

さぬきうどん

「たも屋」経営方針発表会

記念講演

経営は人間学

株式会社エモーション
社長 香川 湧慈



有限会社たも屋 第13期経営方針発表会

平成26年1月14日(火)

マリンパレスさぬき2F 瀬戸の間

司会 川崎 保則

9:00~9:10

開会宣言
経営理念、行動指針唱和
来賓のご紹介

井下 裕司
社員全員
川崎 保則

9:00~9:10

年頭の挨拶
「今年は笑おう！」

代表取締役 黒川 保

10:00~10:15

休憩

10:15~12:00

「働く生き甲斐について思うこと」

(株)エモーション
代表取締役 香川 湧慈

12:00~13:00

昼食

13:00~13:10

各店半生バラエティ販売数、結果発表
(前日13日集計結果に基づく)

茨木 孝

13:10~13:50

前期報告及び今期目標、展開発表

代表取締役 黒川 保

13:50~14:00

本店・林店・女道場・丸亀店・工場決意表明

各部署責任者

14:00~14:15

事務連絡

丸川 孝
岡田 知子

14:15~14:30

休憩 (テーブル移動)

14:30~15:40

グループディスカッション
議題「たも屋の弱みはどんな所がありますか？」
各グループで討論し、意見をまとめて発表

15:40~15:50

発表 (弱みと改善点)

各グループ発表者

15:50~16:00

経営方針会の締めくくり

専務取締役 黒川 眞弓

たも屋経営方針発表会 記念講演

平成26年1月14日
株式会社エモーション
代表取締役 香川湧慈

皆さん、おはようございます。

私、黒川社長の友人であり、うちのルイボスティーを黒川社長が飲んでくれていて、僕がうどんを食べたり、買ったりしているお互いが「お客さん」という関係でもあります。

また、真剣に「経営」を探究し合っている仲間でもあります。

ご縁は、今から6年くらい前に、中小企業家同友会という、経営者と社員の人達が、会社という組織を通じて、充実した人生を歩む為に、経営者自身の自己変革の学びをし合う会で、奥さんの真弓さんと出逢いがありました。僕の経営体験の話が一番前のテーブルで聞かれて、何か感ずるものがあったのでしょ、名刺交換に来て頂いたのが最初のご縁でした。

その後、黒川社長とご縁が出来、人生を歩む価値観というか、生き方に、お互い共感するところがあり、ご縁を深めて行ったという訳です。

僕は、ルイボスティーに個人で取り組んで今年で30年目。

会社にして25年目。ルイボスティーマーカーになって21年目になります。29年前に初めてルイボスティーに出逢い、当時勤めていた銀行を独立しようと思い始めて、心構えの勉強を始めました。

「ものの考え方、捉え方」が一番人生では大事で、大切だと思い始め

ました。以来、この丸29年間、一日も怠ることなく、毎日です。

心構えの勉強を続けて今日に至っています。

昨年秋に、黒川社長から経営方針発表会で1時間半くらい講演をしてほしいと頼まれました。

僕は、一零細企業の創業経営者であり、講演家ではありませんので、自分の会社での取り組みや生き様しか語れません。

また経済的な成功者でもありませんので、偉そうな事が言える立場でもありません。そして、人様に「教える」というようなおこがましい考えもありません。もし、そういう気持ちがあるなら、それは「自我＝自惚れ」の何ものでもないと思うからです。

がしかし、信念を貫いてこの約30年歩んで来ましたし、歩んでいることは事実です。

ただ、うちの社員達には、株式会社エモーション一家の長として、社長というのは、家庭で言うなら「父親」の役目があると思っていますので、家族である女房つまり幹部のことですね。

