

株式会社エモーション

代表取締役 香川湧慈

「中小企業は、少数素人精鋭主義で」

一般的には「少数精鋭主義」と言われるが、中小零細企業には中々精鋭という人は来てくれるものではない。むしろ、極く少数の素人しか、集まって来ないのが現実。だから、彼等を駆使して仕事をして行くのが経営者の手腕である。

合理化とは、単純化と標準化のことを言う。動作の数を減らすこと。

上に立つ者は、部下を指導する場合、言葉の定義を明らかにすること。

そうして行くと、概念整理が出来る。

「熟練」とは、意識動作が無意識動作に成ること。そうすると、少数素人主義とは、素人でも何とかこなして行けるよう単純化と標準化を行なうと共に、やはり、作業心得帳のようなものが必要であるということ。

つまり、上司とか幹部と言われる立場の人は、部下を仕事場に付ける、

或いは機械に付ける以前に、仕事があるということ。

どういうやり方で、どういう心構えで、どういう順序で行なうのか、ということを知周徹底させてから、作業を始めない限り「やり方が分からないのに、」云々ではとても作業にならない。

また、素人とは「素直な人」という考えで、少数の素直な人達で力の限り戦えば、鍛えられて精鋭と成る。

だから、中小零細企業は少数の素直な人達で、精鋭を目指すことが大事である。

「責任者足る者と参謀」

神話は歴史ではない。

神話とは、民族の精神的遺産（心）

つまり、日本人的なものの考え方を知る手がかりである。

遺跡とは、考古学的遺産（物）

つまり「生活状態」を知る手がかりである。

この精神的遺産と考古学的遺産を合わせて「歴史」と言う。

天照大神（アマテラスオオカミ）が姉。須佐之男命（スサノヲノミコト）が弟。

弟が暴れたのに、姉である天照大神が岩戸に隠れたという神話がある。

日本人は悪人に反省を求める前に、善人に反省を求める民族であることが窺い知れる。

会社に置き換えると、部下の不始末は上司の責任という価値観。

「もっと、その背景に氣を配っていたら、もっと援助の手を差し伸べていたら、ここまで追い込まずに済んだかも、、、」という反省心を上司は持たないといけないという価値観である。

悪い人間に「反省しろ！」と言う前に、善人の方が自ら教育者として、目上の者として、管理者として「これで良かったのか、、、」と反省する。ということが、日本人的ものの考え方の一つにある。

責任者足る者（トップ足る者）は、どちらかと言うと「情の人」であってほしい。

その代わり、参謀足る者は「煮ても焼いても食えない」「転んでもタダでは起きない。算盤勘定は捨てない。」となってくれないと、組織は上手く回らない。

「七転八起」

99回敗北しても、最後の1回に勝利すれば、それが勝利者と成る。

考え方として、負けて良いとは言えないが、要はその後、立てるか立てないかが大事。

根拠は定かではないが英国は85回、仏国は65回、独国は55回戦争をしたが、全部立ち上がっている。

ところが日本は、たった一度の敗戦で二度と立てていない。

7回転んでも8回目に起きることが出来たなら、転んだ事は全て経験になる。

では、起き上がれる者と、起き上がれない者の両者の違いは何処から生じるのか？

それは、必勝の信念と攻撃の精神にある。

第一次世界大戦で、連合国は敗戦国ドイツに、天文学的な賠償金請求し、二度と立てないであろうと思っていたが、ナチス・ヒトラーの出現により、国をまとめて団結させ、その上で賠償金を踏み倒して、ドイツ帝国を再興させた。

これに懲りた連合国は、敗戦に追い込んだ日本を、二度と立てないようにするには、借金で縛っても仕方ない。日本人自らが、日本人を信じられなくなるように追い込むことであった。つまり、日本民族自体の持つ良さを全部破壊してしまう。

一番最初に壊したのは「歴史」である。

当時は、人物史中心であったので、それを壊した。

つまり、我々の祖先は「苦難の時には、どう行動したか」という教訓を中心に教えていたことを破壊した。次に「人はどうあるべきか」という「修身」の破壊が続いた。(歴史「に」学ぶべきを、歴史「を」学ぶに誘導したのである)

人間は自由に本能のままに満喫して楽しめば良い。ということだけを教えた。

権利の主張のみを強調し、その裏付けである義務を教えない。

また、それよりも「恩と恥」を教えないようにした。「封建的」の一言で片付けさせる。

「必勝の信念さえあれば、、、」我々が戦争に敗けたのは間違っていたから敗れた訳ではない。仮に正しかったとしても、腕力が弱ければ敗けてしまうのである。本来ケンカの勝敗は、強いか弱いに依るのであって、正しかったか否かは何の関係もない。それを「日本が間違っていたから敗れた」と教えた。

※ランケ（ローマ史を書いた歴史家）の言葉

「およそ個人と言わず、民族または国家と言わず、自らを信ずる力を失った者は滅びに至る者である。その生存の理由を失った者は滅びに至る者である。」

だから、人生は目的と計画を持て。企業にも、どういう会社を築いて行くのか、という目標がなければならない。企業理念、会社のビジョン。これを明らかにすることを「必勝の信念」と言う。

ここには資料の裏付けがないと「迷信」になる。哲学の裏付けがないと「信念」に成らない。

必勝の信念を持ち、信じ得る己れを作る。こういう会社ならこそ、信じられる会社となり、それ故お互いが喜んで勤務できるのである。

断固として業界の中で、特色ある地位を築く、それを確固足るものとしてこそ、信じ得る己れになる。

お互い、信じ得る己れを作る為には、人並み以上の苦勞と努力の結晶がなければ
ならない。「蒔かぬ種は生えぬ。そしてもう一つ必要なのは、断固として攻めの
一手である。」ということ。

「守り」を強調する時、相手の出方を見て行動を執る方が過ちがないように見え
るもの。しかし、「攻め」はつまり、思う一点に全力投球出来る。「守る」は八方に
気を配り、八方が手薄になる。攻める者は強く、守る者は弱し。

正眼（せいげん）：勢巖（せいげん）姿勢とは、姿に勢いがあること。

「部下が付いてくる上司とは？」

敵に勝てなくては、部下は付いて来る筈がない。人が良くて、何になると言うの
か。

頼もしくない上司には、人は付いて行かない。それだけの力量が無いと。

「社長は、指揮するなかれ！」では、どうすれば良いのか？

それは「統帥せよ」ということ。統帥とは、人格的民心統一である。

つまりトップが、にこやかに居てくれるだけで、社内は一つにまとまる。

こうあってほしい。「にこやかに居てくれる」この前提には、トップにあれこれ言
わせなくていい、管理者が居る。ということである。

細々したことに関しては、管理者が率先垂範、陣頭指揮をしなければならない。

こうなると「管理職が育っていないと、、、」ということになる。

要するに、社長と同じ考え方の上に立って、管理職が内部管理の具体論が作れる
かどうか。常に「社長の立場ならどうするか」という発想の上に立って、管理者が
居てくれるなら、社長があれこれ言わずとも、統帥だけでやって行ける。