

「経営指針に取り組むということ」

株式会社エモーション 代表取締役 香川湧慈

皆さんは『何のために人生を歩んでるんですか？』って、投げ掛けられることは、ほとんど無いでしょう。

日本に、何百万人居る社長(たぶん 560 万人くらいかなあ。

上場企業約 3600 社未上場企業約 550~560 万社)

と言われる立場の人達でも、ほとんどの人達が、何のために経営しているんですか？なんて、投げ掛けられる人は居ないと思いますが、

『経営指針』ということに縁のあった社長達は、必ずこういう問い掛けをされます。

経営指針に取り組む時に必ず『あなたは何のために経営していますか？』を何回も何十回も、問われるし、内観させられます。

(一時期は、とことんストイックに。)

これを個人に置き換えると『あなたは何のために自分の人生を歩んでいるんですか？』と同じことです。

こう考えると中々難しいでしょ。

中々、余程のことが無い限り、そういう心境に自分から成る人は、稀有だと思っからなんです。

だから僕は、こう置き換えてみては？と言うているんです。

ほとんどの人が、お金を稼ぐ為に経済活動をしています。

つまり、お金を稼ぐ為に仕事をしている訳です。

お金を稼ぐ為に、工夫したり悩んだりしている訳です。

だから『何のために』と問われれば

『お金を稼ぐ為に仕事をしています。』なら、

皆、理解できるやろうと感じる訳です。

僕が言いたいのは、お金を稼ぐのは当然のことであり、

その稼いだお金を、何に使うのか？ということに投げ掛けておる訳です。

お金を稼ぎながら、あなたは、どんな生き方をしたいのか？

どういう人生を歩みたいのか？

を明らかにすることが納得行く人生を歩めるんじゃないの。

と言いたいんです。

会社経営者は勿論のこと、経営者じゃない人も

『何のために金儲けの活動をしているのか？そのお金を何に使いたいのか？どんな人間でありたいのか？自分は、何がしたいのか？』

くらいは、自分の心に聴いてみてほしいと、思うとる訳です。

それが、生きているということじゃないんですか？！と。

また、自分なりの問答に答えを出したら、心の中に存在する「もう一人の自分」に聴いてみるんです。

『お前、そんな生き方で良いのかよ？』って聴いてみるんです。

もっともっと、より深く考え抜いてみるんです。

その心の問答が、納得行く人生を歩めるキッカケに成るんです。

他人に振り回されない人生を歩む勇気が湧いて来ますから。

何事も『なぜ？なぜならば』が、誰に対しても即答できるようになります。皆さん、自分の中で、なぜ？なぜならば。くらいは、ハッキリとした価値観を備えて下さい。

この『なぜ？なぜならば』をハッキリと価値基準を持とうと勉強せんから、いつまで経っても、気持ちが楽に成らないし、肚が座らないんです。

経営者の人達は、自分の社員達に、自然と、そういう心境になって行くような導きを考えて実行せな、いかんと思いますよ。

業務だけキチンとやってくれればええんや。では、情けないんちゃいますか？

自分の金儲けの道具に過ぎないんですか社員は？

端から見ていて、そう感じる「社長」と呼ばれる人達、多い気がしますねえ。

社員が自然体で、自分の人生を内観する心に向かうよう、
そういう環境を創って行くことを『社風』と言うんです。
そういう社員は、必然的に、会社の業務は、ちゃんとしますから。
キチンとやりますよ。

社員の皆さんには、僕はこう言うています。

そんな想いで『社風』創りに一所懸命な社長に対して、想いを汲まないのは『罪作り』ですよホンマに、と。

経営者の仕事は、社員皆が、自分の人生を、何のために金儲けして、
その金を何に使いたいのか？

その理由も考える。

そしてそのことを、もう一人の自分に問い掛けさせながら納得度を
高めて行くよう導くことです。

そういう『社風』を創って行くことが、お互いが充実して行く人生に
向かって行くんじゃないでしょうか。

そういう社長のことを『経営者』と言うんですよ。

だから、そういう想いがあり、実行している経営者が増えてほしいと
願っておるんです。

上に立つ立場の人間がそうならないと、世の中の社員という立場の
人達は、会社は、労働と給料の交換所に『しか』ならないんですよ。

しっかりせないかんのは、やっぱり社長なんです。

そして同時進行として『目に見えない、形になっていない、創造的システムの開発』に取り組むことやという、信念なんですよ僕はね。これは中々、社員には出来ない事ですから。これこそ、社長の仕事なんです。

