

書名	机上版	皮革版
中小企業の新・幸福経営	9,680円 冊	
社員の給料は上げるが総人件費は増やさない経営	9,680円 冊	
経営の決断101項★	3,300円 冊	
100億PDCAマニュアル	18,700円 冊	
マンガで学ぶ一倉定 社長の姿勢	3,410円 冊	
慌てない・もめない・負けない経営	13,200円 冊	
新規事業を必ず生み出す経営	13,200円 冊	
連邦・多角化経営	13,200円 冊	
社員がワクワクして仕事をする仕組み	14,850円 冊	
社長の賢い節税	13,200円 冊	
鈴木敏文の経営言行録	13,200円 冊	
【新装版】人の用い方	9,680円 冊	
強運の法則	14,850円 冊	
成功の実現	9,680円 冊	11,660円 冊
自信をもって人を動かす	9,680円 冊	
儲かるメーカー改善の急所101項★	1,925円 冊	
一倉定の経営心得★	3,300円 冊	
備考欄		

※送料は全国一律、何冊でも一回のご注文につき800円。価格はすべて税込。
 ★印の書籍は2冊まで送料350円。3冊以上は送料800円（税込）
 マンガで学ぶ一倉定 社長の姿勢は1冊まで350円。2冊以上は800円（税込）

日本経営合理化協会
オンラインショップ
<https://www.jmca.jp>

全書籍のまえがき・目次・著者紹介などがご覧いただけます。ネットからのお申込みに限り、クレジットカード決済もできます。

※左記二次元コードより、愛読者通信 2024年夏号の書籍リストに直接アクセスできます。

■ご購入お申込要領について

ネットショップからお申しいただくか、左記申込み欄に必要事項を記入の上、FAXをお願いします。請求書・振込用紙を同封してお送り致します。万一内容にご不満の場合は、いつでも返品を承ります。

■お申込み・お問い合わせ先

日本経営合理化協会 出版局
 (担当 西野)
 TEL / 03-3293-0041
 FAX / 03-3293-0048
 〒101-0047 東京都千代田区内神田1-3-3

特別割引申込書	会社名		電話	() ()	FAX	() ()
	所在地	〒 □□□-□□□□		<input type="checkbox"/> 代引希望の場合は左記にチェックを入れて下さい。(手数料300円)		
	ご氏名	フリガナ	お役職	Eメールアドレス	お得な経営情報・著者の経営コラム・新刊情報などをEメールで定期的にお送りします(無料)	

↓ FAX 03-3293-8715 ↓ 2024夏号

キリトリ線

〈2024年夏号〉
愛読者通信



【著者インタビュー】
日本レーザーに学ぶ 中小企業の新・高収益モデル

日本レーザー会長
近藤宣之氏

社長だけのために書かれた手造りの実務書
日本経営合理化協会 出版局
 〒101-0047 東京都千代田区内神田1-3-3
 TEL03(3293)0041 FAX03(3293)0048



賃金上昇時代の「人を大切に利益を上げる経営」

日本レーザーに学ぶ 中小企業の新・高収益モデル

円安の影響を大きく受ける輸入商社でありながら **31期連続で黒字。実質無借金、10年間離職ほぼゼロ**のホワイト企業、日本レーザー。

2020年には弊社から同社の仕組みを全公開した『中小企業の新・幸福経営』を発売し、大反響をいただいています。今回は、著者 近藤宣之氏に、人手不足や、採用難、働き方の多様化に拍車がかかる時代に対応した仕組みづくりの要諦や、中小企業の戦い方などを伺いました。

31期連続で黒字の要因はズバリ どういったところにありますか？

経営には決して変えてはいけない「不易」と、時代に合わせて変えていくべき「流行」の両面があります。

厳しい経営環境の中で、日本レーザーが31期連続で黒字を達成できた要因は「社員の成長が会社の成長」という私の中の「不易」の信念が実を結んだことに他なりません。

昨今、終身雇用は時代に合わない大企業を中心に人を切って利益を出す経営をやっていますが、リストラをせず雇用を守るなど、日本的経営の優れた点は維持しています。

一方、年功序列の給与体系はとっていません。年齢を重ねれば能力に関係なく給与が上がってしまうと、若手はやる気をなくします。また、再雇用やシニアも「60歳以上は一律いくら」ではやる気をなくします。

詳細は書籍に書いていますが、毎期の成績や個人の能力に応じて給与が変わる実力主義の賃金形態をとっています。

また、能力に応じての給与という面で、TOEICの点数に応じて手当を出しています。

具体的には、800点以上は月給+3

万円といったものです。TOEICは英語力に加えて、集中力や優先事項をとっさに判断する力も養われるので評価制度のひとつにお勧めです。

受験費用は年3回まで会社で負担しています。また、社内で英会話教室も開催しているのですが、こちらの授業料の3分の2は会社が負担しています。

社員の成長には、社員教育が欠かせません。そのために毎年売上の1%、額でいうと4、5千万は社員教育に投資しています。さらに今は4つの教育団体に社員を派遣し、経営の基礎を学んでもらっています。また、海外出張の機会を営業員や技術員はもちろん女性の事務員にも与えています。

社員の成長のおかげで、他の中小企業であれば社長や部課長クラスが決断する商品の価格や為替予約を営業員個人に任せられるようになりました。

任されたことで社員は高い当事者意識を持つようになり、イキイクワクワク仕事をしています。

これにより、規模の大きな総合商社がやっているような仕事を圧倒的少数でこなせるようになりました。

そうすると社長が新しいビジネスモデルとそれに伴う戦略を考える余裕があります。私自身、朝は5時台のモーニングサテライトに始まり、夜は海外の証券所と世界中の動向に目を配り、新たな戦略を考え続けています。

特に高収益ビジネスで重要なのは、価格政策です。中小企業は自社ブランドがなく、価格決定権がもてない。そのため1社の大企業に依存しているケースが中心です。これでは、儲かりません。

日本レーザーも輸入品だけでは限界があるからと、価格決定権のある自社ブランド品の創出に力を入れました。

ここで大切になるのは「アライアンス(企業間の提携)」という考え方です。自社だけでつくろうとするとどうしても技術や知識に限界があります。そこで、世界中の小さな会社や大企業からスピンアウトして一匹オオカミでやっている個人事業主など良い技術や商品をもっているところと組んで、自社ブランドの立ち上げに成功したのです。