子供つまり末端社員のことです。社員達の「しあわせな人生」の為に、自分の人生哲学を発信し続けています。それが、結局社長自身の喜びにつながるんですよ。

香川湧慈の考える「人生の歩み方」「仕事のやり方」

「人間として、社員として、本来あるべき姿」を発信し続けています。

そして、社員一人一人の「人生観」「社会観」「価値基準」を養っても

らうよう時間を掛け、費用を掛け、心を注いでいます。当然のことです。縁あって一緒に働く「会社」という「家族」ですから。

人生の中で、一番長い時間共に歩む仲間という名の家族だからです。

また、我々は「お客」という存在があって初めて給料が稼げ、個人の生活が出来ている存在でもあります。

つまり、考え方、捉え方として、お客という名の「友」を持つことが自分の人生を充実させます。

そういう事を前置きしまして、話をさせて頂きたいと思います。

まず皆さん、今日は全店舗お休みして全員が、集まっていますよね？

もし、今日一日、お店をいつものように開けて営業していれば、いくらの売上になっているか知っていますか？決して特別な日じゃないでしょ。ごくごく普通の営業日でしょう。

たも屋全店、一日営業するだけで、百数十万円の売上だそうです。

何が言いたいか。

もし皆さんが社長でしたら、こういう「経営方針発表会」をわざわざ、お店閉めて、開けていたら百数十万円売上あるのに、やりますか？

ということなんです。百数十万円パーにしても全社員集めて、経営の方針を皆で理解し、納得して、同じ方向を向いて歩んでほしい！

それが、社員の人達の「しあわせな人生」につながるんだ。

という黒川社長の「念（おも）い」の表れなんです。

社員に対する想い、人生に対する想いが強いんです。

その願いを汲んでいますか？そういう想いを汲むことが出来るのが、人間じゃないでしょうか。と言いたいのです。

そういう想いを汲めないような人は、人間じゃないですよ。

そういう人は辞めてもらわないと迷惑なんです。

能力の問題じゃないんです。気持ちの問題なんです。

こういうことを言うと、信念の無い社長は「香川さん、辞められたら店が回らん。」と、困るから、よう強く言わんのです。情けない。

そんな情けないケチ臭い気持ちで誰が、経営方針を心底から受け止めてくれますか！？

ケチ臭い社員がはびこるだけです。

人生、お互い、真剣勝負じゃないでしょうか。

真剣勝負だから、人生を楽しめるんだと思うのです。

僕は、トコトン、経営の理念実現に対しては妥協しません。

社員とも真剣勝負です。個人的な他愛もないことは「まあまあ」でもいいんです。どっちでもいいことは、どっちでもいいのです。

アンパンマンの歌詞にあるように

「何のために生まれて、何をして生きるのか。答えられないなんて、そんなの嫌だ。」

「何が君のしあわせ、何をして喜ぶ。解らないまま終わる。そんなの嫌だ。」 なんですよ。

僕は、うちの社員に教養を身に付けさせてあげたいから、皆で教養が付くであろう読書の音読持ち回りを毎週続けています。業務に於いても、知識を与え、理解をさせます。

そしてある程度の理解納得があれば、それを日々の業務で反復・訓練させています。

そして日ごろから、社長として、理念を社員に説くことを通じて、社員一人一人に、「お前は、自分の人生に何を見出すのか。」を問うて来ました。それが「教育」だと思うからです。

