

\*参考文献: 無言のリーダーシップのロクワリエイティブ、「毎、上司の話の動は伝わりなしのか」(ロクワリエイティブ) \*本文とは異なる説もありまのでご了承ください。\*イラストはイメージです。

# 「定義をカエル」

中小企業診断士 大野 実雄

## ■新年とは…

「新年」とは辞書では「新しい年」であるが、商人は「自己の定義」を持つべきである。例えば、「昨年と〇〇を変える年」「静から動の年」「不可能を捨てる年」「行動から考働の年」「新商品・新サービスを2つ開発・販売する年」等…。



## ③ 仕事の定義をカエル

①従業員に生産性を上げるとか、効率をもっと上げると言ってもなかなかできないのが実情です。どうしたら良いかという、仕事の定義を変えないと行動は変わりません。

②例えば、営業という仕事は、残念ながら、多くの業界の中でも、営業の定義は「注文を取ってくる、もたらせる」人です。注文を取ってくるのが営業と思っている営業パーソンがたくさんいます。その定義ですと、どうしても営業のやり方が御用聞き的、お得意先のご機嫌伺い、お客様の指示待ち的な行動になってしまっています。

そこで、営業の定義を「提案する人」というように変えると、当然行動が変わります。注文を取る、もらうとは受動的であり、提案するとは能動的であり、行動は正反対になります。これが、考えて働くという意味の「考働」なのです。



## ④ 書類の定義をカエル

①書類の定義を「保管するもの」とするから、ファイルが足りない、書

## ① 業界の成長を図るには…

①業界をもっと拡大していこうとするならば、今の業界の常識を変えていかないとダメです。業界の定義をもっと広くして、業界の事業活動の範囲を拡大しても良いのではないかと。業界の定義そのものを変えてしまっても良いのではないかと。今までの定義を変えることにより新しい事業展開が可能となります。

②例えば、卸売業という業界の定義は、「物をメーカーなどから仕入れ小売業に卸す」であるが、その定義を変えて、「物を仕入れて、顧客の要望に沿った加工、付加価値、サービスを付け、小売業、または直接消費者に販売(提供)する」ということにすると、現在の垣根を越えた川上川下を取り込んだ新しい業態が出現することになります。



## ② 企業の老化を防ぐ

企業の老化は、「常識の蔓延」である。そして、この古い常識を守ろうとする管理(監理)の仕方をしていくと早晩企業は消えることになる。

これは「規則で決まっているからダメだ」、「これは「当社の常識・習慣だから守りなさい」という管(監)

庫が満杯になって増設せよとなってしまいます。

そこで、書類の定義を「捨てるもの」というように変えることによつて、書類の保存、保管が大きく変わります。捨てる順番に書類を整理するようになります。

そうすると、ファイルも書類も今の量で十分となってきます。3年前の書類が今、役にたちますか、使えますか、決して使えません。1年前の提案書が顧客に受け入れられますか、決して受け入れてはくれませんか、決して役だった書類(情報)も、スピードが早い環境変化の中で無用なムダな紙屑と化しています。古い情報は腐るものなのです。



## ⑤ 管理者、管理の定義をカエル

①管理者の定義を、「一般的に「統制」「指示」するだとか、「命令」する、という定義から、「管理を無くす」に変える。

そうすると、管理者がいなくても仕事が円滑に回るといのが最も優秀な管理者であり、管理者がいな



理が企業の老化現象になってくるのです。早く、過去の定義、常識を変えなければならぬし、業界の定義・常識、企業の定義・常識、仕事の定義・常識など、「カエル」ことは目の前に多く存在しています。

現在の法律、制度、基準、ルール、規則(大きくとらえると現在の常識)は、現状とのギャップがあるので、それらに固執すると何も変えられなくなり、「カエル」ことは当然の姿なのです。

カエル…変える(変更)、返る(原点に返る)、替える(AからBに替える)、帰る(初心に帰る)、買える、代える(交代)等多くの「カエル」がある。



と仕事が回っていかないとというのが最もムダな管理者となります。

②何故であろうか、管理には金がかかるし、人は管理(拘束、束縛)されるのは嫌なものですから、管理しなくても仕事がスムーズに回っていくのが良い会社の条件となります。とにかく日本の企業は組織の肩書が多すぎます。多いから情報伝達が遅く、正確さに欠ける結果となるから、組織を思い切つてフラットにする必要があります。

また、職場、現場、顧客の管理を全て画一的にするのではなく、管理をしないで任せるもの、一部管理をするもの、要所・要所を管理するもの、というように管理の仕方を柔軟性を持って工夫することも大切です。

今までの管理は、人を画一的(個人ごとでなく群)に扱ったり、一定の枠の中に閉じ込めたりして、人の持っている能力の可能性を潰していたということも認識していただきたい。



おの じつ おの  
大野 実雄  
中小企業診断士・販売士

●プロフィール  
メーカー、経営コンサルティングファームを経てオオノ経営労務事務所開設。「変化には変化でしか対応できない」を企業支援の基本としている。著書に「売れるように売れば必ず売れる」「働き方・生き方こころの軸」「勝つ企業」等がある。