

UG REPORTS

1994.8.25 Vol.15

我々自身を知り、豊
かさを追求し、未来
を見つめる一。

ugビジネスクラブ
は、在日コリアン企
業の社会的地位の向
上とビジネスネット
ワークの確立、情報
収集と事業機会の拡
大を設立理念とし
て、1990年11月に結
成されました。



目次

- 📌 ブロック部会ニュース
 - 📌 関東ブロック
 - 📌 遊技業分科会
 - 📌 中部ブロック
 - 📌 九州ブロック
- 📌 経営管理の視点7

ブロック&部会ニュース 関東ブロック

'94年度第一回例会

いよいよ本格的活動に動き出した関東ブロックの'94年度第一回例会が7月12日、東京・アルカディア市ヶ谷（私学会館）で関東ブロックメンバー6名、数名の有識者を含むオブザーバー10名の計16名が参加のもと行われた。

関東ブロックでは役員会の協議を経て、毎月第2月曜日を例会の日々に定め、その内容として主に勉強会を開くことが取り決められた。その第1回目である、この度の例会では朝鮮大学経営学部から講師を招き、「在日同胞企業の実態調査」についての講演が行われた心

主な内容としては『日本経済と経営環境の変化とそのキーワード』として「スケールメリット型生産から多



品種小量生産への移行」、「販売・市場の変化と価値観の変化」、「高齢化・成熟化・国際化・知価化」について述べられるとともに、『同胞企業の経営戦略へのアプローチ』として、「世代交代の現状」、「同胞企業築撞分析」、「同胞企業のイメージ戦略と企業文化」、そして「同胞こ世商工人の課題」について詳しい参考資料をもとに行われた。

弁護士、司法書士そして記者ら有識者を交えたディスカッションなど、ひときわアカデミックに行われた例会の席上、朴忠佑ブロック長より、UG設立の目的 および経緯についての説明と商工業者と知識人との交流や勉強会を通じて、在日企業のビジネスを発展させていこうと強調された。



遊技業分科会 第1回役員会

'94年度第一回役員会

遊技業分科会'94年度第1回役員会が全尚烈新会長も参加のもと、7月23日に東慕で開かれた。

役員会ではまず、4月に行われた第一回研修会「パチンコ業界の今後の行方」についての報告と総括がなされた。おしなべて好評であったと評価しつつ、今後は話を聞くだけというのではなく、テーマを明確にした上での議論を深めることが必要であり、宣伝方法についても考慮していくことで一致。

今後の分科会活動の方向性についての論議では主に、取り組む姿勢として、業界問題を中心とした討議の

みを今後もつづけること、業界や自己の会社にとってのあるべき姿をまず求め、障害物を取り除く努力、そしてテーマをしぼり込んだ上で理論武装を試みてはどうかなどの意見が交わされた。特に、業界の構造を整理し体系だてて把握するために、8月26日に行われる次回役員会では、間部洋一氏を招いて、客観的立場に立った話を開くことが決められた。第2回研修会を行うことについての討議では、開催時期を11月中旬に東京で行うことが決定した。

主なテーマとしては、①総論（業界全般の大きな流れについて）、②各論（実際の立場で、機械に頼らない営業方法などマーケティングの問題）に分類した方向性が示された。

なお、定員は60名までとすることが確認された。



九州ブロック

7月度夫婦講演会「感謝のプラス志向」に80名が参加

九州ブロックはさる7月27日、福岡市内のホテルにおいて約80名が参加のもと、7月度夫婦講演会を開催した。

開催の前にあいさつにたった崔慶達ブロック長は、第4回定時総会において全尚烈新会長が選任され、九畑からは季哲別氏が新たに理事に選出されたこと、九州ブロックの活動が高く評価されていることについてはメンバーたちの協力によるものと謝辞を述べるとともに、特別会員に向けては入会金が減額したことになんで正会員になることを呼びかけた。

この日の講演は、剤市に本業の落語のみならず能力開発の分野においても優れた才能を発揮している落語家の三遊亭歌之介氏を招いて「感謝のプラス志向」というテーマで行われた。