社員一人一人の「心の服」を年月を掛けて一枚一枚脱がせて来ました。

それが、社長である自分自身の気づきや工夫の発見につながり

「共に育つ＝共育」になっています。

こういうことに僕が真剣勝負で関わって来たから、うちの社員は年月を掛けてですが、自分の人生を「生きる覚悟」が備わって来たと思います。

実生活で何が起ころうと、自分の価値基準で、自分なりに信念を持って対処出来る人間に成れて来たんじゃないかと思うようになりました。

皆さん、縁あって「たも屋」に働きに来ている人達ですよ。

「たまたまパート募集してたから、来ている」「家から近くだし」

「活気のあるうどん屋好きだし」「こんなご時世だし、他にパート先無いし」「感じのいいスタッフが多いし」などなど、、、、

人それぞれの理由で働きに来ている訳ですが、よくよく考えてみて下さい。

目に見えない「縁」が働いて、今同じ場所で居るんだと。

どんなに好きな仲間でも、どんなに嫌なスタッフでも、縁が続く限り、同じ空間を共有しますから。これを「因縁」と言うんです。

もうすぐ節分の時期ですが、誰だって「鬼は外」「福は内」でしょうが、因縁はそうは行きません。自分ではどうしようも出来ない因縁は、覚悟して臨むしかありません。

だから、僕は自分自身もそうですが、社員達にも言い続けて来ました。

「福は内」「鬼も内」の心境で日々歩め！と。

都合のいい事も、都合の悪い事も、全部ひっくるめて「来いや！」の心境が、実は将来を切り拓いて行くんだと。自分の生き様を社員達に見せて来ました。

つまり、何が言いたいのか。皆さん「全部ひっくるめて来いや！」と覚悟して歩んで欲しいと思うのです。それが「本来の仕事」だと思えてならないんです。

確かに、会社という所は「労働とお給料の交換所」という面は否めませんが、しかし、それだけでは、余りにも侘し過ぎませんか？

世の中は、ご馳走さえ食べることが出来れば良いのでしょうか？

どんなご馳走でも、地べたに置かれては、食べられるものではありません。犬や猫じゃないんですから。人間らしい扱いをされて初めて、

感謝の念も湧こうというものです。お互いにですよ。経営者も社員も。会社に於いて人間らしい扱いとは、労働力とお給料の交換ではなく、自分の人生の大切な、決して取り戻すことの出来ない「時間」を「懸けて惜しくない仕事」を持つことが、やはり「しあわせ」というものではないでしょうか。

この世に「ごまんと」ある職場の中で、同じ所で働いている「縁」を今一度見つめ直してみてもはどうでしょうか？そういう観点で見つめ直す習慣が、実は私生活にも生きて来る秘訣だと思えてならないのです。

現代は、生き甲斐というのを仕事以外のものに、求めようとしている風潮がありますが、自分の縁ある会社、職場、つまり「社業」を通じて、何か周囲の、或いは食べさせて頂いている「お客と言う名の友」のお役に立つ。責任を果たして行く。という一人一人の心境が、本来の生き甲斐ではないでしょうか。

まず、我が社は何をする会社なのか。その理由を明らかにすることが、とても、とても大切です。

我々は、何のために生まれて来たのでありましょうか。

それは、何らかの形に於いて果たさねばならない役目があるからだと思えてなりません。

国家、社会、家庭、個人を問わず、この世に在るもの全てに、それぞれの役目があるが如く、我々の会社も、社業を通して

「社会的任務」を果たしているという、この「自覚」が皆さんにほしいのです。

上から言われたことだけすれば、給料が与えられ、世間並みの生活が出来るというのでは、生き甲斐がありません。

自分が「自覚」ある行動をしている時だけに、生き甲斐というのは感じるものです。そこに豊かな人生を感じる事が出来るのです。

しかし、その前に一番大切なのは、会社で言うなら幹部教育です。

家庭で言う女房教育です。子供に一番接しているのは、母親です。

父親は四六時中、子供に接していただける訳ではありません。

まして高校へでも行くようになれば、小遣いでも貰う以外は親父の側には子供は寄り付かないのが普通ではないですか。

また、近年の母親は頭から子供になめられてるのではないのでしょうか。

だから、やはり女房教育が肝要なのです。

ここ20数年来の母親は、やって良いことと悪いことをきちんと子供に教えていません。

子供を叱る前に、教えざるの罪が大きいと考えなくてはなりません。

頭ごなしに叱られると誰でも「ヤル氣」を失います。

だから、最初は誉めることから始めるべきであると思います。嘗て、海軍の山本五十六元帥は「言うて聞かせて、やって見せて、やらせてみて、誉めて、叱れ」と言いました。

この女房教育とは、即ち、幹部教育なんです。

社長より幹部が社員に直に接していますから、この教育の如何が、社員教育の如何に関わって来るのです。

その前に、現代の家庭に於ける父親は、はたまた会社に於ける社長は、どれくらいの器量があるのでしょうか。

昔は、母親が子供の前で父親に敬語を使って朝の挨拶をしました。

子供はそこから敬語の使い方を知る第一歩になっていたのです。

友達のような親子関係だとか、優しい父親像が求められて来たところに、現代社会の歪みもまた、生じて来たと思うのですが如何なものでしょう。

自分の父は「日本一の父」と、うちの社長は「日本一の社長」と、子供が、社員が、言える父、社長で有って欲しいと願います。

人の情け、人情に透徹する事を「智」と言います。賢いということは、どうしても、ものを自分の知識判断で割り切ろうとしてしまいます。そして大概の人が、世の中は道理で動いていると思っています。