具体的には、2019年にドイツの企業と合弁の形でオミクロン・メディ

カル・ジャパンという医療用のレーザーシステムの会社を立ち上げています。

有能な人材が育児や介護、転職などで流出しないのはなぜですか？

社員が「自分は会社から大切にされている」と感じられるよう働き方や給料の面でも様々な工夫をしているからです。

例えば、介護や産休に対して安心して働ける仕組みをつくっています。

具体的には、「ダブルアサインメント」と「マルチタスク」という仕組みです。

ダブルアサインメントとは、ある一つの業務に通常は1人割り当てれば良いところを、あえて2人を割り当てるといったものです。

中小企業は少数精鋭ですので、担当者は1人というのが当たり前だと思います。

ですが、担当者が1人だと、その方が抜けてしまうと仕事がストップしてしまいます。

担当を2人にすれば、出産・育児休暇を安心してとることができ、また、不測の事態がおこっても柔軟に対応ができます。

とはいえ、このままでは人件費が倍増してしまいます。そこで生み出したのが1人が複数の専門分野の担当を受け持つ「マルチタスク」という仕組みです。

こうしたやり方は、社員の中に「お互い様」「助け合い」という意識がないと成立しません。そのためには社員が「自分が会社から大切にされている」という実感が必要なのです。

しかしながら、すべてが順風満帆に進んだわけではありません。実は、ある男性社員が半年間育児休暇をとりたいと言い、大企業も男性の育児休暇が3割という話や、当時、日本レーザーはいい会社だという世間の評判に浮かれて、安易に許可を出してしまいました。

しかし、最終的には仕事が回らなくなるという大失敗を経験し、現在は改善に試行錯誤しています。社員の権利を認めることは当然ですが、それを大企業と同じような超優遇で認めてしまうのは中小企業にとってムリがあります。

多くの経営者は大企業のやり方を教科書のようにとらえ、実践しようとしがちです。しかし、大量採用できる大企業と少数精鋭の中小企業とでは経営のあり方がまるで異なります。

そういう意味では、日本レーザーは非上場、従業員70名の中小企業ですので、参考になる部分は多いと思います。

中小企業でもリモートワークなど働き方の多様化が進んでいます。日本レーザーでの取組みを教えてください。

コロナが始まってすぐ、2020年3月にリモートワークを導入し、現在も出社2割・在宅8割を維持しています。

リモートワークで一番問題になったのは、働きが見えず、結果だけということでした。

私はこの問題を解決するために、社員がやるべき仕事と、それに対する評価軸を具体的にまとめました。私の経験上、リモートワークはこれさえやれば、かなり上手くいくと思います。

また、人によって在宅勤務のやり方は全く異なります。例えば、マーケティングの責任者で部下を3人抱える女性社員がいるのですが、彼女の場合は朝の8時半から夕方5時半まで部下とオンラインでつながって、常にお互いに呼びかけたら対応できるようにしています。

リモートワークを導入して良かったことは、これまで子育てで半日の有給や早退を余儀なくされていた社員が、自分の仕事を進めるにあたって裁量権が生まれ、モチベー

ションも大きく上がったことでした。ですから、子育て世代の女性社員にはリモートワークの方が向いています。また、高齢化社会に拍車がかかる今後は親の介護を余儀なくされる社員が増えます。

また、リモートワークにはもう一つメリットがありました。日本レーザーは東京、大阪、名古屋の3拠点に社員がいます。リモートであれば一斉にすぐ会議や教育ができます。このような理由から、リモートは働き方の多様化に対応するという意味で非常に有効です。

ただし、欠点もあります。それは1杯飲みながら肩を組んで話すといったことができないということです。

人間というのは面白いもので同じ場所で、同じものを飲み食いしているとポロっと本音の話が出てくるのです。また、さりげない会話が大きなヒントにつながることもあります。

それを補うために、懇親会をなるべくやるようにしています。在宅でやる場合は、宅配サービスで飲み物とおつまみを送っています。また、新年会や忘年会は開催するようにしています。

最後に、本書の読みどころを教えてください。

本書は、日本レーザーが倒産寸前から31期連続黒字になるまで実践してきた「人を大切に経営」の全ノウハウをまとめた、いわば私の集大成です。

また、日本レーザーは、親会社の日本電子からMEBO(マネジメントバイアウト)という手法で独立しています。事業承継に悩む経営者にとっては、本書でお伝えしているMEBOも一つの手法としてヒントになるのではないのでしょうか。

(聞き手 西野光輔)

※近藤宣之氏の著書『中小企業の新・幸福経営』の詳細は次のページに

離職率ほぼゼロ！31期連続黒字経営！

中小企業の新・幸福経営

第1回「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」受賞
日本レーザー会長 近藤宣之 [著]

人手不足・労務費増の時代に求められる「人を大切に
して圧倒的な利益を上げる経営」とはー

倒産寸前の中小企業を再建し、「70歳まで生涯雇用」「女性管理職3割」「同一労働同一賃金、新しい実力主義型人事」などをいち早く実現しながら、31年連続黒字(2024年現在)、実質無借金、10年以上離職率ほぼゼロの超ホワイト企業へ育て上げた著者が、《古いも若きも、男も女も、正社員も非正規も、イキイキ働きドンドン稼ぐ》中小企業の新たな高収益モデルを明示。

- 社員の働きやすさと人件費の適正を両立する「一業務二人担当制」と「一人複数業務兼任制」
- ギスギスしない、社員のヤル気を高める「実力主義評価・賃金制度の設計と運用」
- 中小企業が新卒では採れない優秀人材がドンドン集まる「通年ジョブ型・理念採用」の実務
- 離職率ゼロとなる「1対1コミュニケーション制度」…



会員割引価格9,680円(税込)
本文400ページ/A5判

◇読者3大ダウンロード特典

- ①一般社員用の総合評価表
- ②幹部社員用の総合評価表
- ③文中で登場する「パート出身の経理課長」「再雇用のシニア営業員」「再雇用のシニア技術員」の総合評価3パターン

