

大きくなることが企業目的？

これまでは店舗を出し、大きくなり続けることが善という考え方が主流となっていました。果たして本当にそうなのでしょうか。会社には経営者の能力に応じた規模があるはずですが、例えば、家業という馬鹿にするような傾向があります。しかし、組織体が確立していなくても、経営者が1〜3店舗なら自分の目ですべて見られるので堅実に経営できるということなら正しいはずですが、少ない店舗数でも、永続できれば素晴らしい経営でしょう。

また、日本全国に何十店舗も出し続ける経営ができる能力のある経営者ならそれも正しいと言えるでしょう。ところが、大きくなることを目的とすると経営者の器以上の規模で経営をしなければならぬことが多くなります。他業界で一人の経営者の力に頼りすぎて失敗した例が本にもなっています。人・もの・金・情報のすべてについて一人の経営者の能力では追いついていけないのです。これが、大きなリスクを発生する原因となります。倒産という事態も発生します。

私の個人的な意見としては、家業でも良いので、経営者の能力に見合った経営をするべきだと感じています。それが、経営者本人や従事する社員の幸せにつながるからです。

例えば、何百年も続いている老舗のある饅頭屋では1日に作る量を決めているそうです。家訓で店舗をたくさん持つことも禁止しているそうです。大きくなるとムダが多くなり、仕事に対する丁寧

品格を大切にされる企業が大切にされる時代が来る

私は、今の日本に欠けているのは、「品格」だと思います。「そんなことをしたら下品だよね」という判断基準が、どのような年代層にも欠けているような感じがしています。昔、昭和30年代の日本は多くの国民が貧乏でしたが、それぞれに人間として行って良いこと悪いことが個人の判断で正しくできていたと思います。これを「品格」というなら、これが日本の伝統だったはずですが、「これを良心と呼ぶ」とも分かります（私もありません）。

私のパチンコホール企業入社当時は、業界内の自主規制でスロットマシンの店内の台数制限がありました。総台数の20%以内という自主規制が組合主導で行われていたのです。セブン機も自主規制で総台数の30%以内という自主規制がありました。店舗の総台数も各組合単位で規制がありました。総台数は200台〜300台の範囲で決められていたのです。また、近年にパチンコホールに入社した方には理解できないでしょうが、店舗の半分以上の台数がいわゆるハネモノ（ヒコキ）タイプでした。台売上は1日あたり3000円から5000円の間でした。台粗利は500円〜1000円程度です。つまり、1日遊んでも遊技客の負担はその程度で済んだということなのです。負け続けるお客さんがいたとしても5000円もあれば半日はパチンコホールで過ごすことができました。

企業の品格とは！！

大切な企業理念

経営・人事・教育コンサルタント 藤崎 敏郎

さもなくなるからだそうです。老舗や御用達と言われる店舗・商店は大きくなることよりも、信用を大切にしているのです。小さくても良いので、地域に密着して存続し続けることを大切にしているのです。

大型店舗の撤退

地方の駅前の大型スーパーの撤退というニュースが当たり前のように流れています。売上が減少したからという理由です。その大型店舗がなくなると、その近くに住んでいる人々が生活に困るといふ事態が起こっています。郊外の店舗に車で移動することが困難なお年寄りたちが、毎日の食品の購入ができないのです。この大型店舗が出店する前は、小さな食料品店が商店街にありましたが、

この台数の自主規制が実施されて守られていた原因は、いつも店内の遊技客を見ていた先代の経営者がセブン機やスロットマシンの売上が上がりすぎることに将来の経営のリスクを感じていたからです。売上が上がりすぎることは、遊技客の負担を増やすことになります。遊技客の負担が大きいと、パチンコをする機会が減少して、客離れをひき起こすことになります。だから、このような組合の自主規制があったのです。反対する企業に対しては、組合長が皆でパチンコ業界を守ることの重要性を話して説得していたのです。

同様の規制として、店休日がありました。どの地域でも毎週1回パチンコホールでは休日を取ることが組合規制で決まっていました。これは遊技客のパチンコ中毒を防ぐこともできたでしょう。なにより働く社員の肉体的かつ精神的なストレスの減少に貢献しました。今の店長は個人休があつたとしても、店舗は営業しているので緊急連絡があると気が休まることはないでしょう。

さらに、独自の組合の規制で、月に1回は「家庭の日」を設けている組合もありました。地域全部の店舗が毎月第3日曜日は家庭の日として午後8時に閉店するのです。遊技客に対して、その日は家庭で家族と一緒に過ごしてくださいという目的です。これはパチンコホール社員も喜んでいました。早く仕事が終わり家庭で家族と過ごすことができたからです。（このような素晴らしい提案をした先達の経営者に尊敬の念を感じます。）

ところが、ここ10年ばかりで、大きくこのような組合主導の自主規制が崩れてきました。「品格」という考え方でいうと、昔のほうが業界には「品

今は商店街もほとんどさびれています。倒産した商店のほうが多いのです。大型スーパーの撤退の後には、廃墟となったスーパーの建物と人通りのない空き店舗の多い商店街が残っています。「スクラップ&ビルド」は企業経営の手法の一つですが、心情的にどうも私には納得できない考え方で、私は九州の田舎の貧乏な家で育ったので、どちらかというと「もったいない」「物を大切にしよう」という考え方が強いのです。だから老舗の考え方の方に共感できます。むやみに出店して、業績が悪くなれば撤退すれば良いという考え方はなじみません。もちろん、綿密な市場調査をして出店しているチェーン店が大半ですが、結果として何年か経過すると競合店の出店やその他の原因で撤退を余儀なくされる状況が発生しています。スーパーの例で話していますが、パチンコホールも同じような道を歩くことになるのでしょうか。

格」があつたと感じているのは私だけでしょうか。このような自主規制の廃止に限らず、経営手法についても自社だけ良ければかまわないという風潮があるのではないのでしょうか。これは企業として利益追求は当然と思っているかもしれないが、十数年前までは業界を守るといふ点では、共存共栄で経営してきたのです。先代社長の長い苦勞の結果、争うより共存したほうが良いということで業界がまとまっていたのです。

遠い昔のように家業として存在していたパチンコ店は、お客さんにとっては良かった気がしますが、働く社員にとっても、家業として社員を大切にしてくれるオーナーと店長がいるところで働けたのなら幸せでしょう。

私は、幼稚園の頃から父親に連れられてパチンコをしていました。良い思い出がたくさんあります。手打ちの機械でチヨリップに連続して入れることが得意でした。そのような楽しい思い出のある場所としてパチンコは永続して欲しいと願っています。そして、「品格」を大切にされる企業が大切にされる時代が来ることを願っています。また、そのような企業に勤務する社員が「品格」ある社員として、他の業界からも尊敬されることを願っています。

ふじさき・としろう
大阪市立大学卒業。イトーヨーカドー入社後、関東のパチンコチェーン店にスカウトされる。経営計画室長として、店舗マニュアルの作成・営業指導・社員研修を行う。その後営業担当部長として、全店舗の指導・競合店対策・不振店対策を行う。現在は、社会保険労務士としてパチンコ企業の人事・労務システムの作成、就業規則などの作成を行う。コーチングを生かした社員教育は好評。
ご連絡はホームページ
http://www.p-roumu/ または携帯
090-6044-3307よりお願いします。