しかし、大事なことは道理と共に情理（感情の理屈）を備えた苦勞人でなければ、人は付いては来ません。

人生は殆ど道理でよりも、情理で動いていると思うのです。

人間の知性というのは、人間の方向付けは行ってくれますが、推進力「やらねばならぬ」というのは情理、感情です。

筋が通っていないなければならないことは事実ですが、道理で人が動く

思っているのは「子供の言」と言うべきであり、
人は「技術・テクニク」で付いて来るものではなく、
人は「人柄」に付いて来るものなのです。

「あの人は口やかましい面があるけど、本当に心から私の事を心配してくれている人だ。」と、部下が自覚した時、部下の忠誠心、部下のヤル気は、初めて固まるのです。

「あの人は、体裁のいいことを言ってるが、陰へ廻れば部下を踏み付けにしている人だ。」

或いは「あの人は、非常に人を依怙最屑する人だ。」と部下が感じた途端、忠誠心の根拠は崩れ去ってしまいます。

人の情けがはらはらと袖に掛かる時、人は初めて、その行為に対して報わねばならんと覚悟するものです。

信賞は行い易いのですが、必罰は大変難しいものです。人を罰するという事は非常に難しいものです。人にお説教するという事も、容易なことではありません。

厳しさの伴った優しさであり、優しさの伴った厳しさである時のみ、初めて人は付いて行くことが出来、また信頼の情を燃やすのです。

昔、藤山寛美や渋谷天外等の松竹新喜劇が、何故あれだけ人気があったのか。

それは、喜劇の中に悲劇があり、悲劇の中に喜劇があるからなのです。

皆、喜劇役者です。しかし、ストーリーの中には必ず、ほろりとさせる箇所が仕込まれています。それを役者の個々の所作で笑いを誘っています。

ストーリーも役者の所作も全てが喜劇であれば、人は飽きてしまいます。

会社経営も同じと思うのです。社員というそれぞれの役者が個々の所作で、「ほろり」とさせる場面を演じることで、飽きが来ないのです。各々の仕事が飽きないことが「商い」に繋がるのです。

暑い夏に木陰に拠れば涼しいが、一日そこに居れば結構、暑いものです。

熱い太陽の照りつける炎天下の中で仕事をし、そして木陰に入った時、プルプルと汗を掻きながらも、そよ風がホッと一息する涼しさを感じさせてくれるのです。

同様に、優しいだけでは人は付いては来ません。

まして、厳しいだけでは人は付いて来るものではありません。

父親の如き厳しさと、細やかなことに氣の付く母親の如き優しさが並行した上役に対し、父の如き厳格な男の愛情を感じると共に、母の如き細やかな優しい愛情を感じるものです。

このような上役に対して、信頼の情を燃やすことが出来るのです。

仮初にも、自分だけが良かれと願う気持ちがある間は、部下を持つ資格はありません。

むしろ、我が子に些かの樂をさせても、親なるが故に苦しみは代わってやらねばならんのです。

難しい所は上役が引き受け、励まし、叱咤しながら、自分の導いた大道を歩ましてやるこの愛情。

苦しみと楽しみとを同じう出来る「仁」の世界が、上役にとっての、一番大事な世界なのです。「仁」とは優しいと言う意味では決してありません。一緒に苦しみ、一緒に楽しむことにあります。