◇本書の主な目次

- | | |
|--|--|
| <p>1章 古いも若きも、男も女も、正社員も非正規も、イキイキワクワク、ドンドン稼ぐ会社</p> <p>1. 活気あふれる中小企業の未来像
2. 社員を幸せにする会社しか生き残れない
3. 会社の「あり方」を変えれば組織は強くなる</p> <p>2章 「人を大切にする会社」をつくるまでの歩み</p> <p>1. 「人を大切に」の原点はリストラ
2. 「不良」を解消しながら人を大切にするには
3. 日本で唯一の「社員全員株主の会社」へ</p> <p>3章 人を大切にして利益を上げる経営に一番必要なもの</p> <p>フェアウェイに乗らないボールはカップインしない／全社員が反対しても参入を断行した新規事業とは／絶対に赤字にしない「多角化」戦略5つの鉄則など</p> <p>4章 進化した日本的経営の全体像</p> <p>従来の経営を変えなければ「社員の幸福実現」と「経済合理性」は両立できない／従来の経営と進化した日本的経営の違い…など</p> | <p>5章 労使一体の礎「働き方の契約書」をつくろう</p> <p>理念が浸透するクレド「4つの特徴」／最強のチームには「CAR(信頼・魅力・共感)の関係」が必要…など</p> <p>6章 「多様な働き方」と「利益の最大化」を両立させる</p> <p>中小企業で女性や再雇用シニアが活躍できない最大の理由／労働分配率をいかに適正に保つか／マルチタスク化は大企業にはできない…など</p> <p>7章 理念体现社員を育てる人事制度①</p> <p>評価基準を定める</p> <p>能力評価／業績評価／理念評価…など</p> <p>8章 理念体现社員を育てる人事制度②</p> <p>昇格・昇給と賃金の仕組み</p> <p>実力主義の人事制度に絶対に必要な2つの条件／評価制度の3大鉄則…など</p> <p>終章 人を大切にしながら持続的に成長する</p> |
|--|--|

「古いも若きも、男も女も、正社員も非正規も、イキイキ働きドンドン稼ぐ」(著者メッセージより)

労務費が上昇してゆき、人手不足が常態化する時代に、中小企業はいかに手を打つべきか。

ひと言でいえば、「利益至上主義」から「社員の幸福第一主義」へと会社のあり方を一大転換し、これまでのあらゆる手法を変えることです。

これからの高収益企業に必要なのは、従来の「新卒一括採用、年功序列、終身雇用、定年」という画一的な労働慣行で管理された社員だけではなく、再雇用シニアや女性、中途転職者、非正規雇用者などの活躍です。

そのために経営者は、働き方の多様性と利益の最大化を両立すべく、経営戦略にはじまり営業・人事・教育・組織体勢・財務、さらにはトップのリーダーシップやコミュニケーション、社風に至るまで、全従業員に働き甲斐と働きやすさを実感してもらい、それが業績に直結するように、経営を根本から大きく変えていくことが求められます。

本書は、私が日本レーザーという中小企業で26年にわたり実践してきた「働くことで社員も会社も幸福になる経営」のノウハウを、包み隠さず公開するものです。

この四半世紀、「雇用の保証と従業員の成長・活躍支援」こそが会社存続の意義と掲げ、独自の手法で社員の幸福を実現してきた結果、わが社は幾度の経営危機を乗り越え、一貫して黒字を維持。自己資本比率55%、10年以上離職率ほぼゼロの超ホワイト企業となりました。

同時に、「女性管理職3割」「70歳まで生涯雇用」「年功序列から同一労働同一賃金、実力主義型人事へ移行」などの政府目標も、20年前からいち早く実現するという副産物もありました。

現在、日本を代表する大企業が次々と「終身雇用は時代に合わない」と雇用の合理性を求め、「副業容認」

「団塊ジュニアの大量リストラ」などを進める「利益のために人を犠牲にする経営」へと大きく舵を切り替えています。

しかし、黙っていても優秀な人材が集まる大企業にはできても、ヒトが財産である中小企業には向きません。

なにより、利益のために人を犠牲にし続けられれば、企業は持続可能な成長を実現できず、ひいては日本の豊かで幸福な将来もない—そんな想いが私にはあります。

ですから、私のやってきたことが、これからの時代に即した新たな中小企業経営のロールモデルとして世に広まり、一社でも多くの中小企業が、自社に合った独自の経営モデルを構築する一助となれば、こんなにうれしいことはありません。

本書に託した私の願いが、読者の皆様に届くことを切に祈るばかりです。

■著者／近藤宣之氏について

1994年に倒産寸前の日本レーザーの再建を託され社長に就任。リストラを一切行わず、全社員の協力を得て2年で累損を一掃する。「会社は社員のために、社員は会社の成長のために働く仕組みがなくして持続的發展はない」と思い至った氏は、雇用の確保と社員の成長支援を経営の最重要課題とする独自の幸福経営モデルを確立。

2007年には全社員の出資と6億円の個人保証で親会社から独立。社員の生涯雇用や女性管理職の増加、実力主義型の給与制度などを実現しながら、一貫して黒字を維持。同社を実質無借金、離職率ほぼゼロの超ホワイト企業へと育てあげた。2018年より代表取締役会長に就任。

◇著者メッセージ動画公開中！



▶動画の視聴・書籍の詳細はこちら



◇本書の推薦メッセージ

「危機に負けない経営」人を大切にする経営学会 会長 坂本光司氏

日本レーザーは、中小企業の進化した経営モデルとして、国内外から高く評価されている企業です。本書は、畏友の近藤会長が幾度の経営危機を乗り越えて繁栄し続ける企業のあり方・進むべき方向について、自らの経験から体得したすべてを示してくれた好著です。この時期、社員の雇用を守り抜くべく、本書から学んでいただきたいです。

「実践的経営手法の宝庫」能作 社長 能作克治氏

書かれているのは、机上の論理でも、経営学でもない実践の記録です。しかも、その得難い貴重な体験が、意欲と志さえあれば誰でも実践できるように体系化され、さらには同社で使用されている各種制度やフォーマットが豊富に掲載されている。熟読をお勧めします。

