

メンター通信

第12号
発行元 メンターシステム(有)岩崎
連絡先 0593-98-0123

明けましておめでとうございます。

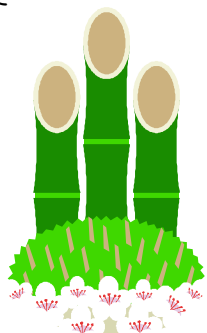
旧年中は、メンター通信をご愛読頂き誠に有り難う御座いました。お陰さまで私の主催する社長塾も、受講者数六十九名となり今年も新たなコースも追加することができました。今後も戦略を学ぶ塾を続けて行きたいと思っておりますのでよろしくお願ひします。

今月のレター内容です。

さて今月のニュースレターですが、次のような内容になっています。最後までお楽しみください。

- 私はどうして人脈を広げられたか
- 人間関係を築きただければ、好かれようとするな
- 経営理念と日本の人口減少高齢化の意外な関係
- 出逢いイベント予報
- アンケートご協力有り難う御座いました

私はどうして人脈を広げられたか



私の所属する中小企業家同友会では、新春スペシャルと称して、○○○吉番屋の創業者宗次徳二氏をお迎えして、勉強会を行います。宗次氏は

1948年石川県生まれ。

不動産業を経て74年名古屋にて喫茶店を開業。

78年1月よりカリーハウス○○○吉番屋を創業、社長に就任。現在は創業者特別顧問。

2003年にNPOイローエンジェルを設立し理事長に就任されています。

夫婦で経営する人たちのビジネススクールを行っているそうです。

前回担当した九月例会でも、早く着手したつもりでしたが、結局、最後は時間がなくバタバタしてしまいました。

そのため今回は1ヶ月早く開始しました。

十月には、既に講師を○○○吉番屋の宗次氏に内定しました。

私は国道1号線沿いの○○○吉番のオーナーの関谷さんを昔から知っていましたし、以前名古屋の異業種交流会で宗次さんを、呼ばれた于(ユ)さんも知っていましたので、何とかなんと高をくくってメンバーに任せてと言っていました。

そんなわけで気軽に、関谷さんに連絡を入れました。

ところが意外な答えが返ってきました。

講演は関谷さん経由より直接本部に頼んだ方がよいとのことでした。

た。

私は、手がかりをつかめないままでしたが、まだ于さんがいるし、と思いメールを入れました。

于さんは、名古屋で異業種交流会を主催している方で二度ほどお会いしただけでしたが、何んとかなると思い、メールを待っていました。

ところが、電話番号と担当者を教えてくれただけで、

「それでは頑張ってくださいね。良い結果になるようにお祈りしています。」

つまり自分で頑張りなさい。ということでした。

私は、ちょっと焦りました。

みんなの前では大丈夫。何とかなるからと言ったものの、自力で何とかしなければならなくなったのです。

結局自分で電話をして、秘書の中村さんとやり取りをして、前回のニュースレターで紹介したように一宮訪問に漕ぎ着けました。

私はこのことを、学びました。

一つ目は、コネを利用するより自分で当たることの方が大切だということ。

これは于さんに教えて頂いたことです。

そもそも私のように何もコネクションが無い人間がコネを当てに



しても、それ以上の強いコネを持っている人は必ずいるはず。何のコネが無くても、自分が動くことが大切で、これからビジネスをしていく上での大切な教訓です。

弱者の接近戦というやつです。

二つ目は、始動を早くすることです。

これは営業時代にも、体験したことですが、フォローをするときに、一ヶ月ごと前倒しにして最適なフォロー開始時期を探し出す方法です。この経験を改めて確認することができました。