「我が上役は勝手な事をする。」と感じた時、忠誠心は失われるのです。

威厳とは、権力者が権力にものを言わせて人を裁くことを言うのでは決してありません。

威厳とは、自ずから頭が下がるということです。

教養があるということです。

教養と言っても必ずしも大学教授が教養がある、偉いなどと言っているわけではありません。

生活態度に道義の匂いがあり、教養の匂いがあるということです。

生活態度に人の道が溢れているだろうか。

威厳は、その人の持つ深みなのです。

今から述べることは、約30年前の実話です。

僕には人生を導いてくれている師匠がいます。

ちょうど20年前に65歳で逝去され、この世には居ませんが、心の中にいつも居て、導いてくれるのです。

その師匠が話していた実話を参考までに述べさせて頂いて、皆さんの今後の人生を歩む参考になれば甲斐があります。

とある私学の全寮制の高校の校長先生に青田校長という立派な先生が居ました。うちの師匠を青田校長から講義に来て欲しいと一年くらい講義に毎月行かれていたようなのです。

初めてその学園に行った時の様子を話されていましたが、まず校内には歩いている生徒などおらず、全員駆け足で、行き交うお客さんには皆、低姿勢でキチンとした挨拶をする。

実に行儀が良いのです。そして、生徒も先生も全員が丸坊主です。

生徒に丸坊主させる以上、先生もそうでなければならないという方針です。

この日は「体験入学」と言って、一日親子で勉強に行かなければ受験資格が無いという学校です。

やがて皆が集まり、先生が出て来て話を始めました。

「今から三つの事を注意致します。

一つ、この校門を潜られました限り、すべて受験中であると考えて下さい。受験生は親です。生徒ではありません。出来の悪い親の子は取れません。私達教職員は、八方から見ております。ですから、先ほど、乱雑な履物の脱ぎ方をされた親の子は取りません。

二つ目、今から校長が訓話をされます。校長の訓話の時は、必ず校長の目を見て話を聴いて下さい。下を見て、うじうじしたり、横を向いて私語をされるような方の子は取りません。

ものを聞く態度の悪い親の子は取りません。

三つ目、当校には日教組も無ければ、生徒会も無ければ、PTA も有りません。

有るのは、校長に対する信頼だけです。校長の話を聴いてもらって、この校長に預けていいか、どうかだけをご判断の上、お帰り下さい。そして改めて申し込んで下さい。

その後、当方で試験を致します。」

この三つを言われて、父兄たちは皆、度肝を抜かれたようでした。

僕は、この事例を今後「乱世に生き残る会社」という意味合いで、ここの教育方針を参考にしてもらいたいのです。

まず、一番に「やる氣を起こさせる」です。

この学校の教育方針は、一年生には「やる氣」を起こさせます。

やる氣を起こさせる手段は、徹底的に整理整頓、掃除をさせます。

床を磨かせます。

今の子供は、全力を投球したことが無いのです。

お腹から大きな掛け声を掛けさせて床を磨くのです。

綺麗にするというよりも、力一杯、床を磨かせる為です。

次に「連帯責任を植え付ける」です。

二年生には「連帯責任」を教えます。

寮の中では、八人が一組になります。

三年生が二人、二年生が三人、一年生が三人です。

二年生が一人ずつ一年生の面倒を見るのです。

実にこれが良く出来ています。

トイレに行きたいと言えば、トイレに連れて行き、トイレの流し方、スリッパの揃え方、戸の開け閉めに至るまで教えます。挨拶の仕方、ご飯の食べ方、箸の持ち方に至るまで、二年生が教えます。

「一年生の成績が悪いのは、兄貴である二年生の教え方の欠如にある。」

というように、連帯責任ということを徹底して身に付けさせます。

最後、三年生には「リーダーシップ」です。

三年生には「リーダーシップ」を教えます。三年生は、時には殴られる事もあるようです。

「人の上に立ちたいのならば、自分の部下のした行為はすべて、君の責任である。だから、君は殴られる。殴られるのが嫌なら、人の上に立つな。」こういうように、実に徹底しています。

ですから、部屋の下級生の成績が悪いと三年生が困るので、九時の消灯の後、皆で廊下へ机を持ち出して、三年生が教えます。

でも、偉いと思うのは、この寮の先生方です。

生徒が一人でも残っていると必ず全員残し、子供達の成績の面倒を見るようです。

そしてそれが済んでから、校長は、翌日の訓示を原稿用紙に二枚程度書くようです。

それを全校生徒用に印刷します。先生方は早朝に集合し、

その日の校長の訓辞を読み説明を聞き、打ち合わせを行ってから子供達を起こします。こういう学校も日本には有るということです。

この学校、一年生が千人居るそうです。この千人に一週間に二回、全科目の試験を行います。

全科目満点が百八十人いるそうです。こういう生徒が、東大、京大、阪大へ入って行くようです。かつての落ちこぼれが、、、、校長は涙ぐんで話されたようです。

ここへ来るまでは、それこそ大変なご苦労が有ったようです。

締めくくりとして、うちの師匠が講義に行っている会社に、この学校の卒業生が入社した時のエピソードですが、その子が交通事故を起こしました。ちょっとした人身事故であったようです。一応、学校へ連絡しておかなければ、と言うので連絡したところ、校長が飛んで来て、社長に土下座せんばかりに謝られたそうです。