社員の給料は上げるが 総人件費は増やさない経営

佐藤 肇 著 スター精密（東証プライム）前会長／佐藤マネジメント代表

最小の人件費で最大の利益をあげる 「佐藤式 人件費コントロール」

どんな経営環境でも高賃金・高収益を達成する「財務のカリスマ」が「社員の給料を上げながら、同時に会社の増益も達成する」佐藤式「人件費コントロール」の全貌を公開。

「固定費としての総人件費の抑制」と「社員一人当たりの人件費の引き上げ」を両立させる画期的なノウハウを、メーカー・卸・小売・通販・建設など導入各社の成功事例を豊富にまじえ、12ステップのヒナ型実習で分かりやすく解説した注目の書。

●著者／佐藤肇（さとう はじめ）氏について

売上高780億円、経常利益率10%を超える上場メーカー、スター精密前会長。工作機械の世界シェアを握る、知る人ぞ知る優良企業であると同時に、どんな経営環境になっても安定雇用・高賃金を貫く。リーマンショックの影響で85億円の大赤字という最悪期にも、社員700名の人員削減・給与カット一切ナシ、賞与も支給しながら、翌年には業績V字回復を果たす。日経新聞社による賞与支給額ランキングは上位の常連。

●主な目次 ※紙面の関係で項目の一部を省略しています

【I編】給料を上げて、総人件費は抑制する急所

- 第1章 社長は、社員の給料を上げながら、同時に総人件費をコントロールして「増益」に結びつける人である
- 第2章 社長は、社員の「ヤル気」を「増益」に結びつける人である
- 第3章 社長は「全社員の幸福と生活向上を計画的に実現させる人」である
- 第4章 自社の「社員の生涯生活モデル」の具体的づくり方
- 第5章 自社の「給料ガイドライン」の正しい決め方
- 第6章 待遇改善のもうひとつのモノサシ「人件費係数」の決め方
- 第7章 総人件費抑制の現実策
- 第8章 労働生産性を大きく改善した3社の実例

22店舗テナント出店の衣料小売チェーンM社（年商16.5億円、従業員100人）が、5年で労働生産性24%増、全店黒字化の実際法…他

第9章 多様な雇用形態で人件費の変動費化を図る

慢性的人手不足の中堅ゼネコンG社（年商150億円、従業員162人）が5年で受注増、売上利益1.3倍。高齢現場監督の採用・配置を工夫した実際法…他

第10章 次の成長のために何が大事か

健康食品通販P社（年商11億円、従業員35人）が5年で社員を2.5倍増やしても、利益2.4倍増。年商10億から30億に挑戦する実際法…他

【II編】社長が立てる長期人件費計画の実際

- 第11章 中・長期人件費計画を立てる
- 第12章 T電子の長期人件費計画
- 第13章 自社の長期人件費計画づくり
- 第14章 事業経営の差はどこから生じるか

【III編】そのまま使える実務資料集

11ステップ（22のヒナ型実習）シート空欄に、社長のポリシーと自社の数字を書き込み、簡単な計算をするだけで、「自社の長期人件費計画」が完成



会員割引価格9,680円（税込）
本文444ページ/A5判/ケース付

「社員の給料を上げ、同時に会社の増益も達成する」（まえがきより）

本書は、「社員の給料を上げ、同時に会社の増益も達成する」という、悩ましい経営課題の明快な解決策を、社長の実務としてまとめた書である。

いま日本では、十数年つづいたデフレ経済から、政策的なインフレ経済へと大きく舵が切れようとしている。

このところの円安基調は、グローバル市場を相手とする大企業の業績を大幅に改善したが、地方企業や中小企業の収益改善はまだまだの状況だ。

ところが、すでに消費税が上がり、諸物価が上がって、サラリーマンの財布を直撃する一方で、業界によっては人手不足が目立つようになり、さまざまな形で「賃上げ圧力」が急速に強まっている。

それなのに「社員の給料を上げてやりたいが、ない袖は振れない」と、社員の待遇改善が後手に回ると、有能な社員が離反し、業績改善がさらに遅れる。

そもそも中小企業の賃金は「少

ない原資を、少ない人数で分ける」のが鉄則である。小さなパイを大勢で取り合えば、社員の待遇改善など望むべくもない。

パイを大きくするため「増益」を狙うには、「増員」もまた必要な場合があるが、昨今の厳しい経営環境の中で安易に人を増やすと、たちまち収益を圧迫し、企業体力を一挙に弱めかねない。

そこで、小さな町工場だった我が社を、社員700名の東証一部上場企業へと育て上げる中で私が実践してきた、

- ・社員の給料を上げながら、
- ・人件費総額をコントロールして、
- ・確実に増益できる経営法

について、本書にノウハウのすべてを公開した。

そもそも、賃金原資の効率的な分配や増員計画だけなら、人事や総務担当長の仕事である。

いかなる時代にあっても、社長は「最小の人件費で最大の利益を稼ぎ出し、同時に、社員の処遇を高めてさらなる増益に結びつける責

任者」であり、「固定費としての総人件費の抑制」と「社員一人当たりの人件費の引き上げ」を矛盾なく両立するために、全体の事業計画とリンクさせて、総人件費をコントロールしなければならない。

本書では、この社長の実務としての人件費コントロールをわが身のものとしていただくために、製造業、卸・小売業、サービス業、建設業などさまざまな業種で、実際に成果をあげている具体事例を各所で紹介している。

さらには、自社で実践するための、わかりやすい人件費計画のヒナ型見本と作成要領もあわせて解説している。

社長が、この経営法を身に着けることができるならば、厳しい経営局面においても利益を上げつづける、同時に、社員を大切に処遇しつづける、強固な企業体質を築けると確信している。

本書がお役に立てば、とても嬉しく思います。

わずかな時間に「佐藤式経営」の骨子を学べる書！

経営の決断101項

佐藤 肇 著

半世紀にわたってスター精密の発展に心血を注ぎ、「海外売上8割超」「高収益・自己資本比率7割」の超優良グローバル企業へと育てあげた著者が、社長なら誰もが直面する経営課題の正しい処し方と社長業の核心を「決断の急所」として一冊に集約。不況・天災・市場変貌・ライバルの台頭…幾度の難局を切りぬけ、実践の中で磨き上げられた「会社を絶対につぶさない経営」の要諦を説く、これ以上ない生きた教科書。

●主な目次

- (1) 中小企業の良さを活かす経営 (10項目)
- (2) 社長の最大の役割 (14項目)
- (3) 高収益事業の見つけ方・育て方 (12項目)
- (4) 会社におカネを残す策 (16項目)
- (5) 処遇と人件費 (15項目)
- (6) 社長の姿勢 (17項目)
- (7) 事業承継と会長業 (17項目)