落語錮で参加者を笑いの渦に巻き込んだ講演の主な内容は、①悩まないこと、②笑うこと、③歩くこと、④感謝の気持ちをもつこと、⑤目的をしっかりと→た上の明るい心をもつことと流れてゆき、それぞれおもしろおかしく納得のいく実例を交えて行われた。ここでは誌面の関係上、許しい内容とそのおもしろさを伝えられないのが残念だが、経営にまつわる実例のみを一部紹介したい。

まず、マクドナルドの藤田社長は人間の記憶は視覚6乱聴覚2割の率でしか魂らないのでわずらわしい朝礼をやめ、代わりに全店のレジのすぐそばに一言添えているという。「笑顔はゼロ円、マクドナルド」。レジを打つたびにそれを見るアルバイトの顔は自然にゆるむという。

岩手の東日本ハウス会長の中村さんの逸話。交通事故死した従業員の家族口座に毎月末、中村会長自身が給料を振り込んで

いた。もちろん、このことは誰も知らない。ある日、その奥さんが商店街でバッタリ会った元同僚に深く頭を下げて、そのことに対する感謝を述べた。驚いたのはそれを聞いた社員たちだった。噂はまたたく間に広がり、奮起した社員たち。その後、岩手一の純利益をあげる会社になったという乱これらは、経営者の器の大小と腹のふとさに会社

の器も比例するという例である。数多くの大物経営者と面会している講師いわく、1000億円企業の社長に共通する例として、腰が低い、積極的な考えをもっている、早起き、明るい考えの持ち主だという。

機会があれば、皆さんに聞いてもらいたい講演であった。

講演後、懇親会では大ののろけ話が飛び出すなど、終始なごやかに行われた。

ブロック部会ニュース

中部ブロック

中部ブロック事務局会議開催

さる7月26日と8月8日の両日にわたって中部ブロック事務局会議が開かれた。

会議は6月25日に開催されたUGビジネスクラブ第4回定時総会での新年度事業方針に基づき、その確認および今後の中部ブロックにおける活動方針と具体的な計画を策定することを目的に行われた。席上、李学秀ブロック長は「昨年度は、各ブロックの中でも最大人員を鞭するブロッ

クとしてふさわしい活動ができなかった。入会金が減額になったことを受けて、入会勧誘にはずみがついた。会員拡大を最大の事業目標にすえて活動していこう。」との決意を述べた。

会議では、従来どおり1、4、10、12月の定例会を継続していくことに加え、10月度には企業運営に密着した内容の講演会を行うことが決められた。

経営管理の視点7 厳しい社風づくり

株式会社エースビジネスコンサルティング 中小企業診断士 西村弘

長期不況が底をつき、今後の見通しは明るいという意見が多い。耐久消費財の買い替え需要、猛暑によるエアコン、飲料、衣料等の需要増大なども消費マインドを活性化し景気浮上に寄与している。しかし円高影響や設備投資不振は、浮上力を弱め、結論としては「ゆるやかな回復」といえよう。しかしその間に、企業格差や部門間格差は拡大し健勝劣敗の原則が企業を集うに違いない。敗れた企業は「倒産・撤退・廃業」の道をたどるしか道はない。そしてその格差要因は究極、従業員の「業務遂行意欲・業務遂行能力」の格差に求められる。この意欲と能力格差は本質的には本人の自覚と資質によるが、企業としては看過しておれば人件費コストは吸収できない。その意味で企業は今後は人材育成を重視せねばならない。

平成6年度の中小企業白書では「中小企業における人材育成の方法」として①職場で先輩が指導（74.5%）②社外の集合研修に参加（22.48%）③社内において集合研修（17.7%）と記述している。つまり中小企業においてはOJT

（ON・THE・JOB・TRAINING）が人材育成の最大の課題であることを示している。このOJTのポイントは①社内に人材重視の風土を作る。②業務を分析し、それにより必要な知識や技術の修得目標を設定し個々人に示して日常業務の中で指導していく。③以上を思いつきでなくシステム化、型決めをする、の3点ある。それでも意欲の問題ややる気づくりの問題は残る。そのために意欲とやる気を高める仕組みも考えねばならない。人間は環境の産物といわれる。従って人が育つ企業風土醸成が肝要となり、その決め手は「厳しい社風づくり」にある。