しかし、考えてみれば、毎年千人もの生徒が卒業し、その就職後に於ける後始末に、一々、校長が頭を下げていたのでは大変だろうと思います。青田校長先生は、その子を連れて警察まで出掛け、謝りに行ったそうです。ここまでならば解ります。驚いたのは、三日程すると、その子の一年上の、つまり寮生活時代その子の担当だった上級生が、休暇を取って九州から謝りに来たそうです。十九歳の子です。

うちの師匠の言いたかったことは、

もしかしたら、仲の悪い本当の兄弟より、ここの兄弟の方が生涯続くのではないだろうかということです。今、普通の兄弟でも、弟が何かしたからと言って、兄がわざわざ謝りに行くなどということは、まず無いでしょう。

誰が教えた訳でもないのに、わざわざ九州から謝りに来る。これだけ連帯責任という考えの上に立っているのです。こういうことがあったそうです。

僕がここで言いたいのは、本当にこの、乱世の難しい時代に、乱世というのは、先の見通しの利かない、先が見えない。という意味です。我が社はどうなっていますか？ということです。

二年、三年の社員（パート社員の人も）達に、新入の社員（パート社員の人も）に対するそこまでの連帯責任という教育をしているでしょうか。

一年生の新入社員に対しては、如何にやる氣を起こさせるかという、全力投球をさせる教育が出来ているでしょうか。この学校のように、たかだか十八歳くらいの子に「弟たちの行為は全て君の責任である。」というようなリーダーシップが説かれているでしょうか。

この子と比べて自分達は恥ずかしくないのかと自問自答したし、皆さん方にも自問自答してほしいのです。

会社というのは、やはり、そういうところに「粘りと底力のある会社」という評価が出て来るのではないのでしょうか。

この学校は、月に一度、42kmぶっ倒れるまで走らせるそうです。半数が倒れる。

倒れなかったら、もう3km走らせる。一度は、倒れるまで走らせる。

こういうように、倒れて泡を吹くまで走らせるということは、

今日の子供はやったことがない。

でも、こういう学校もある。ということです。

うちに入社5年目の女性社員がいますが、彼女が入社一年目は、この「ぶっ倒れるまで」を敢えてやりました。社長である僕の考えを理解しようと努力する心構えがどうか大切です。本人のチャレンジ精神が「モノ」に成るか、ならないかの分かれ道になると思うのです。何事も最初が肝心なんです。

入社3日目に、ごく当たり前のことなんです、その時、本人に意識が欠如していたので、烈火のごとく叱り付けました。

一般的な場合だと、そこまで言わなくてもいいやろう。と考え勝ちですが、それは違うと思うのです。一見理不尽に思えるような事をぶつけた時の反応が、自分と縁深い人なのかどうかを感じ取るリトマス試験紙になるんです。

そこで、辞める人は辞めてもらわないと皆が将来困ることになるんです。

結局、縁深い人同士で会社を運営することが、全員の「しあわせ」につながるように感じてならないのです。

「縁深い」というのは、どんな状況下に置いても、つながってるものですから。理屈じゃないんです。

何故「ぶっ倒れるまで」が判ったか。それは入社一年が経とうとしたある日、仕事終了時に、「メシ、行くか？」と気軽に声掛けた時の返事で感じ取りました。

「有り難いんですが、仕事終えて帰ったら、一時間くらいタバコ吹かしながら、ボーッとしていないと、動けないんです。」と言うたのです。つまり、この約一年間、自分の業務に一杯一杯の精神ギリギリのところを自分に打ち克とうとチャレンジしていたんですね。

それを見事クリアーしましたね。エモーションの一員、

つまりレギュラー選手合格して今、「モノ」に成っています。

エモーションにとって無くてはならない存在に自らの努力で成りましたね。

ですから、皆さん。人生を年代別に例えると、こう思うんです。

二十代は、体力で勝負する時代。二十代は会社で言う新入社員時代と同じです。

三十代は、知識と技術で勝負する時代。会社で言う入社10年目くらいまでです。

四十代は、経験で勝負する時代。会社で言う中堅です。管理職です。

五十代は、人柄で評価される時代。

六十代は、人格、人徳で評価される時代。

七十代以降は、人格、人徳が円熟される時代を歩めるよう、気付いた時から、意識して行動することが、大事で大切だと思うのです。

これからの乱世（先の見通しに利かない）、会社に於いて、従業員が何千人居る。というような数じゃないんです。数はもう当てにならないのです。必ず、激突し合って、潰し合いをするのですから。

