■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ ６７７号 ■■　2022.9.28 ■■

ＤＢＭ（データベース･マーケティング）のパイオニア

マンパワー経営から仕組みのあるチーム経営へ

「売れる仕組み構築塾」

発行：ビジネス・ソリューション株式会社　 柴田孝樹
http://www.business-sol.jp/

■■■

お知らせ

いつも弊社 HP（メルマガ）を御覧いただきありがとうございます。

ご覧のように HP がリニューアルされました。
それに伴い、今までご購読いただいたメルマガサイトが９月２８日（水）
で廃止となります。

毎週木曜が配信日でしたが、最終回は本日水曜に配信とさせていただきます。

今までメルマガを購読（無料）いただいている貴方様にはご迷惑をおかけしますが、
新しいメルマガサイトができ次第、お知らせさせていただきます。

『コンサルティング・セミナー・研修・講演』についての
ご質問やご相談などございましたら、お電話もしくはメールにて
お気軽にお問合せください。

■お問い合わせフォームはこちら
http://www.business-sol.jp/category/1200270.html

■登録・解除

ご自身でお願いいたします。こちらからできます。
http://www.business-sol.jp/category/1200269.html

□アフターコロナにおける経営体制の準備は？

オフィスワークからリモートワークへ
http://www.business-sol.jp/category/1579134.html#remote%20work

□日本の労働生産性は低いと言われ続け、今日まできました。

高度成長期には労働生産性がトップクラスの時代もあったが、
それは長時間労働で生産性を上げてきた結果でした。

今でもその体質は変わらない。

今年はこのメルマガを通して、貴社の労働生産性を如何に上げていくか
について解説していきます。

＜最終回＞

■ 今日のテーマ ■

●経営全般（環境整備・営業）

◎指示命令を的確に

◎誰に、何をやらせるか

●経営の基本を徹底

◎業績を決めるリーダーの動き

○ 経営全般（環境整備・営業）

●指示命令を的確に

○仕事の基本をまずマスター

人づくりの時代といわれて久しい。

人は企業の財産、「人財」としてどれだけその姿勢・能力・ 技術・ノウハウが構築されているかが自社の運命を左右するとまでいわれている。

各界各分野に女性の活躍が目立つ。

福山市にあるＡ社は、市内を中心に５店舗（ヘアサロン４店舗、エステティックサロン１店舗）を有するビューティーサロングループで構成されている。

従業員は全員女性である。

週に１回、店長会議が開催される。

目標に対して業績数字の検討に始まり、問題点の摘出と改善策まで。

午後８時に始まり延々と３時間あまり、時には零時をまわることもある。

それぞれが地域Ｎｏ．１の店を目指し、全て特長を見出し、他店との差別化のために、意見が飛び交う。

店長の平均年齢２５歳。女性である。

女性だけの職場においては、一人ひとりが持てる力を十分に発揮し、活かされ、活きている。

ところが企業において、男性の中の女性となると、女性の影は薄い。

特に中小企業においては、まだまだ女子社員に対する偏見と今までの古い考え方が深く根づいていて、戦力化・活性化とはほど遠いのが実情である。

これらは、当の女子社員自身の問題以前に女子社員を取り巻く環境にあるといえよう。

企業側が“期待”を示し、女子社員の持てる力を発揮できる場を与え、やる気にさせ、善循環にもっていくことができれば、期待以上に仕事の生産性はあがるはずである。

ここでは、やる気のキッカケづくりとして、女子社員戦力化・活性化のための企業内教育のあり方を紹介する。

◎まずは執務の基本から

基本の重要性を認識させ、習得の上、体得できていないと、いくらグレードの高い仕事を与えても中途半端に終わってしまう。 すべてに基本があるように、仕事の

基本をまずマスターさせることが必要。

１．“雑用”の概念の正しい理解

どんなにつまらないと思う仕事にも、企業にとっては何らかの価値がある。

それを分かった上で実行できるのは素晴らしい女子社員。

２．代表者意識の醸成

電話応対・接客応対・社外発送文書等すべてが、企業のイメージとなる（女子社員をみれば企業＝経営者が分かる)。

３．３Ｓの重要性の認識

女子には３Ｓ
・Ｓｍｉｌｅ たえず微笑を忘れず
・Ｓｕｐｐｏｒｔ 仕事がうまくいくよう支え、援助する気くばり心くばり
・Ｓｅｒｖｉｃｅ 奉仕の精神を忘れず

男子には３Ｖ
・Ｖｉｓｉｏｎ 自らの考えや哲学をもつ
・Ｖｉｔａｌｉｔｙ 健康でたくましく
・Ｖｏｉｃｅ 説得力に優れている

４．形から心へ、心から形へ
ロールプレイングで、基本動作の徹底指導と仕事に対する姿勢を教示する。

５．服装と身だしなみ
チェックリストによる判定とその重要性を認識させる。

