

6 月度中讃第二支部例会に参加された皆様へ

平成30年 6月21日
香川同友会中讃第二支部・相談役
株式会社 エモーション
代表取締役 香川 湧慈

参加の皆さん、ご清聴ありがとうございました。

自分に置き換えながら、聴いて頂いたのならば、甲斐があります。

僕からのお願いは、差し上げた二つのコピーは、じっくり一言一句、
読みこなして、自社に、同友会活動に応用してほしいと思っています。

僕も心掛けていますが「本質を追求する」「多面的に観る」「遠くから考える」
この3点を社業に、人生に、取り入れて行く思考と行動がお互いの将来を
切り拓いて行くと信じています。

理想に対して、社員と真剣に向き合うんです。理想に対して、雨を降らすん
です。そしたら「雨降って地固まる。」に成って行きますから。

あと参考までに、僕が銀行にも言っていることですが、エモーションの決算
内容を、見栄えの良いものにしようと思えば、昔からある程度は出来て来ま
したが何故、見栄えが「世間で言うような良い内容」になっていないかは、
一般的な会社の社員の待遇にしていないからです、と。

同じ同友会会員で、他県ですが、僕の知り合いの会社ですが、年商約40億
で経常利益3億をほぼ毎年決算していますが、その社員の男性社員は
営業職で年収も多いですが、年間勤務時間は長時間です。

まあ、働き盛りの男性社員は40億売り上げるような会社ですから、
それくらいの勤務時間にはなってしまうんだろけど、女性社員（事務職）
の給料を、その社長に直接聞いたことがありまして、
勤務時間は、うちと同じ完全週休二日で、年間126日がうちの公休日です
が、ほぼそれに近い日数でした。一日8時間勤務の月160時間平均。

うちは月 150 時間平均ですが、その会社の女性社員の給料を聞いたら、月額 18 万円だそうでした。

うちは能力によって 28 万円～30 万円で、且つ福利厚生費が一人当たり約 6 万円です。で、なんで、3 億も利益出す会社が、女性社員の月給が 18 万なん？って聞きましたよ。

そしたら、まあ女性社員は、そんなもんでしょ。っていう返答でした。

皆さん、これが、いわゆる「普通」の考えですよ。

事務員だから、18 万くらいでしょ。という考えが、儲かってないならまだしも、こんなに儲かっていて、18 万では「文化的な生活」は出来ませんよ。実家通いならまだしも。

社員の安月給の上に成り立つ会社の利益は、本当の利益ではないと思うんです。

うちだって、皆月給 18 万にして福利厚生なしにしたら、一般的な見栄えの良い決算内容を作れますよ。※売上高経常利益率・約 22%くらいにはなっていますから。

やっぱり、同じ釜の飯を食う同志であり、社長の考えに共感し、役割分担して社業に取り組んでくれている社員には、ちゃんとしてやらんとんね。

家賃払って、外食も毎週 2 回くらいは出来て、洋服も買えて、多少の貯金も出来て、、、、、、、

18 万じゃ手取りいくらでしょう？出来ませんよ。

僕は、うちの女性社員にアパートでなく、住宅ローンが払え、またはちょっと高級な賃貸マンションか賃貸の一軒家に住み、外食やお洒落もできる給料を払ってやりたいと思って、また将来に安心感が持てる生命保険付退職積立金 (年間 25 万円/1 人) と、医療保険付積立金 (250 万円/1 人) の福利厚生も全額会社

負担で、してやりたいと思ったから、儲かってない時期から、銀行に事業の着実性と収益性と持続性と発展性を訴えて来ました。

で、まともな融資を受けながら、社員の待遇を高めて来たんです。

昔 30 代の時に、スナックに飲みに行っていました。そこで、昼どこかへお勤めして、夜お店にバイトに来ている子に聞き取り調査しましたよ。

「お昼手取りで、いくらあったら、夜バイトに来てないか教えて。」って。そしたら、ほとんどの普通の女の子が言いました。手取りで 20 万あったら、来てません、と。その時、学習しました。