◆厳しさを打ち出すステップ◆

(1) トップは自らの妻券を更にffしく

社員の尻を叩くだけで、トップは優雅な毎日を送るだけではだれもついて来ない。やはりある局面におけるトップの率先垂範と強力なリーダーシップが要求される。

(2) 従業員に義正な危機感をもたす

危機感をもたすということとは、恐怖感をもたすということではない。それは第一には取りまく内外の環境を従業員レベルに応じて正しく認識させることである。第こはそれに基づき、的確な見；しを明らかにすると共に、進むべき方向を示すこ

とである。第三は、これらの意識をもって厳しい仕事のやり方を押しすすめることである。

(3) 決めたことは必ず守る社見づくり

組織の本質は「統一と結束」であり、運営のポイントは「規律とケジメ」である。ここにおいて、トップ方針や指示事項、会議やミーティングにおける決定事項は、必ず孝り実行していく空気づくりが必要となる。大切なことは「決めた事が守られないことは和ずかしい。あつてはならないこと」への従業員への意識の徹底である。

(4) 救底した目鳥管理と、やらざるを得ない仕組みをつくる

目標の5原則というのがある。①人間の行動は弓槽を指向する。②目標は人間の成長と自尊心の・基盤となる。③目標は人生を楽しく、エキサイティングにしてくれる。④目標は積極的な態度のバックボーンである。⑤目標なくして努力なし。つまり適正な目標設定こそが従業員の成長基盤となるのである。そこで目標管理のポイントは、第一は納得性である。トップダウン（トップ→従業員）、ボトムアップ（従業員→トップ）又はその組み合わせなど設定過程は問わず全員の理解と納得が得られなければならない。第こは目標の徹底である。これはトップおよび幹部が従業員に対して会議、ミーティング、マンツーマンで徹底させる事が肝要である。第三は厳しい計画と実績（予定と結果）の検討である。

やらざるを得ない仕組みの出発点は目標に対しノの実行責任者とその期限を明確にすることである。次にその進行状況をきめ細かく把握させることと報告を徹底させることである。特に人間がやる気を起こすときは、「使命に目覚めたとき」、「挑戦されたとき」、「認められたとき」、「叱られたとき」、「おどかさされたとき」、「教育訓練されたとき」、であるのでこれらの仕組みをつくることである。

経営管理の視点7 厳しい社風づくり

株式会社エースビジネスコンサルティング 中小企業診断士 西村弘

(5) 気をつけの拳井と萌礼時の人づくり

人間は「気をつけの姿勢...背骨を伸ばし周E馴こ力を入れる...」をとった時に身と心が緊礁するといわれる。そのためにも従業員が「気をつけの姿勢」がとれる躰も大切である。

(6) 従業員を教える幹部のレベルアップ

厳しい職場環境を維持していくためには、幹部自身が常に啓発を行いレベルアップを図る必要がある。特にリーダーシップを発揮し業績を高める幹部には次の点が求められる。第一には問題解決能力。これは常にあるべき姿を求めるなかに、現状把握力を養えばその間のギャップ（問題点）が明確になる。そうすれば改善のポイントも自ら見えてくる。後は実行あるのみ。第二は判断力。これは何がプラスか、何がマイナスか、あるいはメリットとデメリットを絞り出せば自ら YESかNOかの答えは判然とする。そのような分析力をもてば判断力は養われる。第三は実行力。率先垂範をふくめて実行力を身につける。そのポイントは「明日の覚悟は覚悟やない」と即

実行、理屈は後からつけて先ずやってみるなどの行動力である。

更に言えば有言実行、期限をきるなどして自らを追いこむことだ。

(7) ケジメある朝礼からスタート

厳しい社風の第一ボタンはケジメある朝礼である。朝礼は①全員やる気の確認の場、②方針・連絡事項など伝達の壕、③幹部および従業員の意志発表の壕、④決定事項等のチェックの壕、⑤やる気を喚起する壕である。従って基本動作「気をつけ」「姿勢を正して」で始まり、そして再び「気をつけ」「姿勢を正して」で終わる。

景気転換期はその意味で幹部と従業員の意識の転換期でもある。全員の努力で乗りきって下さい。