お陰で、心のゆとりができ、このへらのタイミングでスタートすれば効果的かを考えることができました。

その効果もあり、十二月の例会でも一人ひとり案内できましたし、〇〇〇吉番の関谷さんをお願いしてお店にパンフレットも置かせて頂きました。

また、四日市商店街の若紀久さんにもパンフレットを置かせて頂きました。

このニュースレターで、こうして紹介できるのも、始動が早かったことが要因です。

二月には座談会が実現

さらに、二月十日にその関谷さんに宗次さんの話を受けて現場で如何に、実現していくかを話して頂けることになりました。

関谷さんは三重県で国道一号店・国道23号玉垣店・鈴鹿市三日市店・河芸店・桑名東インター店・菰野川島店と6店舗を経営さ

れている方です。

関谷さんとは、7年ほど前からの付き合い合いです。

S M I という自己啓発のプログラムのユーザーの集まりで一緒に勉強させて頂いています。

関谷さん曰く、この目標設定の勉強がここ数年店舗を増やせた大きな原因になっているということです。楽しい話が聞けそうです。

新春スペシャルダブル講演！

もうひと方宣伝をして頂いている方がいます。

私は楽天日記を毎日付けておりますが、その関係で知り合った通称「よびりん」さんです。

プロフィールをご紹介しますと

警備会社を裸一貫、24歳で創業。

29年間、無借金経営、社員1500名。

著書6冊、講演年1000回。

本名、市川善彦。東証一部企業、全国商工会、青年会議所、学校、PTA、警察関係等、全国を講演で飛び回っているそうです。

楽天日記では、栢野克己氏と共に超有名人、その市川さんに宣伝を依頼しました。そうしたら、以前宗次さんとはダブル講演をしたことがあるという返事が返ってきました。

その市川さんが桑名支部の一月例会で講師を務めて頂けます。



というわけで、三重県でも時間差ダブル講演の実現となりました。

人間関係を築きたければ、好かれようとするな！

人間関係を築こうとしてうまくいかないとときというのは、会話にならないうちが多いですね。

なんとなく会話のキャッチボールが続かないときです。

そんな経験はありませんか。

特に初対面のとときにこういことが起きます。

本当に気まずい状態です。

原因は相手のことが解っていないつまり情報が少ないということなんです。

この会話にならない気まずい状態を対処するのにどんな方法があるのでしょうか。

一つ目は、早々に切り上げて別れることです。

気まずい場そのものをなくしてしまつ方法です。

しかしこれは人間関係構築ということから考えると最悪の結果です。

二つ目の方法は、自分が知っていることを、兎に角話し続けることです。次々に話題を探し出し、話を切らさない方法です。

この場合、会話が弾んでいるように見えますが、

これで分かり合えたかという大きな勘違いですね。

ではどうするのか。

私は「ランチエスター弱者の戦略」を広めるという仕事をして
いますので、どうしても戦いに例えてしまいますが、あなたがこ
れから戦うとするならば、まず何をしますか。

最初に武器を探しますか？

これは平和ボケでお金持ちの日本人がしそうなことです。

お金も武器も、多く望めない場合は、

まず相手の情報を集めようと思いませんか。

若い頃に収入以上の車を買おうとしたことはありませんか。

いろいろな雑誌やカタログを見て、車のことを徹底的に調べま
せんでしたか。

車に興味がある年代であることにも原因はありますが、お金がな

いというのも理由の一つです。

貴重なお金だから失敗したくないという気持
ちが強いことが原因しています。

そのために少しでも有利な情報を集めよう
とします。

これは弱者が勝つために、絶対にやらなけれ
ばならないことです。



人間関係の場合は、戦うということではありませんが、相手のこ
とを知るといふ意味では同じです。

「何を話題にしたら相手が興味を持ってくれるか」を知る必要が
あります。

そのために必要なのが質問です。

ここでの質問は、相手との関係を強化するための情報収集と考
えたいと思います。

では相手の興味が何処にあるかを探り当てるのに、どんな手順で
行えば相手は話しやすいでしょうか。

「あなたは、どんなことに興味がありますか？」

と聞いて答えられる人は、かなり自分の考えが明確な人です。

普通は、「興味と言われても？どういったことに関してです
か？」

と逆に質問されてしまいます。

最初は当りを付ける意味で

「趣味はありますか。」

「スポーツは好きですか。」

とか限定して、しかも

「はい」「か」「いいえ」のどちらかで答えられる質問にする

そうすると相手は答え易くなります。

こういう質問のことをクロスドクエスチョンというそうです。

この後に、先ほどのような限定しない質問（オープンクエスチ
ョン）を使うと案外うまくいきます。

例えば

「スポーツは好きですか？」

「はい」

「どんなスポーツが好きですか？」

こんな具合に質問を投げかけていきます。

本当に難しいのはこの後なのです。

私も営業マン研修をすることになったトレーニングをしますが、

この後が非常に難しいのです。

例えば、相手が「野球観戦が好き」と答えたとします。

「何処のチームのファンですか？」

と一般的には聞いていきます。

が、しかしここに大きな落とし穴があるのです。

このような質問を繰り返しても

決して人間関係を深くするようには出来ません。

なぜなら、何処のファンかというのは他の人でもあつえるからで
す。

その人ならではのことではないからです。

人間関係が強いというのは、その人と自分とだけが知りえること
をどれだけ多く持っているかということです。

そのことを尋ねなければ近い関係にならないのです。

ではどういった質問をするべきか。

なぜそのチームのファンなのかを聞き出すことです。

しかも具体的に。

具体的にというのは、いつ、どこで、どんなことがあつて

どうだったのですか。

ですから

・何時ごろからファンになったのか。

・それはどういつ出来事があったからそうだったのか。

・そばには誰がいたのか

・場所はどこか。

・そのときどう感じたのか。

という風に、ファンになった

頃のことを相手に思い出して

もらうのです。

この方法は、デルカーネギ

ートレーニングのトレーナー

が行っている方法です。

デルカーネギトレーニン

グでは、人前で話すことを通
じて人間関係と自己啓発を学びますが、二分間のスピーチの中で
トレーナーはその人が何を言いたいのかをイメージさせ、スピー
チさせます。

この方法を使うと、聞き手も相手のことを具体的に知ることがで

き、数十年来の親友のようになります。

自分のことを解ってくれている人はそれだけ少ないということであ

す。

このときの聞き手の気持ちは、こんな質問をしたら怒るかなあ。

質問には7つの力がある

- 1、質問は答えを引き出す
 - 2、質問は思考力を鍛える
 - 3、質問は貴重な情報を引き寄せる
 - 4、質問は状況をコントロールする
 - 5、質問は人の心をひらく
 - 6、質問は聞き上手につながる
 - 7、質問はその人をその気にさせる
- 「その気にさせる質問カテゴリー」より

