

### 残暑が厳しいですね。

今回、「可脳」について触れています。自信というものが人格形成に大きく影響します。自信をつけさせるという事が重要です。小さなことからコツコツというのが大前提ですが、上役の指導力にも大きく左右されるので注意したいものです。 栩野

MMQCとは「もっと儲かる業務改善」で「業務改善は、人づくり、動きづくり」を実践する着実・前向き・具体的な活動です。

## 「経営革新」に認定されました。

右掲は、7月10日付けで大阪府より交付された当社の経営革新計画の承認状です。ただの紙切れ1枚ですが、

- ・経営革新に認定された「計画」(=商品)はユニークである
- ・この計画を承認し公的機関・金融機関からの援助・資金援助が得られ易くなる

の2つの重要な意味があります。

「改善の4人衆」ということを以前にご紹介していますが

- 1) トンでもない事を言い出す人・・・開発中のソフトで「経営革新」をとる
- 2) それがデキルとひらめく人・・・ルート販売分野に「ニッチ」を発見
- 3) それをトコトン実践する人・・・府庁の担当者に何度も掛け合う
- 4) これを横展開する人・・・「NASA」と名付けて展示会に出展という4段階を実践する訳です。

府庁の担当者は、「ソフト分野はオンリーワン性を示すのは難しい」と後ろ向きだったのですが、いろんなグループウェアの状況を説明すると彼らも調べ始めて関心を持ち出したのです。中小企業のルート販売型企業の営業実態を説明して、「なぜ、このソフトが役立つのか」という素朴な疑問に答えていったのです。



## デキルと発想する「可脳」→「不可能」を「可能」にする

前号で「よそ者、若者、バカ者」と書きましたが、実は「デキル」と思う思考力が重要なのです。なんでも同じと思います。「できない」と思った瞬間に「失敗」になってしまうのです。「デキル」と思い続けることが重要なのです。丁度、小さい子が親にダダをこねるように親が負けるまでダダをこねる事が重要なのです。ひょっとするとこのような幼児期の体験も大きく影響するのかも知れません。ともかく、「可」と思う「脳」(=思考体系)を身につける必要があります。若い人が入社して来て「朱」に染まってしまっただけではいけないのです。ベテラン社員も若い力を尊重して能力を引き出す方向で接する必要があるのです。

MMQCでは、こういう「人間力」を引き出して行くように「可脳」を重要視しています。MM(もっと儲かる)には、「不可能」を「可能」にするパワーが必要なのです。誰でも「デキル」と思う事を実践するのは当然ですが、ちょっと実績のない事になると公務員みたいに「前例がない」という心理が働いて「失敗」を恐れるようでは「超常識」にはなれないのです。

「超常識」(=誰もが出来ないと思うこと)にチャレンジしてこそ「一点突破」の道が開けるのです。「経営革新」という物は、そういう「超常識」的発想力がスタート台なのです。今回、頂いた認定書は、このスタート台に上ったことを大阪府が「紙」に表してくれただけです。前号でもご紹介したように、「商品」に応じた「ビジネスモデル」を構築して「力相応」に「一番」を目指して経営革新の実績を上げて行きたいと思っています。皆様のご支援ご鞭撻のほど、よろしく願い申し上げます。

### ワンポイント・アドバイス

#### 「できる」<sup>3</sup>で「可脳」育成

「可脳」というものを育成するにはカンタンなことで成功させる事から始めて「できる」「できる」「また、できる」という連続性で「できる」と反応する思考脳を作りあげる事が重要です。

3回安定と言いますが、まずは連続3回のデキルを体験させる事が重要。

