られる回答ができなかったとしても何とかしようと仕入先にネゴするなどをしてルートとして一本の道につながる事が重要なのです。まず、この体験をして、つぎに「勝つために」という事で工夫を加えると大きな成長(1.6<sup>2</sup>)になるのです。こういうポジティブな行動でレベルを一段ずつ引き上げるというマネジメントが「人材育成」にもつながって行くのです。

### 4. まとめ

お盆休みが明けて年の後半へ向かう時に、「船井先生に学んだ事」として5回シリーズでご紹介して来ました。少し話が脱線しますが、今年のNHK大河ドラマは「軍師官兵衛」ですが、秀吉が天下取りに踏み出す時に、官兵衛の忠告に逆らって多数を頼りに徳川と戦って負けた小牧長久手の戦いがありますが、その理由に「烏合の衆」と「旗本の衆」の相違を語っています。譜代の旗本衆で結束する徳川軍の威力を言っているのです。

これはビジネスにも通用するのです。なにも指示しない惰性で流れる企業と指示して納得の上で動く企業、さらに、各自が創意工夫を重ねる一致団結の企業とレベルが上がっていくのです。人数の問題ではなく、「これではいかん」と言って考える人の人数によるのです。船井先生の売上=F(m, n) m:商品数、n:光る商品数という公式がありましたが、「商品」を「お客様」や「社員」と置き換えることがポイントなのです。

「社員のやる気が自慢」という経営が重要なのですが、それには、黒田職隆(官兵衛の父)が孫の長政に「人が育つのを待て」と諭したシーンがズバリ物語っているのです。人は自分一人では何もできないのです。領主も同じで権威に任せて「口でいう」だけでは人の心を動かさないのです。領民の「やる気」を引き出す方法の一つに「育成期間」が重要なのです。「待つ余裕」が重要なのです。何かと問いかけて、相手にボールを渡して考えるように仕組むことが重要なのです。

全ての人が「考える人」になる訳ではないですが、その人が集団のコアになり結束力を固めてくれるとパワーが1.6にも1.6<sup>2</sup>にも増すのです。官兵衛は徳川軍の結束力を見抜いて「戦うな」と忠告するのです。よく「山椒の実」の経営と言いますが、徳川のような集団づくりが重要なのです。部下が上司を思って行動する集団づくりこそ「1:1.6:1.6<sup>2</sup>」にもつながるのです。理想を描いて自分を「待てる」状態にして行くしかないのです。儲かる体質にシフトするのです。