結局「原則・原点」へ戻って、新しい者から率先して、汗を流すことを厭うことなく全力を投球する会社。それに対する見事な連帯責任を感じてくれる先輩、並びにそれに対して、自分の部下の出来事は全て自分の責任であるという、そのリーダーシップ。己に鞭打つ幹部達、こういう会社が、この乱世に於いて、見事に残る会社になるのではないかと思います。

人の道に外れたものは、長続きしないと思います。

でも、人の道を持続する事は、なかなかの勇氣と忍耐が必要です。

人の道の無い会社は信用されません。

乱世、不況ということは、如何に不景気になっても、全ての需要が無くなる訳ではなく、需要が減るのです。つまり、需要が減るとするのは、買い手市場になるのですから、売る側が如何に信用に徹するかになるでしょう。

信用とは、もちろん会社である限り、算盤を無視する事は出来ないにしても、算盤を超えた人間的なものが理解され、信用につながっていくのが、人の世ではないでしょうか。

人の道に初めて、信用が生まれるのではないのでしょうか。

その人の道を会社という組織で、持続するには、大変な努力が要るのです。

一人一人が身に付いた努力の要ることです。さもなければ、信用は確保出来ず、いつしか、会社は消えて行くと思えるのです。だから、全社員で会社の理念を充分理解する努力が要るのです。そうして、職場で「思いやり」の実践を一人一人がやることなんです。

「しあわせ」とは、本来「仕合わせ」と書きます。

意味は「仕は為すこと」ですから「為すことを合わす」という意味です。

つまり、お互いが力を注ぎ合って、各自が自分の意志で、一つの目的を持って、物事を為している状態。のことを言います。

どうか、縁あって同じ職場。

会社で働いている者同士が「同志」に成って、毎日を歩み続けてほしいと願うものです。

それには一人一人が相当の努力、意識が必要です。

毎日毎日、同じ業務の繰り返しをしている訳ですが、自分の毎日の業務が「慣れ」になっていないか、振り返ってみてください。皆さん！お金をもらっている以上「プロ」ですよ。

プロに慣れは無いんです。プロは、いつも初心なんです。

この「初心」を本物の人というのは、毎朝毎朝自分で自分に言い聞かせているんです。

そして、それぞれが役割分担して、お互いの充実した生活の為に、明るく、愉快地に、生き生きと歩んでいることを「仕事」というのです。

皆さん、仕事になっていきますか。そこまでやるか！の精神で、業務に取り組んでいますか。

「そこまでやるか!の精神」とは、

一人一人が自分の責任を追及する姿勢のことを言います。

それが出来ていれば、そこには必ず「反省心」が湧き起こっているはずです。

何故なら、人間にだけ「反省心」というのが存在するからなんです。

犬や猫は、ただ、漫然として生存しているんです。考えることなく、己の欲望と煩惱に従い、腹が減ったら食い、痛ければ鳴くだけ。

人間は生存しているのではなく、生活しているのです。

社会人として生活するというのは、どういうことかと言うと

「集団の一人としての私」という自覚が無い限り、

人間として生きているとは言えないんです。

その集団にとって、どういう間柄か。どういう迷惑を掛けているか。

どういうしあわせを与えているか。集団や他人との関係に於いて生きているのです。

会社と社員の関係に「共同運命の自覚」が必要なんですね。

同じ船に乗っているという自覚です。スムーズに運行出来るか、

はたまた座礁して船が転覆するか。同じ運命の下に存在しているというのを、共同運命と言うのです。

また、集団の中の一人としての自覚ある生き方をすることを

「社会的任務の自覚」を持って生きると言うのです。

だから、人権というのは、この自覚のある、いわゆる「まともな人間」だけに与えられるものなのです。大人として、社会人としての行動の取れる人間だけに、人権は与わっているのです。毎日の仕事に於いて、自分は「まともな人間」として、立派な社会人として立ち居振る舞いが出来ているだろうか。と振り返ってほしいのです。

自分は、「まともな人間」つまり「集団の中の一人、としての自覚がある」立ち居振る舞いが出来ているということが、自分と周囲の人達の「しあわせ」につながると思うのです。