６．正しい話し方
敬語の種類とつかい分け方（実習)、指示・命令の受けかたをケーススタディーを織り込み実施する。

７．報・連・相・の必要性

８．Ｎｏ．１目標の設定
社内あるいは事業所内・部署内で、これだけは誰にも負けないというＮｏ．１目標を設定し発表させる（後のチェックフォローが必要）

務改善については▼
http://www.business-sol.jp/category/1200293.html

○ 経営全般（環境整備・営業）

●誰に、何をやらせるか

○よりよい組織を目指すための改革のステップ

◎組織は戦略に従う

c.定量分析と定性分析

・定量分析
組織の現状について数値で適正かどうかを把握するものである。
次に、具体例を挙げる。
「組織階層」は３～５階層以内にすべきである。
５階層とは「役員」「部門長」「部署長」「ベテラン」「一般社員」のことを指す。
「役職数・役職者数」について、役職や呼称は金銭を伴わない処遇面での措置もあり、
一概に適正割合を設定できない。

しかし、時間で仕事をせず、残業がつかない管理職の割合は、正社員総数の１５％以内が適正である。
「直間比率」とは、営業や生産、開発といった現場で付加価値を生むために直接的な
業務に携わっているラインと、総務・経理など間接的な業務に携わっているスタッフ
の割合だ。

これが８：２から７： ３の範囲内が適正である。
もし、この範囲外であれば原因を分析し、戦略的にバランスを崩している場合を除いて、
是正措置を検討しなければならない。
「組織年齢」については、各部署ごとに正社員・パート・派遣社員・嘱託の人員構成と
年齢構成を把握する。

極端に高齢化が進んでいたり、若年化のために社内業務の前後工程の生産性向上

に影響
を及ぼしていないかの確認や 、退職者発生への対応として、技術移転が計画的になさ
れているかの確認を行う。

「労働分配率」は、「人件費÷付加価値額×１００（%)」で表され、組織の上げる付
加価値に占める人件費の割合を示し ている。
中小企業であ れば、業種平均や過去実績との比較を行うことにより自社のレベルが
分かる。
適正数値としては５０%以内に収めること。

一般的にはは６０%で黄色信号、 ７０%を超えると労務倒産型組織と判断している。
ちなみに理想値は３０%以内である。
また、会社経営に与える影響を多角的にとらえ、的確な判断を行う際には、同時に
「売上高人件費率」や「１人当たり人件費」の推移にも注意し、労働分配率の変化の
原因が、「人件費の減少」なのか「人員の増加」なのかを確認することが必要である。

・定性分析
数値で把握できない定性分析として、 決定事項がきちんと伝わり、実行されているか。
方針や指示命令がきちんと発信されているか。
報告・相談のスピードや頻度は上司の期待値を超えているか。
定点観測する項目を決めて確認することだ。

次回は『◎育成型人事制度への転換』について

---

3. オヤジの小言・独り言

コロナという外部環境の変化に見舞われ、多くの社長が苦悩している様子が

目に浮かぶ。

だからといって手をこまねいているわけには行かない。

会社経営はどのような状況であろうととどまることはできない。

今は苦しい状況だが、とにかく乗り切ってほしい。

いま大切なことは、コロナと共存できる経営環境の体制づくりが急務である。

経営の原理原則をを守り、何を捨て、何を残すかの基準を持つことである。

どのような環境にあっても、経営は理念に基づき戦略を見直し、基本を徹底
すること。

●業績を決めるリーダーの動き

〇成果を最大化する「重点・集中・徹底」

◎時間は「削減」と「創出」で活用する
前述した内容を整理すると、重点事項にしっ かりと取り組む時間を確保するには、
大きく分けて次の二つがある。

①現在の業務にかかる「時間の削減」
②現在ある業務のゼロベース見直しによる新たな「時間の創出」

仕事の効率や生産性を上げる際には、「捨てる・改める・新しくする」という三つの
着眼がある。

時間の削減は、いわゆる業務改善であり、「改める」の視点である。

具体的に言えば「早くする」と「少なくする」の二つである。

前者の「早くする」は、現在の業務の熟練度を高め、処理スピードを上げること。

製造ラインや事務作業など、決まった内容を反復する業務の場合は非常に有効だ。

後者の「少なくする」は、事前準備や段取りをしっかり組んで、二度手間や待ち時間を削減し、業務の工数をできる限り短縮化することである。

次に「時間の創出」だが、これはさらに抜本的な方法と言える。

取り組みの着眼は「捨てる」「新しくする」である。

「そもそも、本当に必要なのか？」「ほかにやり方はないのか？」という視点から業務を
ゼロベースで見直し、全く新しい着眼で業務の効率を根本から向上させる。

前述（回）の「クギと裁縫」の例で言えば、「そもそも、クギを抜いたらダメなのか？」、
あるいは「縫う人件費を考えたら、新しく洋服を買った方が安くないか？」という発想である。

