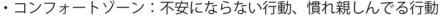
vol.053

(>)「限界に挑め、自分」

中小企業診断士 長尾康行

私個人の話で恐縮ですが社会人になる前は特に「成長したい」という意欲がなく、何気なく過ごし、目先の楽しいことばかりに気をとられていました。しかし、社会人になって、経営者になって「成長」に対する意欲が増してきたように思います。コーチングの世界では「成長」について考える時には右の概念図がよく使われます。



- ・ラーニングゾーン:未知の領域、人が最も成長するゾーン
- ・パニックゾーン:ストレス過多、何も考えられない状態、思考停止状態

コンフォートゾーンは快適な領域という意味ですので、変化を好まずストレス を感じない領域です。このゾーンにいることが悪いことではありませんが、無意識にこの領域にいるならば何気 なく時間が経過していることになりますので要注意です。ラーニングゾーンは学習する領域ですので、自分の知

るく時間が経過していることになりますので要注意です。 フーニングケーンは子首する領域ですので、自分の知らない世界や知識を得ようとするために、ストレスや緊張が常にありますが成長を感じることができるでしょう。 最後のパニックゾーンはストレス過多で思考が停止するほどの状態の領域です。私は意図的にこの領域に身を置いています。 精神や体力の限界にチャレンジし、そこで何を得ることができるのかを確認したいからです。 とはいえ、過度な追い込みは疲労やストレスの原因になるので、時々コンフォートゾーンに戻るなどバランスをとっています。 会社が大きくなってきましたので、良い会社を築く責任を日々感じています。 よい会社を築くには今の私の実力では難しいので、もっと成長しなければなりません。 そのためにパニックゾーンに身を置いて極限まで自分を追い込む必要があると考えています。 経営者は多少の無理をしなければダメですからね。



"スリッパ _mocoNO.4501 (除電) サナックス企画事務所"

今年の2月にTV番組「たけしのニッポンのミカタ!」でスリッパやルームシューズの専門企業である「サナックス企画事務所」とこのスリッパが紹介されていました。デスクワークも多いため、事務所内で履く良い物がないかと考えていたタイミングだったので即決で購入しました。TVでの宣伝効果や皇室などでも利用されていることもあって納期まで半年待ちでしたが、8月にようやく手元に届き、毎日愛用しています。体内に発生する静電気を除去し、血流を促す効果もあり、心地よく履いています。



コンフォート

ゾーン

パニックゾーン

()「再発防止と予防について」 事務担当 松野あやか

ある日の会議で代表の長尾より「起こってしまった後の防止策と予防の違い」について問われた際に恥ずかしながら私は即答することができませんでした。

再発防止とは一度起こしてしまったミスや失敗が二度と起こらないようにすることで、予防とは悪い事態を生じないように気をつけ、前もって防ぐことを意味します。人間はどんなに気をつけていてもミスを発生してしまう生き物で、ミスや失敗をして落ち込むのはもちろんですが、責任を追及するよりもどうしてそのミスが発生してしまったのか、どうすればそのミスが今後発生しないよう改善できるかなどの原因追及を重視することを会議で学びました。どうしても「~が〇〇をしてしまった」という人に注目してしまいがちですが、会社や組織では、原因追及や改善案を社内で共有することがその人の今後の成長や会社としても成長できると個人的には感じております。



9月に入り、まだまだ暑いですが9月を過ぎれば少しずつ過ごしやすい気候になることを期待して日々業務を行っています。さて、今回のニュースレターの表題ですが、とある外資系保険会社の採用時の宣伝文句として使われている用語です。この言葉自体は、当然のことなのですが、日々同じようなルーティンで働き、同じような成果を上げ、同じような給料をいただいていた私にとっては、衝撃を受けた一言でした。大きい組織に在籍していると、仕事があることが当たり前で、毎日同じことの繰り返しのような日々を送っていました。フラッグシップ経営に入社して、自らの仕事の成果が結果や報酬に結びつくことで、喜びを感じると共に、頑張れる環境に今後も身を置いていくためには、慢心せず自らの仕事に対する考え方を整理する機会を設けることが必要だと感じています。2021年も後半に差し掛かっていますが、初心に戻り事業者様のために働き、日々の仕事に取り組んでいこうと思います。

→ 「労働の対価としての賃金」インターン生 橋本大治

新型コロナウイルスの影響で経営の苦しい企業が増えている中、最低賃金を全国で28円上げるという発表が少し前に出されました。私の周りではアルバイトの時給がアップすることを喜んでいる人もいました。しかし、私自身は賃金が向上するということはそれだけの働きが求められるということだと考えているため、プレッシャーが増加する賃金の引き上げは一概に嬉しいものではありません。現在、フラッグシップ経営と塾でバイトを掛け持ちしている状態ですが、どちらにおいても時給の額に値する価値を生み出せている自信は正直ありません。塾に関しては定量的に時給分の労働を定義することが困難ですが、1時間当たり1,000円という金額は些か大きいように感じます。来年度からはいよいよフラッグシップ経営の正社員として働くため、現在の時給以上に賃金を頂くことになると思われます。賃金を貰う対価として売上にしっかり貢献していけるように日々出来ることを増やしていかなければと強く思います。

(*) 「仕事の優先順位」 インターン生 秋定皇輝(あきさだ こうき)

先日、上司から「これから業務量が増えてくると仕事の優先順位の管理が重要となる」とご教示頂きました。 今までは、多くの注意をそこに払うことはありませんでしたが、効率よく、かつ質の高い仕事をするためには、自 分の仕事の全体像を理解したうえで、何から取り組めばよいか優先順位をつけ、スケジュールを立てることが重要 だと気付きました。また、優先順位をつけた後、イレギュラー業務に対応するためのバッファを作るなど、これか らは自分で仕事の重要度と緊急度を意識する癖をつけるよう心掛けたいと思います。

◇「今月から新しい仲間が加わります」 中小企業診断士 長尾康行

9月1日より当社に新しい仲間として杉原千尋さんが加わります。この原稿を作成している時点ではまだ入社はしていないのですが、内定通知後も何度か会社に来ていただき、社内のルールや仕事の進め方についてお話させていただきました。杉原さんは業界紙の記者をやっていた経歴があり、経営者の話を聞き、それを文章にまとめることを得意としています。様々な職種やバックボーンをもった社員さんが新しい仲間として加わるのは、刺激になりますし、それぞれの強みや特技を十分に発揮してもらえる職場環境を作っていくことが重要ですね。杉原さんは10月号のニュースレターから登場していただきます。



発行元:株式会社フラッグシップ経営 経営革新等認定支援機関

〒542-0081 大阪市中央区南船場 4-12-8 関西心斎橋ビル 8 階

TEL: 0120-34-8776 FAX: 06-7635-8214



株式会社フラッグシップ経営 Facebook ページ むいいね! お待ちしております。



株式会社フラッグシップ経営 Twitter @flagship keiei にて随時情報発信中!