会員割引価格3,300円（税込）
本文320ページ/新書サイズ

・会社経営は10年単位で考えよ
・斜陽事業は利益が出ているうちに切れ
・社員の適正数は「労働生産性」が決める
・「要員」計画は「増員」ではない
・自分の考えを常に数値化する習慣をもて
・商売は常に裏と表の両面で考えよ
…など101項目を収録

社長のための実務書

売上アップに唯一直結するKPIを初公開

100億PDCAマニュアル

西野博道 橋本陽輔[著] / 執筆協力 坂口優子

健康食品の通販で有名な「やずや」の西野博道氏が、売上(年商)アップに「唯一」直結するKPI(重要業績評価指標)を新たに発見! その画期的なKPIを活用して、社内でPDCAを回し、売上(年商)を急拡大させた数社の事例をあげてわかりやすく解説。

●主な目次

- 第1章 200社以上のデータ分析からわかった既存マーケティングの罠
- 第2章 PDCA売上改善5つの落とし穴
- 第3章 稼働顧客ポートフォリオのつくり方と診断法
- 第4章 100億PDCAの最重要指標カスタマーサクセスKPI
- 第5章 カスタマーサクセス判定チャート
- 第6章 100億PDCAの回し方—経営幹部篇—
- 第7章 100億PDCAの回し方—社員篇—
- 第8章 100億PDCA改善案の見つけ方—初回~コツコツ客篇—
- 第9章 100億PDCA改善案の見つけ方—定着~離脱客篇—
- 第10章 年商100億超えを20年続ける顧客対応法
- 第11章 ワン・トゥ・ワン顧客対応法
- 第12章 VIP顧客のカルテ化



会員割引価格 18,700円(税込)
本文488ページ/A5判

●本書を推薦します

「D2Cは既存顧客の定着と維持が最重要」
北の達人 社長 木下勝寿氏

「自社が何に取り組むべきか見えてくる」
ビジネスブックマラソン 土井英司氏

慌てない・もめない・負けない経営

鳥飼総合法律事務所 代表弁護士 鳥飼重和[著]

経営トラブル・法的リスクから会社と社長個人を守るために必要な「事前対応」と「事後対応」の実務を、中小企業や社長個人に実際にあったトラブル事例を中心に解説。
法律知識がなくても、読みすすめているうちに、自然と社長としての危機対応力が磨かれます。

●本書を推薦します

「税務調査で何の指摘もなく認められた」
セブンユニフォーム 社長 本島得二氏

「ブラック企業を短期間でホワイト企業化」
厚生労働省(元)事務次官 戸利和利氏



会員割引価格 13,200円(税込)
本文354ページ/A5判

●主な目次

- 序章 会社と社長を守る「経営参謀」の使い方
- 第1章 多発する「労務トラブル」解決の実務
- 第2章 もめない「相続と事業承継」のやり方
- 第3章 戦わずに勝つ、中小企業の税務戦略
- 第4章 税務調査が入ったときの社長の正しい対応
- 第5章 社長の個人トラブルを解決する
- 第6章 経営参謀としての弁護士の選び方
- 第7章 今後本格化する法的リスクの新たな波

新任社長・後継社長が学ぶべき社長実務の入門書

マンガで学ぶ 一倉定社長の姿勢

没後24年経った今でも、多くの経営者が信奉する伝説のコンサルタント一倉定氏。本書は、氏の教えの集大成である「一倉社長学全集」(全10巻・計4500頁)より、最初に読むべき1冊「新・社長の姿勢」の最重要エッセンスをマンガ化。お客様第一の姿勢、正しいワンマン経営、環境整備、経営計画書…など一倉社長学の原理原則を短い時間で楽しく学んでいただけます。

一倉定 [著]
渋染かずき [漫画]



Amazon中小企業経営部門



マンガと文章の組み合わせで、一倉社長学を楽しく・時短でしっかり学べる!



会員割引価格 3,410円(税込)
本文288ページ/A5判

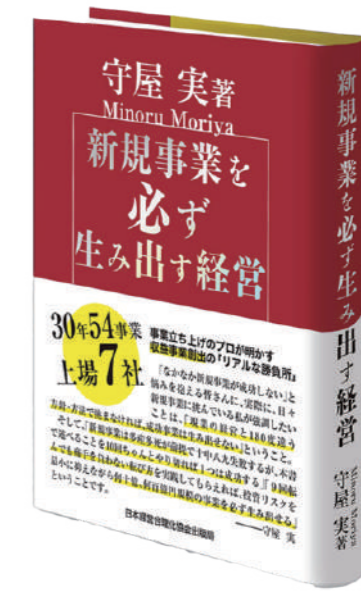
好評につき第7刷! 現業の経営とは180度違う方針・方法で挑め!

新規事業を必ず生み出す経営

「30年間で54事業、うち7社で株式公開」——新規事業のリアルな勝負所を知り抜いた著者が、投資リスクを最小に抑えながらスケールさせる《収益事業創出の全ノウハウ》を初公開!

99%の確率で陥るムダな失敗を回避し、事業の成功確率を高める「3つの型」と、自社の強みを上手に活かし構造的な弱点を克服する「3つの策」を軸に、再現性高く事業を生み出す仕組みづくりの急所を網羅。

新規事業家/守屋実事務所代表
守屋実 [著]



会員割引価格 13,200円(税込)
本文392ページ/A5判

●主な目次

- 第1章 新規事業は必ず生み出せる
- 第2章 《社長が押さえるべき事業創出の急所①》
新規事業版「7つの大罪」の原体験
- 第3章 《社長が押さえるべき事業創出の急所②》
新規事業の「型」を身につける
- 第4章 新規事業に最適な体制を整える
- 第5章 「マーケットアウト」の型で事業を構想する
- 第6章 「仮説・実証・参入」の型で事業の勝ち筋を確立する
- 第7章 わが社の収益の柱を創る着眼点

※推薦者のお役職は推薦文をいただいた当時のものです

数千万～数億円の小さな会社を無数につくり、グループで継続成長を実現する！

連邦・多角化経営

ヤマチユナイテッド代表
山地章夫[著]

