

時間	質問者	質問	回答	回答者
19:35:36	辻野さん	レンタカー事業いくらで貸してくれますか？	レンタカー事業で儲けるというよりは、レンタカーを使ってもらう事で、前田陸送に利益が出るようなイメージなので、あくまで一般的な相場で考えています。	前田
		ガイドラインいつから作っていつから実施してるんです	3月の末から作り始めて、島本さんに試作品を見せたのが、4月2日で、再度練り直して社員に伝えたのは4月の7日です。	前田
		ガイドラインすごい！どうやって作りましたか？	よく『何を参考に？』と聞かれるのですが、何も参考にしてません。「0」から僕が作りました。 一番左の列にある『もしも』から考えて、次にその場合の労使は？その期間中、会社に対する義務は？入社条件は！？という『どうする』を積み上げ方式で作りました。	前田
19:39:45	松下さん	スポーツジムに入っている清掃会社は、仕事が無くなったのですが、これは休業要請された会社になるのでしょうか？	清掃業者なのですが、こちらは国からの休業要請の業種に入っていないため、会社を休業される場合には会社都合による休業になります。 なので、従業員を休ませた場合、やはり60%以上の賃金の補償が必要になります。	宗形
19:52:15	稲岡さん	宗形さんへ 前田陸送さんのガイドラインは非常に社員さんに暖かい内容だと思いますが優しすぎ？甘い？	前田さんのところは、なかなか良いところをついてると思います。難しいところが会社を休んだ従業員の給与の補償をどうするのかという点になると思うのですが、入社して仕事をされている従業員とのバランスを考え、100%の給料補償ではなく80%にしたところなど良く考えられていると思います。ただ、余談ですが、インフルエンザの予防接種など受けてくれない従業員がいるとのことでしたので、これは、もっと厳しく受けなかった従業員については賞与などの処遇を含めて考えるぐらいの厳しい態度で臨まれてもいいかなとも思います。	宗形
20:27:12	辻野さん	なんであんなに度胸があるの？その度胸はどこからきてるの？	度胸があると思っていないのですが・・・今まで、来週の売上目途も無い日を過ごしてきたので、今の方がまだマシと思ってるところが度胸があるように感じるのかもしれませんが。下請けも商社機能も無いメーカーで、自社商品を考えて売らなければ生きてこれなかった日々で度胸も付いたか？！	島本
		社員面談の方法について知りたいです。どうやって本音を引き出してるの？	①世間の状況を話す➡コロナで日本中落ち込んでるよね。解雇されたり、倒産したりしてるね。危機的状況だね。②自社も例外では無い事に結びつける➡うちは今は忙しいけど、お客さんが暇になったら、うちも暇になるかもしれないよね。③対策と社長の本音を漏らす➡緊急融資を借りたよ。社長だからできる事。でも一人で乗り越えられないと思っている。それほど、未曾有の事態だと思ってる。④甘えは許せない事を匂わせる➡皆の協力があればきっと乗り越えられるよ。1人1人が知恵を出すこと。そのために自分も実印を付けて借入してるよ。それに甘んじてる人に、給与を保証は出来ないという気持ちだよ。（そりゃそうだ。という共感を得る）⑤最後に、自分が今、頑張れる事って何があるかな？を聞くと答えてくれる人も居ます。	島本
		島本さんお落ち込んだ時ってどんなとき？	今回の例会リハで落ち込みました。某、豊島さんに「借入すぎや。使い切ってしまった時にえらい事になる。」と忠告されて、倒産する夢まで見ました・・・また、某例会担当副支部長にはリハの最後の感想で「・・・あれやな。なんというか・・・どう言うていいかわかれへんけど、一言で言うと、ダメやね。全然ダメ。」本番2日前に言われた時は、リハーサル後にご飯も喉を通らなくなるほど落ち込みまし	島本