普通の女の子は手取りで 20 万あったら夜バイト行かないもんやって。

そうすると、25 万円の給料でないと社会保険、所得税、市民税差し引いて 20 万にはならんなあと。

僕の、給料の基準が出来た頃でした。月給 25 万は 1 年以内にやろうと。

上手に、地域の銀行と付き合っただ社員と自分の待遇を上げる原資にしながら、事業で実益を稼いで行く経営をして行くのが中小零細企業のあるべき姿ではないかと思います。

うちなんか、社員一人当たり 450 万～550 万の範囲で、上手に銀行借り入れしながら、社員の待遇を上げて来ました。

銀行も、エモーションさんは付き合いのし甲斐があると言ってくれています。社員に「してやりたい。」という気持ちがあるなら、粗利を上げる努力をしながら、上手に銀行借入しながら、福利厚生を充実させて行くべきと思っていますよ。

報告の最後に言いましたが、人間は赤ちゃんとして誕生して、20年掛かって成人と呼ばれます。二十歳になったからと言って、世間からは「一人前」とは認めてくれないものです。

二十歳から約10年くらい何かに一所懸命取り組んで、ようやく「一人前」と言われるものだと思います。つまり、誕生から30年で何とか一人前です。それを会社に置き換えたら、設立して30年経ったから一人前では無いと思います。心底、信念に裏打ちされた経営の指針を打ち立てて初めて「誕生」という考えを僕はしています。

だから、未だ信念に裏打ちされた経営指針を打ち立ててもないなら、誕生すらしていないのと同じです。

真の誕生から30年、一所懸命指針に則った経営の実践をして「一人前」に成れるんじゃないでしょうか。うちで言うなら、平成2年設立ですが、信念に裏打ちされた経営指針を打ち立て発表したのが、平成12年2月11日ですから、その時点が、株式会社エモーションの真の誕生です。

そこから30年ですから、平成42年2月で、やっと一人前と捉えています。だから、後、約12年、指針経営、理念経営を実践し続けて、徐々に無借金経営にして行く計画です。これは、主要な銀行担当者にも伝えています。

平成42年までは、継続融資、頼むでって。で、平成42年で、無借金経営にするから、と。

人生曲線を描く。「こうなったら、いいな！」を想像し、創造して行くんです。理想と、現実のギャップを社員全員で「合意と納得」の下、埋めて行くのが「経営」だと思っています。イマジネーション（想像）とクリエイティブ（創造）の連続ですよ、皆さん！！

資金繰りについて、年間返済金元金を、利益と減価償却で賄えるような事業にチャレンジして行きましょう。

今金融庁が推し進めている**代表者保証も外せます**から。 ※社長の保証が不要です。

真のプロジェクト融資が本来の金融ですから。

それを、実現してくれる同志が、社員じゃないですか。

同じ職場で働く者同士が、経営指針に共感し、合意と納得の経営が実践出来て「同志」に成って行くんですよ、皆さん。

我々、経営者は「衣食足りて礼節を知る」を片時も忘れてはなりません。

そして「人生で輝かしい時期を会社に委ねているのが社員なんだ。」と

自覚せねばならんと思うのです。 ※輝かしい時期とは、社員の人生の土台作りの時期です。

そうして実践していると、社長の姿勢、背中を観て社員達は、

「**武士は食わねど、高楊枝**」の心境になって行くんだと思います。

エモーションの社員達の姿を観ていると、そう感じますね。

苦楽共有が自然体になっているんですね。

※「衣食足りて礼節を知る」とは、文化的な生活が出来得る待遇にしていますか？ということです。

「武士は食わねど高楊枝」とは、社長、自分達は充分ですから、会社の為にお金使って下さい。と言ってくれるんですよ。

会社に於ける「家族」つまり、利害を超えて、そこに情が流れる人間関係が出来て来るんです。

人間関係は、権利と義務だけじゃ、余りにも侘し過ぎます。

本来の人間関係は、責任と感恩の関係です。

責任感ある行動と、感謝する気持ち、恩に感じる気持ち。

この二つの間柄しかないと思うんです。

どうか皆さん方、社員とお互いが、責任と感恩の関係で、有り続けてほしいという願いを注ぎまして、お礼の返事とさせていただきます。

感謝。