現役社長の著者が、人生もビジネスも楽しむためにたどりついた、「5億、10億、30億…と売上を積み増し、グループで継続的に成長する」—低成長時代の最強の経営法を公開。

幹部の反乱・社内クーデター、新事業の失敗…を乗り越えた末に導きだした経営ノウハウを、すべて提示する。

●主な目次

- 1章 連邦・多角化でいい会社をつくらう！
- 2章 新規事業を立ちあげよう！
- 3章 多角化で成長する5社の事例
- 4章 システム経営の三本柱①〈幹部主導で経営計画をつくる〉
- 5章 システム経営の三本柱②〈幹部に業績管理を任せろ〉
- 6章 システム経営の三本柱③〈成果分配のルールをつくる〉
- 7章 横のつながりをつくる「連邦経営システム」
- 8章 多角化人材を育てる「人事・能力開発システム」

(巻末資料8点)

●本書を推薦します

「部下に挑戦させる力がすごい」
アサブリホールディングス代表 松岡祐司氏

「多角化のノウハウで成果が出ている」
大の葬祭 代表 川野晃裕氏



会員割引価格13,200円(税込)
本文416ページ/A5判

〈社長必読〉対策しないと大損します！

社長の賢い節税

ICOコンサルティングGrp
ビジテック・キャピタル社長
福岡雄吉郎 [著]

法人税、所得税、贈与税、相続税—社長と税金は切っても切れない関係です。現実問題、社長が節税対策をとらずして、会社と社長の双方にお金を残すことはできません。本書は著者が直接指導し、大幅な節税に成功した35社の事例を上げながら、社長にしか判断できない、会社と社長双方にお金を残す具体的な方法を提示。

●主な目次

- 第1章 社長にしか実行できない賢い税務戦略
- 第2章 社長の手取りを賢く増やす
- 第3章 ファミリーの手取りを賢く増やす
- 第4章 株式買収の賢い方法
- 第5章 「相続税ゼロ」高額株式の賢い承継
- 第6章 会社と後継者を守る高額退職金の賢い実務
- 第7章 ホールディングスを賢く活かす
- 第8章 M&Aで会社を売ることも賢い選択です
- 第9章 相続税を賢く減らす
- 第10章 もめる「争族」を賢く避ける



会員割引価格13,200円(税込)
本文528ページ/A5判

【読者特典 ダウンロード資料6点】

- ①節税チェックリスト
- ②税務調査対策マニュアル
- ③役員退職金規程(サンプル)
- ④保険商品とり扱いルール
- ⑤令和5年税制改正 速報
- ⑥令和6年税制改正 速報

人財づくりこそ企業成長の原点

社員がワクワクして仕事をする仕組み

「自創経営」の創始者
東川 鷹年[著]

53人の中小企業を1200人、大証一部上場の優良企業に育て上げた立役者

53人の中小企業を1200名、大証一部上場の優良企業に成長させた立役者が、《社員がイキイキと仕事に取り組み、会社の目標達成に向けチャレンジするヒトの仕組み》を初めて体系的に公開した注目の書。

●主な目次

- 第1章 社長の思いを全社員に徹底する仕組み
- 第2章 社長の分身づくり(その1)考える幹部に育てる
- 第3章 社長の分身づくり(その2)社員をワクワクさせる《自創経営》の導入法
- 第4章 自創経営の全体像
- 第5章 経営理念を原点から見直す
- 第6章 チャレンジシートの作成と評価
- 第7章 ランクアップノートの活用
- 第8章 脳力開発と習慣づくり
- 第9章 採用のやり方と教育
- 第10章 部下育成のための成長対話

●本書を推薦します

「待ち遠しかった一冊」
サトー商会 社長 佐藤正之氏

「会社がどう変わるか楽しみ」
文明堂新宿店 社長 宮崎正宣氏



会員割引価格14,850円(税込)
本文470ページ/A5判

経営者に“気づき”と“感動”を与える鈴木敏文の語録集

鈴木敏文の経営言行録



セブン&アイ・ホールディングス
名誉顧問 鈴木敏文

43年間「変化への対応と基本の徹底」に挑んだ経営者・鈴木敏文氏が繰り返し繰り返し、幹部・社員に語った肉声の言葉から、222を厳選し、簡潔かつ明快な解説を加えた言行録3冊セット。

一つ一つの短い言葉から、経営者にとって大切な「リーダーシップ」「ブレない視点」「仮説と検証」「お客様の心理の読み方」「挑戦する生き方」「経営のあり方」が浮き彫りになります。

●3冊の主な目次

- 1 経営姿勢篇
 - ・リーダーシップのあり方(14項) ・真の競争相手は誰か(23項)
 - ・未来が今を決める(13項) ・脱常識の経営(18項)
 - ・挑戦する生き方(18項)
- 2 マネジメント篇
 - ・経営のあり方(13項) ・顧客マネジメント(14項)
 - ・コミュニケーション(11項) ・マーチャンダイジング(14項)
 - ・人材マネジメント(21項)
- 3 仮説と検証の仕事術篇
 - ・仮説力を鍛える(25項) ・伝える力を持つ(13項)
 - ・情報力を高める(9項) ・仕事力を磨く(16項)



右ページに鈴木敏文氏の言葉を、左ページに解説を併記。僅かな時間にも区切りよく読むことができます。

会員割引価格13,200円(税込)
新書サイズ/上製/3冊セット

社長の人間力を高める

平凡な人を用いて活かす、人材活用の仕組み

人の用い方

井原 隆一 [著]

人の用い方は、経営者の避けて通れない盛衰の掟である。どんな凡庸な人材も、仕事の与え方ひとつで素晴らしい精鋭となる。どんなにいかがわしい人物も、扱い方ひとつで腹心の頼もしい部下に育つ。

現有戦力で高収益を稼ぎだす体勢をどう作りあげるか…経営の現場で活用し、目をみはる実績をあげた具体的手法を示唆した書。

●主な目次

- 第1章 会社発展の決め手
- 第2章 部下の心を知る
- 第3章 仁と人心掌握
- 第4章 怒の第一は会社の安泰成長
- 第5章 トップの魅力と人間尊重
- 第6章 志は易きに求めず、事は難きを避けて
- 第22章 苦勞人の味