20:28:24	馬木さん	ムナカタさんに質問です。資料2ページ目の右下「賃金の支払い？」を再度説明してほしい。ちょっと分かりづらかったのです。	緊急事態宣言の期間、国から自粛宣言が出ていた業種については、本来会社を休業しても、会社都合にはならないです。ただ、労働局に回答では、今、雇用調整助成金というものがあるから、なんとか賃金の60%補償を従業員に支払って、従業員の生活を守ってほしいとのことでした。	宗形
		島本さんに質問です。当分は展示会がないかもしれませんが、その代わりに方法をお考えでしょうか？	WEBの強化です。去年から社員さんが作ってくれていて、それに拍車がかかっています。絶妙のタイミングでホームページ戦略に舵を切ったなあ。と思います。あとは、これまでの顧客にダイレクトメール。郵送もします。今こそ、アナログが響く時かもしれません。紙媒体も活用します。展示会に出らばいいと思っていた、甘えた考えを一新できるチャンスです。何がチャンスって、このような事態にならなければ、社員は展示会戦略を止めたがりません。うまくいっているものを変えたがる社員は居ない。しかし、今なら「・・・そうですね。考え直さなきゃですね。」となる。	島本

20:30:03	林さん	開始 林 理恵：島本さん、社員さんにしっかり任せる、その精神性までもっていくためにどんな努力をされ、何を大切にしてくださいましたか？	幸運にも、自分に能力が無かったので、社員さんに頼らなければ会社が回らなかった。必然的に社員を思わなければ、会社も回らないし、自分の生活もままならない。必死で向き合ってるうちに、自分にはできない事で成果を上げる人が現れる。嬉しそうにしてる姿に、感動するようになる。私利私欲だけでは社員に伝わらない経験もたくさんする。同友会で人格を鍛えられる。実は父が認め始めてくれていたことを亡くなった後の手紙で知る。自分を猛烈に反省する。筋の通った男になると覚悟する。社員に良い格好をしなくなる。自分の下手なプライドを捨てて言い訳しなくなる。曖昧な表現を止めて率直に物を言うようにする。一時、嫌われる。しかし愛情を傾ける。2年～3年で誤解が溶けてくる。本気で思ってる事が伝わり始める。何を大切にしてきたかと言うと、社員の幸せの追求でしたが、やはり、自分が大切だったのだと思います。	島本
20:52:12	前田さん	宗形さんへ。民法の件ですが、僕のガイドラインを社員に渡して説明しているだけでは不十分ですか？	ガイドラインだけでは、少し心もとないですね。実際、会社のルールはまず就業規則があつての話です。なので、もし従業員と争った場合、このガイドラインを渡して説明しているからだけでは、負ける可能性の方が高いです。一番は就業規則、次に雇用契約書、その付随資料としてのガイドラインの認識の方がいいです。	宗形
21:02:29	馬木さん	固定費の削減についてですが、それと同時に新サービスや教育費といった投資も考えないといけないと思います。そこらへんのアドバイスも追加で欲しいです。	会社を守らなければいけませんので、まずは、徹底的な固定費の削減をする必要があると考えます。固定費の削減については、固定費を冗費（交際費や会議費・福利厚生費などなくても喫緊困らないもの）、投資費用（採用教育費や研究開発費・広告宣伝費など会社の未来を創るためのもの）、それ以外の経費にわけ、冗費は危機の時には極端な話ゼロとします。投資費用も危機の時には削減しますが、ここをあえて投資するための費用の捻出として、その他の経費について一つ一つテーブルに載せて要る要らない、削れる削れないを検討していきます。（例：電気の間引きや消灯、事務所の家賃の安いところへの移転等状況に応じて） 投資についてはずっと日々考えておられたことや、今必死で考えられていることをどう実現するかという観点で、何をすべきか考えていかれたらすべきことが見えてくるのではないのでしょうか。	田中
21:06:04	馬木さん	開始 貴浩 馬木：島本さん飲んでる？w	開始 0_島本 敏：のんでなーい！	島本