経営者の仕事の70%を「社員教育」をして来ましたし、現在も進行形です。

30%を「目に見えない、形になっていない創造的システムの開発」に取り組んで来ましたし、現在も進行形です。

だから僕は無い智恵絞って、毎日歩んでおるんです。

『人間成長の為の社風創り』と『創造的システムの開発』

この両輪でないと、人生を有意義に歩めないんじゃないでしょうか。経営指針書を成文化するということは、経営の「あらゆる概念」を整理する取り組みです。つまり「概念整理」です。

概念整理とは、例えばこういうことを言います。

経営者としてあなたは、経営のあらゆる事を自分なりに「決めて」いますか！？こういうことを、常日頃考えていますか？

もしかしたら「先が見えない」から「決める」ことが出来ていんじゃないですか！？先が見えないから「決められない」のではなく、

経営者であるあなたが、

どんな生き方をしたいのか。(これが基本。全ての始まりです。)

どんな風土の会社を創りたいのか。(理想の会社像は！)

どんな社員と共に働きたいのか。(手が足りないから安易に採用するの
か！)

どんなお客さんを創りたいのか。(買ってくれれば誰でもいいのか！)

どの商品で、どれだけ売りたいのか。(年間販売目標数を決めているの
か！)

どの市場で商いしたいのか。(ピントはボケていないのか！)

もっと分かりやすく言えば、

根幹になる商品は何か。商品の数の適正は？

(取扱商品が多過ぎて力が分散してませんか。商売上品揃えが必要な
会社もありますが「適正」を考えていますか？という事を言いたい。)

年間いくら稼ぎたいのか決めてますか？

※年間の粗利益額(売上－(仕入＋外注費))のことです。

お客さんの数の適正は？設備の適正は？社員数の適正は？

どういう社員でなければならないのか。

社員の待遇はどうしたいのか。

経営に於ける「あらゆる適正」とは何か。を明らかにして、全社員の
納得が行き、希望に感じられる「適正規模」を確立することが理念
実現に近付いて行くと思うのです。

あとがき

人間関係は、すべて「個人と個人」の関係に尽きます。

会社と会社と言っても、その会社の担当者と担当者の付き合いに尽きるのです。

付き合うパートナーに求める資質は、ある意味たった一つで良いと思うのです。

性格と言うのは、人それぞれですし、また性格に百点はないと思うからです。

だから性格に対して、あれもこれも求めるものではないと思うのです。求めるべき、たった一つの資質とは、
付き合っていて、その人から「精神性が高まり、澄んだ心に成れるか。」これが最も大事で大切だと思うのです。

付き合っていて、その相手が自分の精神性を高めてくれて、心が澄んでゆく感覚に成れるよう導いてくれる存在かどうかなのです。

夫婦関係も、恋人関係も、チームメイトも、上下関係も、友達もです。

人を導くというのは、この二点なのです。

相手の精神性が高まるように、相手の心の垢が取れて流され、澄んでゆくように立ち居振る舞えることを「導く」ということだと思うのです。

お金があるとか、優しくしてくれるとか、物分かりがいいとか、それだけでは本当の本物の付き合いではないと思うのです。

あなたの精神性が高まっていること。

あなたの心が澄んで行っていること。

ここが大事なんだと。

愛情がある人は、厳しく出来ます。導くことが出来るのです。

あなたの日々の生活態度を生活習慣を、より精神性を高める導きをしてくれているか。

逆も同じです。

あなたが、あなたのパートナーに対して、導いている存在で居るか？

ということも振り返ってみることが大切です。

会社で言うと、社員の立場なら、あなたの社長は「導いて」くれる存在ですか？

また社長の立場なら、あなたの社員は「導いて」くれる存在ですか？

人間関係って、そういうことだと思いのです。

人生、お互いがお互いを導き合う存在を「幸福な関係」と言うのです。

素直さがあって、常に学ぶ姿勢さえあれば、そういう関係を結べると思うのです。

だから生涯懸けて、どんな人からも学ぶ姿勢で歩むことが結局、

幸福な人生の基礎と成ると思えてなりません。