北海道日本ハムファイターズ
栗山英樹(前)監督の座右の書

「人の心ほど難しいものはない。いかに選手の心をつかむか、そのヒントを求め、いつも「人の用い方」を胸にしのぼせている」



会員割引価格 9,680円(税込)
本文616ページ/A5判

天風ブームを巻き起こした衝撃のロングセラー！

成功の実現

中村 天風[述]・中村天風財団[監修]

東郷平八郎、原敬、松下幸之助…なぜ、各界の頂点を極めた人々が「生涯の師」として中村天風師に心服したのか。

座談の名手として定評のあった中村天風師の録音テープ71巻の発見を機に、その積極的な「人生成功の哲学」と魅力の全貌を、誰にもわかりやすく、しかも面白くまとめた、まさに社長必読、成功開眼の書。発刊以来、全国の社長から絶賛の声がやまない衝撃のロングセラー！

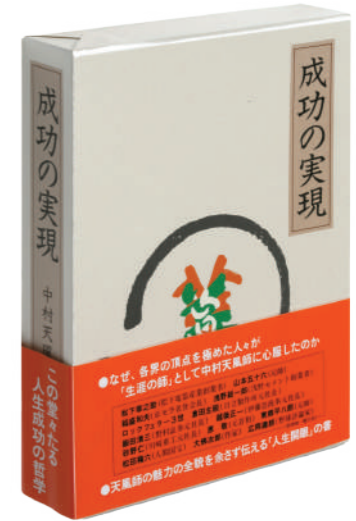
●主な目次

- 「力の篇」 第1章 人生礼賛
- 第2章 真の積極(せきぎよく)
- 第3章 悟入転生--天風自伝
- 「勇気の篇」 第4章 恬淡明朗
- 第5章 より強く、逞しく
- 第6章 もはや何ものも恐れず
- 「信念の篇」 第7章 新天地を拓く
- 第8章 幸福の醍醐味
- 第9章 大いなる我が生命の力
- 第10章 成功の実現

「私の事業哲学の根本」

京セラ創業者 稲盛和夫 氏

私は、事業哲学の根本を天風先生に教えられた。もし今の私が、成功とか繁栄とか言いうるとしたら、天風先生のお陰だと思う。本書によって多くの事業家が、その夢を実現することを確信します。



会員割引価格(机上版)
本文404ページ/A5判/ケース付
11,968円(税込)

幸運の女神を呼び込む《大成功脳》のつくり方

強運の法則

西田式《強運開発法》
26の実習シート付

経営者に「大成功する脳の使い方」を指南する能力開発の第一人者

西田文郎 [著]

強運の経営者に共通する8つの条件とは何か―。大脳生理学と心理学に基づく独自の能力開発で多くの経営者を成功に導いてきた著者が、強運をつかむ「大成功脳」のつくり方を初公開。発刊以来、全国の経営者から大反響のロングセラー書！

●主な目次

- 第1章 経営者にとって究極の成功とは何か
- 第2章 強運が脳でつくられる仕組み
- 第3章 【第一法則】 野望
- 第4章 【第二法則】 予感
- 第5章 【第三法則】 仲間
- 第6章 【第四法則】 ツキ
- 第7章 【第五法則】 好敵手と師
- 第8章 【第六法則】 他喜力
- 第9章 【第七法則】 感謝
- 第10章 【第八法則】 理想の死
- 第11章 【応用編】 社員の心と行動を捉える法

●本書を推薦します

「人生を勝ち抜く大きな力となる」
ボクシング世界チャンピオン 大橋 秀行 氏

「成功を願う人に必須の書」
リーグ21 社長 岡村 勝正 氏



会員割引価格14,850円(税込)
本文414ページ/菊判

社長が自信をもって人を動かすための8つの条件

自信をもって人を動かす

オープンアカデミー研究所
小林 剛 [著]

激動期の社長が身につけなければならない「部下について来させる力」「人を束ねる3つの原則」「物事を着実にさばく力」等、社長が自信をもって人を動かすための〈8つの条件〉を、社長の名参謀軍師・小林剛が「激動時代の人間社長学」として提言。とくに後継社長におすすめしたい書。

●本書を推薦します

「腹の底から納得させられる」
タクミナ 社長 山田 信彦 氏

●主な目次

- 序章 激動の時代を乗り切る
- 第一編 社長が自信をもって人を動かすための〈8つの条件〉
- 〈条件1〉 トップは非情であれ無情になるな
- 〈条件2〉 トップは優れてベシミストであれ
- 〈条件3〉 部下について来させる力をもて
- 〈条件4〉 下情に通じよ、ただし下事に通じるな
- 第二編 二代目、三代目が克服すべき〈7つの弱点〉
- 〈克服すべき弱点1〉 権力と権威
- 〈克服すべき弱点2〉 知識があっても知恵がない
- 〈克服すべき弱点3〉 ナルシズム
- 〈克服すべき弱点4〉 王道と覇道のバランス



会員割引価格9,680円(税込)
488ページ/A5判/ケース付

わずかな時間で学べる、小型新書サイズの実務書

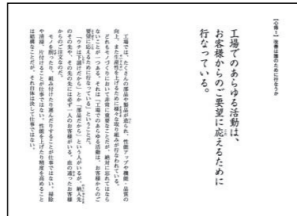
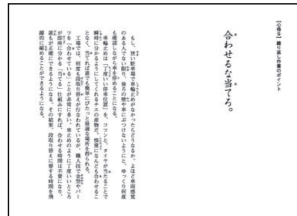
メーカー経営者待望の、最強の改善バイブル 儲かるメーカー 改善の急所〈101項〉

多数のメーカーが本書をまとめ買い！ 改善コンサルタント 柿内幸夫 [著]

儲かるメーカー指導No.1コンサルタントが、35年におよぶ〈改善実務ノウハウ〉を一冊に集約！ 初心者からベテランまで学べるように、基本の改善から、会社の体質までも変える上級レベルの改善まで、難易度別に“ここがポイント”という急所をズバリ解説した〈改善・虎の巻〉！

●主な目次

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| 1. モノづくり【基本の基本】〈急所1~12項〉 | 5. 設備を改善する基本 〈急所53~63項〉 |
| 2. 現場改善の基本 〈急所13~26項〉 | 6. 強いモノづくり〈急所64~82項〉 |
| 3. 仕組みを改善する基本 〈急所27~40項〉 | 7. これからのモノづくり経営〈急所83~101項〉 |
| 4. 作業を改善する基本 〈急所41~52項〉 | 《巻末付録》モノづくりの言葉と解説 |