人並み以上の「しあわせ」を得たいと思うのなら、人並み以上の努力をしなければならないのは当然でしょう。要領だけで、幸福になれるものじゃないんです。

縁ある自分の周囲の人達に、どれだけの愛情を注いだか。

これが、その人の人格なんです。

人柄の深さなんです。

一流の人物は、細かい所、隅々にまで、氣を配られる人で、恩と恥を知っていて、自分の受けた恩を感ずるんです。ここに人の「人らしさ」の意味があるんです。

そして、自分の行為に対して「恥ずかしい」という気持ちが無ければ、人間ではないのです。

「反省心」とは、解りやすく言うと、
自分の行為を「これでいいんだろうか。これでいいんだろうか。」と
いうことを考え抜いて行動することを言うのです。
反省は、未来に対してするものなんです。後悔とは違うものです。
今から自分がやろうとする行為は、人の役に立つことだろうか。
ということ自分の過去の体験に照らして考えることなんです。
だから、ここに「責任感」が生まれて来るんです。
それを、周囲に伝えて行くことが大切なのです。
自分の善意を発するだけでは、ダメなんです。
それは独り善がりになるんです。
相手は、迷惑かも知れません。自分の善意と同じだけの力で、
相手の善意を引き出しているか。を考えて発信することが大事なん
です。
それを「思いやり」というのです。
褒美を与える時、相手も、その誠を受けて同じだけの誠を尽くしてい
ると自覚出来ているかということが大事なんです。
これが「まごころを合わす」ことになるんです。
水は、高い所から低い所へ流れます。これは、法則です。
人も、上に立つ者の水が濁っていれば、下も濁るのです。
会社で働く者同士が「共通の基盤」が無ければ、何事も成り立たない
のです。

バラバラでは、皆の努力が報われなくなるのです。

だから、経営理念、経営方針の共通理解が会社運営に於いて、何より大切なのです。

社員の人達に一番大事で大切なことは、縁あって仕えている会社の社長の考えを理解しようとする心なんです。

まず、社長を見るんです。社長を見ていないと、部下に適正な指示の出しようがないんです。

幹部社員の人達は特に、家庭で言う母親です。父親である社長の誠を、考え（父の意志）を、理解せな、いかんのです。そうしないと、社員（子供）を人間らしく食べさせて行くことは困難なのです。

父＝チチ＝乳なんです。母親（幹部）が乳を子供（社員）に飲ますから、子供（社員）が成長して行くのです。大きい煎餅（理念・方針）なら、幹部が噛み砕いてあげることで社員は食べることが出来るのです。

幹部は部下を見る前に、上（社長）を見よ。です。

社員やパート社員さんは、店長を見よ。なんです。

だから、確りせないかんのは、やっぱり社長や店長なんです。

そして、社員やパート社員の人達は、せめて言われたことくらいは、完璧にして下さい。

漏れがないか。言われなくても、自己チェックして隅々にまで行き届いている仕事がちゃんと出来ているか、自己チェックして下さい。

ちゃんとする。キチンとする。ただ、これだけです。

うちでは「ちゃんとしとんか。キチンとしとんか。」出来てたら「よっしゃ、そんでええ。」なんです。

自分の業務を全身の毛穴を開く感じで事に当たる姿勢が、実は自分の人生を充実させる秘訣だと思うのです。

そしてもし、仕えるに値しない社長と判断したら、即辞めればいいのです。仕えるに値しない社長の下で、食わしてもらうのは、乞食と変わらない。

「ボロは着てても、心は錦」です人間は。

先にも言いました。お互い「真剣勝負」だと。それが人生だと。

だから、共通の基盤がなく、続いている会社があるとするれば、それは、老舗ではなく、単に古い物を売っているに過ぎません。

犬や、猫が、飼い主に餌をもらって食い繋いでいるに過ぎないのです。最後に、こう思うのです。

縁あって同じ会社で働く者同士が、同志になって、人間としての反省心を持って人生を歩もうとする人を、一人でも多く作ること。そして、増やして行くこと。

これを口頭でなく、社業で現して行くことが、経営であり、全社員の人間としての充実、成るとしか思えません。

どうか、人間としての反省心、思いやり溢れた職場であり会社であり続けてほしいという願いを注ぎまして、話を終わります。 感謝。