とか、どういふ質問をしたら自分の思うような質問が返ってくるのかという尋問でもないことは言うまでもありません。

中立なインタビュアーの心で聴きだしてくだされうぞ。
そうです。

好かれようなんていう邪念が入ってはできないことなのです。

経営理念と日本の人口減少高齢化の意外な関係

先日のことですが、中小企業家同友会の事務所に用事があり立ち寄りました。

そこには、宮崎本店の宮崎代表がみえ

「今までの常識は通用せん。」

焼酎を歳暮で贈るのは、貴方の健康を気遣

っているんだよ。ということになるんや

私の中では、焼酎と聞くと

「アル中」という言葉が条件反射のように発想してしまいますの
で、

人に焼酎を贈るといふ事は、

「あんたアル中やで。」「と言っているのと同じことなのです。

「あんた古いなあ。もう造り手でもそんな頭あらへんぞ」「と

宮崎代表は、おっしゃっていました。

終身雇用・年功序列制度というのがあります。

これも古い常識です。



実は、終身雇用・年功序列制度は日本の産業が安く物を作ること
に大きく貢献していたことをご存知ですか。

私は最近知りました。

この制度のお陰で、労働者が安心して働くことが出来た。

企業側にとっては安定的に労働力の提供を受けることができた。

お互いメリットがあったわけです。

さらに年功序列のため継続して会社に勤務すれば収入も地位も手
に入れられるので、会社のためという帰属意識も生まれました。

嫌な言い方をすれば、

この制度で会社は、社員を繋ぎとめることができたわけです。

社員の移動が少ないということは、会社にとって大変なメリット
です。

教育はあまり必要でない。

少なくともシステムとして持つ必要は、ありません。

賃金も抑えやすいわけです。

しかしこの制度は、人口減少高齢化の元では維持ができません。

なぜなら、年功序列を維持するには、年令の高い人の収入を低年
齢層が支えるという構造が必要になるからです。

ご存知のようにこれからの日本の人口構造はまったく逆です。

これは大企業であっても、中小企業であっても同じです。

終身雇用・年功序列制度という常識が通用しなくなるとうなる
か。

長く勤めることが、有効でないとすると能力のある人はよりよい条件の職場を求めて移動をします。

これに労働人口の減少、個人の時代と相まって、企業は、労働力を確保するのが非常に難しくなります。

では、より良い職場というのはどのような職場でしょうか。

いろいろな考え方がありますが、賃金もその一つです。

でもお金だけでしょうか。

今日の日本ではある一定レベルの生活をおくることが出来ます。

この状況で、大切なのがその企業がどうやっていききたいのか。

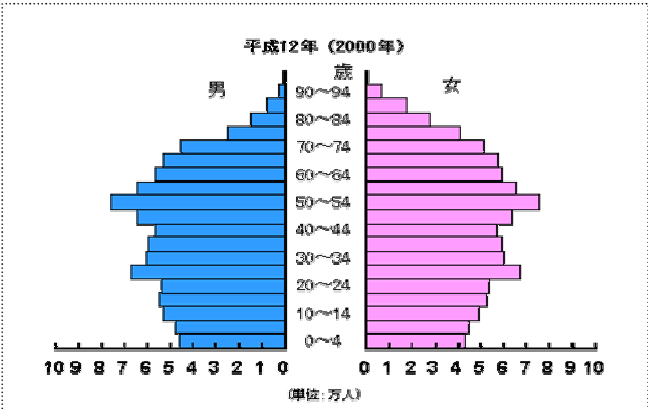
自分がその会社で働いてどういう意味があるのか。ということだと思います。

大義名分というわけです。

それに、もう一つ忘れてはならないことがあります。

大義名分を掲げただけで、社員は不平不満を言わずに仕事をしてくれるかどうかです。

三重県の年齢5歳階級人口ピラミッド