原則的に見開き構成。右ページに語録を、左ページに解説掲載。読む場所を選ばない、短編構成で、僅かな時間にも区切りよく読むことができます。



会員割引価格 1,925円(税込)
本文256ページ / 新書サイズ

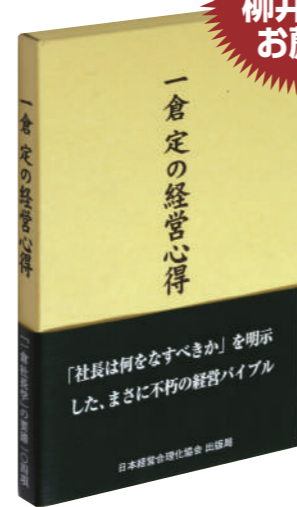
- ・1回掴んだら離さない
- ・手は使っても足は動かすな
- ・ロットで買うな、要るだけ買え
- ・作業指示書には必ず最終形を示して情報を流せ
- ・注文がないところに生産はない
- ・クレームは人海戦術では解決しない
- ・製品づくりから魅力づくりに転換
- …など101項目を収録

社長のための経営バイブル 一倉定の経営心得

一倉定 [著]

◎わずかな時間に「一倉社長学」の骨子を学べる書！

社長だけを対象に35年間、5000社以上を指導した当代随一の経営コンサルタントの600を超える経営至言の中から、104項目を厳選し、簡潔かつ明快な解説を併せて収録。各項目すべてに氏の解説を併せて収録した、まさに経営のバイブルです。



ユニクロ
会長兼社長
柳井正氏
お薦め

会員割引価格3,300円(税込)
本文240ページ / 新書サイズ

●主な目次

1. 事業活動の本質 (14項目)
2. 最高責任者としてのあり方 (25項目)
3. 事業と販売 (17項目)
4. 経営の数字 (17項目)
5. 未来事業 (15項目)
6. 組織と人 (16項目)

- ・会社の真の支配者はお客様である。
- ・社長の定位置は社長室ではない。お客様のところである。
- ・電信柱が高いのも、郵便ポストが高いのも社長の責任である。
- ・事業は逆算である。
- ・社長はムリを承知で社員に頼め。
- …など104項目を収録



宇恵一郎の「指導者たる者かくあるべし」

元読売新聞東京本社国際部編集委員

危機を乗り越える知恵(5) 虎穴に入らずんば虎子を得ず

15世紀後半イタリア・フィレンツェにロレンツィオ・デ・メディチという男がいた。

各地に国が乱立割拠する当時のイタリアで、共和国フィレンツェはヨーロッパの金融を取り仕切るメディチ家を中心にして、多くの芸術家たちを保護しルネッサンスの華として繁栄を誇っていた。

ロレンツィオは20歳でメディチ家の家督を継ぎ国政を執り仕切ることになった。9年後、そのフィレンツェを危機が襲う。

ロレンツィオを宗教的権威にたてつく法敵と見たローマ法王が、ナポリ、ミラノ、ベネチア、ジェノバの四都市の軍で包囲したのだ。

フィレンツェは1年半の間よく抵抗したが、法王庁は宗教的権威で締め付け、4か国軍の攻撃で、もはやこれまでかと思われた。

そこでロレンツィオは意外な手にうって出る。市評議会にも諮らず、商人姿に身をやつし従者を連れて

秘かに市を抜け出した。

向かった先は反フィレンツェの急先鋒のナポリ。

突然、王城の城門に現れた宿敵の姿にナポリ王のフェランテは度肝を抜かれる。

残虐で知られるフェランテに、ロレンツィオは「話がある」と切り出した。

「異教徒のトルコはコンスタンチノーブルを落とし、イタリアに迫っている。われわれが仲たがいでいる場合ではない」

「さらに」とロレンツィオは言葉を継ぐ。

「法王庁を増長させれば、次は国境を接するナポリを攻めるに違いない」お分かりか、とまで言わなくとも、フェランテには思い当たる節がある。

実際にトルコ軍はイタリアに向けて動き出していた。「この剛胆な男を使わぬ手はない。ここは恩を売って味方にしておけば、メディチ家の財も役に立つ」とフェランテは考えた。

いったんは投獄したロレンツィオを解放し急ぎ講和を結ぶ。法王を説得して四か国軍は包囲を解いた。

ロレンツィオは、どちらかという醜悪な面相の男だったと伝えられる。

しかしその人柄は、一度会うと相手を虜にしてしまう不思議な魅力にあふれていたという。対面した暗殺者が剣を納めたこともあった。

子供のころから哲学と文学に秀で、雄弁術にたけていた。「人たらし」の才に満ちていたからこそ、窮余の策が人を動かした。

敵地に飛び込んで虎の子を得るか、ただの蛮勇に終わってしまうかは紙一重。剛勇が必ず好結果を呼ぶとは限らない。

それを分けるのは、智謀のあるなしではなく、「人間力」なのだ。

※参考文献『フィレンツェ』高階秀爾著 中公新書／『物語イタリアの歴史Ⅱ』藤沢道郎著 中公新書／『名将に見る生き方の極意』会田雄次著 PHP文庫

※コラムの続きは弊会運営の「JMCAWeb+ 経営コラム&ニュース」にてお読みいただけます。



JMCAweb+
経営コラム&ニュース

経営者のための最新情報
実務家・専門家の“声”と“文字”のコラムを毎週更新

弊社出版局では、毎週火曜日に著者からの特別寄稿や、インタビュー、経営お役立ち情報を下記ラインナップで更新しています。



著名人の秘談を切り口に本物のリーダーシップに迫る



社員の心に火がともしような熱いビジョン創りを指導



経営者の心を癒す日本の名泉を厳選して紹介



インボイスなど目まぐるしく変わる経理財務の要所を解説



新たなリスクになりうる法律テーマとその対処策を提示



ネット・SNSを中心に今後流行る新商品・サービスを紹介

経営コラムは右記二次元コードからご確認いただけます。
<https://plus.jmca.jp/>

弊社メールマガジンでも毎週火曜日にコラムの更新情報をお届けします。ご登録は左記コードから。