実際の現場を見ても、「昔からこの方法でやっているから」「上司や先輩からこうするように
教わったから」という理由だけで、本格的な改善に着手されることなく続けられている業務は
決して少なくない。

★☆★☆★☆★☆★☆★☆★☆★☆★☆★☆★☆★☆★☆★☆★☆★☆★

◆ ご紹介してください！
このメールは転送自由です。是非お知り合いにお勧めください。

==========

■ 編集後記 ■

●野菜のパワー

現代の日本の食生活は野菜や果物が不足していると言われています。

健康のためには野菜の中でも緑黄色野菜を十分に摂ることが大切です。

◯緑黄色野菜はなぜ健康に大切か

１．緑黄色野菜とは

厚生労働省の定義において、緑黄色野菜は「可食部 100g あたりカロテン(カロチン)を
600μg 含有している野菜」とされています。

ほうれん草、カボチャ、ブロッコリーなどがその代表です。

トマトやピーマンなどはこの基準値以下ですが、食べる回数や量が多いために緑黄色
野菜に含めるとされています。

また、大根やかぶは淡色野菜とされていますが、その葉は立派な緑黄色野菜になります。

２．緑黄色野菜が持つ色素

β－カロテンという名称を耳にする機会が多いと思います。

カロテン類は野菜の黄色や赤色の色素の総称であるカロテノイドの一つです。

β－カロテンは、動物体内でビタミン A に変わるので「プロビタミン A」とも呼ばれています。

３．緑黄色野菜のパワー

①ガン予防と動脈硬化予防

カロテノイドには活性酸素を除去する作用があり、ガン予防に効果があるといわれて
います。

また、過酸化状態の悪玉コレステロールは動脈硬化の原因となりますが、カロテノイドは
これが過酸化状態になることを防いでくれます。

そのため緑黄色野菜を多く摂取する人は動脈硬化による心筋梗塞や脳卒中になるリスクが
低くなります。

②豊富なビタミン類
カロテノイドのほかに、ビタミン類をはじめとするさまざまな栄養素が緑黄色野菜から
摂れます。

◯注目したい緑黄色野菜

1．トマト
トマトの摂取頻度が高い人は消化器系ガンや前立腺ガンになる危険率が低いという研究結果が
でています。

これはトマトに多く含まれるリコペン(リコピン)の強い活性酸素の除去力によるものと考え
られています。

生のトマトをたくさん食べることは難しいのですが、トマトジュースでもリコペンは摂取
できます。

ただし、トマトジュースに含まれる塩分量には注意しましょう。

2．ニンジン
英語では「キャロット」と記載されますが、カロテンの語源と言われています。

この語源のとおりニンジンはβ－カロテンが多く含まれている野菜です。

主な緑黄色野菜の中で、β－カロテンの含有率が最大の野菜は「大葉(シソの葉)」ですが、
摂取しやすさではニンジンが一番です。

β－カロテンが体内でビタミンAに変わります。

１／２本のニンジンを食べると１日に必要なビタミンＡは確保できます。

３．カボチャ
カボチャもβ－カロテンの含有量が多い緑黄色野菜の代表です。

多くの人が普通は捨ててしまう実の中身にあるわた(繊維状の部分)には、実の５倍に相当する
β－カロテンが含まれています。

食べにくい部分ですが、種だけを除いて調理した方が栄養価は高くなります。

４．ケール
家庭の食卓に料理で登場することはほとんどありませんが、苦みの強いジュースの状態で飲んだ
ことがある人は多いと思います。

ケールにはβ－カロテンをはじめとして、さまざまな緑黄色野菜が持っている栄養素がバランス
良く含まれています。

料理から緑黄色野菜を摂ることが少ない人はケールのジュースを利用することもよいでしょう。

感想・質問･お便りは＞＞　shibata@jrb-japan.com

∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽∽

仕事をシンプルに定型化することで、『仕事の 75％は標準（定型）化』
できる。
そして、残り 25％の収益に直結した仕事量をさらに増やすことができます。

http://www.business-sol.jp/category/1527830.html#stylization

==

==========

【発行者】ビジネス・ソリューション株式会社　　代表　柴田 孝樹
【職　業】「仕組み」コンサルタント　リスクマネジメントコンサルタント
【活動拠点】静岡県静岡市駿河区南町２－２６－５０１
【ご連絡】電話：０５４－２７０－５００９（コンサルティング部門　直通＜柴田＞）
Mail：shibata@jrb-japan.com
【運営サイト】 http://www.business-sol.jp/
【質問・ご相談（無料)】http://www.business-sol.jp/category/1200270.html
【発行日】毎週木曜日
【登録・解除】ご自身でお願いいたします。こちらからできます。
http://www.business-sol.jp/category/1200269.html

==========