終身雇用・年功序列制度のもとでは、定年退職するまでの保証があり、しかも違う会社に移る場合はリスクもあります。

移動することが常識になると移り変わるリスクもなくなります。価値ある能力を持っている場合は、それ自体メリットにもなります。

ということは、移動を前提に考えなければならぬということです。

移動を前提に考えると、新しい社員を迎えるにあたり「どういう役割を、やって欲しいか。」

明確になっている必要があります。

社員にどういう役割をしてもらい、どういう仕事をして欲しいかが明確になっていることは、

戦略と仕組みがしっかりしているということになります。

多民族国家のアメリカではこういったシステムが当たり前です。

では、中小企業にどうすればいいか。

まず、大義名分を考えることはできません。

社長自身または社員と一緒にあって、何のために会社を経営していくのかを徹底的に考え続け明確にできます。

・最後に戦略と仕組みを作ることです。どうやって効果的に実現するのかという方法ですね。

私はこの3つが揃って初めて業績がよくなるものだと考えています。

人口の減少高齢化から予測すると

日本の経済は2013年がピークと言つ人もいます。

8年しかありません。

今すぐ次世代の経営システムの構築にかかりませんか。

ちなみに、私の大義名分は

「社長の脳を活性化し、三重県の経済を活性化することです。

出逢いイベント予報（あくまで予報です確認願います）

・ココ壱番屋宗次徳二氏講演。一月三日（木）夜 参加無料。

問合せ：三重県中小企業家同友会（0593-51-3310）

・市川義彦氏講演。一月一九日（水）夜 参加無料。

問合せ：三重県中小企業家同友会（0593-51-3310）

・壱番屋関谷幸伸氏座談会。二月一〇日（木）一九時～

問合せ：三重県中小企業家同友会（0593-51-3310）

会場：日永カヨー 参加費無料

アンケートにご協力有難うございました。

前回のニューズレターに同封させて頂きました。

アンケートにご協力頂き有り難う御座いました。

30名の方にお答え頂きました。できればすべてのご意見を掲載させて頂きたいと思いましたが、紙面の関係と了承を得ておりませんのでお名前だけ紹介させていただきます。

（あいうえお順）

イソコーポレーション 磯部昇一様 東海テクノ 市田淳一様

機能食品研究所 梅田幸嗣様 バインメティク 加藤浩明様

北川エフピーオフィス 北川隆宏様 黒田モーター商会 黒田孝夫様

小阪製茶場 小阪康弘様 中部建工 小山田亮様

三重パーツ 斉藤貢様 清花園 城田恵理様

四日市商工会議所 田中克昌様 菱工産業 中川英一様

なごの浦運送 中川五彰様 仲野整体 仲野孝明様

三重相互 野村愛一郎様 杉本組 橋本達明様

シーズ 長谷川強様 マデコム 早川尚孝様

平松産業 平松俊範様 H建築スタジオ 蛭川昭彦様

八王子屋 廣田隆俊様 愛知清和 福尾和哉様

フルカワ商店 古川誠彦様 前野段ボール 前野修様

まっさん 増原一真様 双庸電子 松岡厚志様

南出 南出芳子様 弥な屋 柳川平和様

共映社 山本三津子様 大和コンクリート工業 渡辺茂様