

毎月1回、ビジネスのお役に立つ情報をおとどけいたします。



U-mic News

ユーミックは、さまざまな得意分野を持つ
コンサルタントが集まったスペシャリスト集団です。

No.12

Monthly voice

ユーミックグループでは、6月から7月にかけて4週間の長期研修を対応させていただきました。内容は、就職活動を行っている第二新卒向けの研修で、就職活動に必要な面接やマナー、敬語、ビジネス文書といった定番研修のほか、コミュニケーションやマーケティングなど、応用力を養うための研修を行いました。ユーミックグループのメンバーと連携するコンサルタントには、研修のプロはもちろん、小売業や営業を経験した者、製造業を経験した者、実際に人事採用をしていた者などがおり、それぞれのノウハウを持ち寄り、クライアント様の要望に応えるための研修カリキュラムやテキストを作成し、研修を実施致しました。そのため、営業マンや小売業担当者の苦労話や成功体験、人事採用担当者の考え方など、実践的な研修を行うことができました。また、業種や職種を問わずビジネス全般に必要なスキルであるコミュニケーションについては、子供の玩具である「ブロック」を使った体験型研修を行いました。「ブロック」という世界共通で幅広い年齢層で対応できるツールを使った研修は、楽しんで学べる研修として大変好評いただいております。今後も、様々なメンバーが協力できる強みを活かし、他にはない個性的で効果的な研修を提案していき、クライアント企業様の多様なニーズにお応えしたいと考えています。（渡貫 久）

Monthly Book review



¥2,730

「戦略不全の論理～慢性的な低収益の病からどう抜け出すか」著者：三品和広 出版：東洋経済新報社
仕事柄、企業の経営戦略を策定するお手伝いをする事が多くあります。しかし、それと同じくらい、戦略を立ててもなかなか実践できないという相談を受けることも多くあります。本書では、アメリカなどの企業と比較して、慢性的な低収益に陥っている日本企業は「戦略不全」であると表現しています。それは、日本特有の経営環境なども原因となっていますが、規模の大小を問わず、多くの企業に当てはまる内容だと思われる。この本には、経営戦略のあるべき姿や戦略不全の解決方法などが解説されていますが、最終的には経営者の育て方や教育が重要であると説かれています。経営戦略に関する本としては、珍しい視点の本であり、大変優れた本だと思います。自分の会社が戦略不全になっていると感じている経営者の方、また、そのような経営者の方から相談されている方におすすめの一冊です。（渡貫 久）



「南洲翁遺訓」（西郷隆盛の遺訓集）から、訳を会社に置き換えたものをご紹介します。

広く各国の制度を採り開明に進まんとならば、先づ我国の本体を居系風教を張り然して後徐かに彼の長所を斟酌するものぞ。否らずして猥りに彼れに倣ひなば、国体は衰頹し、風教は萎靡して匡救す可からず、後に彼の制を受くるに至らんとす。

訳：広く諸外国（取引メーカー）の制度を取り入れ、文明開化をめざして進もうと思うならば、まずわが国（会社）の本体（まことのかたち・主要な部分・本当のあり方）をよくわきまえ、風俗教化（社風・教育・しきたり・文化）の作興につとめ、そして後、次第に外国（取引メーカー）の長所を取り入れるべきである。そうでなくて、ただみだりに外国（取引メーカー）に追随し、これを見習うならば、国（会社）は衰え、風俗教化（社風・教育・しきたり・文化）はすたれて救いがたい有様になるであろう。そしてついには外国（取引メーカー）に制せられ国（会社）を危うくすることになるであろう。

いかがでしょうか？ 古典を読まれる時に、現代に会社に置き換えて読んでみると、基本は昔から変わらないことがお分かりになると思われます。古から「人」は変わっていません。機械・通信などのビジネスツールが便利になっているだけです。もう一度じっくりとむ偉人の言葉に耳を傾けませんか？

吉田 由美

Furuta Yumi

銀行に入社後、秘書室、総合企画部、広報文化部を経験。また営業店実務経験も持つ。退職後、研修を中心としたコンサルタントとして、民間企業を中心に、マネー研修・秘書研修・学生から新人・管理職までの教育セミナーを行なうほか、学校や公的機関の職員研修を行なうなど、幅広い分野での研修実績を持っている。
級F技能士 秘書検定準級

企業の管理体制強化でお伺いする際に、管理指標の設定がうまくできていない企業が多いように特に感じます（もちろん指標では管理できない定性面の把握も重要であることをお伝えしておきます）。よく見受けられるのは、決算書レベルの管理指標にとどまり、現場が今後どういう行動をおこなうべきかの示唆が見当たらないケースです。これではPDCAサイクルを回すことができません。最近支援した製造業の事例では、受注残を管理指標として設定しました。それを管理することで、今後の営業活動や、今月の工場管理（人員、設備、納期など）の先手管理をおこなうことができるようになります。もちろん、すべての企業で受注残を管理する必要はないと思います。業種や戦略に応じて、管理すべき指標は異なります。一般的にはこの指標のことを、KPI（key performance indicator 重要業績評価指標の意）と呼ばれます。KPIに限らず目標設定によって、従業員のベクトルを一致させることも可能である一方、導入手法・手順を間違えると管理指標だけ達成すればいいといった誤解をあたえることになりまますので導入においては注意が必要です

吉田 英憲

Yoshida Hidenori

大手電機メーカーでITソリューションの営業、市場調査、経営企画などの業務を経験。現在は、ビジネスプランの作成支援の他、採算分析を踏まえた赤字企業の立て直し、業務効率化（IT活用含む）後継者の立場に立った事業承継などの支援を行なっている。中小企業診断士 行政書士

先日、マンツーマンで新入社員研修を実施しました。たった一人のための研修というのは私にとっても珍しい経験であり、社長に実施の経緯を伺いました。社長いわく、「初めて入った会社で教わることは、その人が仕事をするうえで大きな影響を与えることが多い。だから新卒社員を預かる時は、いつも緊張するし責任重大だと思っている。自分が若い時は景気がよくて新入社員研修を受けさせてもらうことができた。そのおかげで社会人の基礎ができたので社員にも同じようにしてやりたい。私は社員が成長するのが一番の楽しみなんだ。」研修終了後には、社長が社員を迎えに来て、「今日はお疲れ様。明日からまた頑張るんだよ。」と声をかけていた姿が印象的でした。中小企業は大企業と比較して圧倒的に経営資源が不足しています。だからこそ、人材をどう育てどう活かすのかが企業の生命線となります。しかし、人材育成は時間がかかり、時として思うような成長を遂げてくれないこともあると思います。それでも時間と費用をかけて人材育成をする覚悟を持っているかどうか。また、人材育成のために具体的に何をし、経営者としてどう関わっていくのか。経営環境の厳しい今だからこそ、人材育成は経営者の覚悟と本気が問われているように感じます。

小倉 綾

Kokura Aya

百貨店に入社後、仕入、販売や在庫管理販売促進の企画、運営、販売員教育業務や首都百貨店とのコラボレーションショップ店長として新規ショップ立ち上げを経験。現在、流通業やメーカー向けに販売促進や売場改善を中心としたコンサルティングをおこなっている。中小企業診断士