

経営指針書

経営に対するものの考え方・精神・決意・方針

志高く
らしく生きる



『社章の意味』



は波を表わし、青色は謙虚に澄んだ心・清潔を表わす。



の赤色は情熱を表わし、まどらかな円＝和の精神、日の丸（太陽）を表わす。



は情感とか感動を意味し、白色は純粋を表わす。純粋さが感動を呼ぶ。

これを統合して、全社員の心が一つにまとまり、感動の波に乗る。
そして感動ある人生を歩めるという意味。



番頭です。

社長です。

株式会社 エモーション

経営指針発表・所信表明

有限会社から株式会社へ変更するに当たり、平成5年10月より取り組み始めた「経営指針書」を、一年後の平成6年10月に、初期「経営指針書」をたたき台として作りました。以後、5年3か月経営指針を深め、あらゆる概念整理をして参りました。つまり、経営指針書に取り組み始め「丸6年3か月間×365日－睡眠時間」概念整理をして来ました。結果、揺るぎ無い「経営理念」を確立することが出来ました。

この「何の為に経営するのか」ということを一言で表した言葉が「経営理念」です。すべては、経営理念実現の為に、会社経営、人生経営が存在するという自覚に至りました。そして如何なる方法、仕組みで維持発展させて行くのか、ということ社員は勿論のこと、得意先をも納得させられる明確な哲学を深めて来ました。経営の目的は「経営理念の実現」であり理念の実現の為に事業が存在するんだという自覚の下、事業の目的は「適正規模の確立」だという信念に至りました。理念を実現する為の、あらゆる「適正」とは何か。を確立することが事業の目的である。という自覚に至りました。香川湧慈の、経営に対する考え方・生き方、エモーションの仕事の流儀を「経営指針書」に成文化しています。

そして、経営理念である「志高く、らしく生きる。」為に、経営目的を明らかにしました。本当に、生涯懸けて実現したいことが、経営目的です。「日本の零細企業の雛型（モデル）を目指すことで、自分の生き様を通して、縁ある人に勇気と感動を与える為のキッカケを与え続ける人生を歩みたい！」という想いです。先ず、理想を描かない限り、理想には近づかない。と思います。理想の零細企業であり続ける為に、社員全員が健康で、それなりに経済的豊かさがあり、社員同士が、相互に心温かく通じ合い、働くことに燃え、苦しみ、感動し、何かを残し、何かを伝え、自分が人間として成長していると実感出来、人のため、世の中にエモーションらしく役に立つこと。更に、人と自分の人生に感謝出来ることが会社の本来あるべき姿だという信念が出来ました。そんな風土を創ってゆくには敢えて「魅力ある零細企業」であり続けないと目的は達し得ないと思っています。だから、株式会社の形態は執っているけれど、信頼関係の構築された、苦楽共有を自然体で出来ている本来の「家族」で在り続けたいと思います。これが「会社は家族」だ。という概念です。規模を大きくしては成らない。「最大となるより、最良となれ。」を模索し続ける経営を実践することで、社員一人当たりの粗利額の向上と、人間としてのクオリティを上げ続ける一生を歩める会社にして行くことを、ここに誓います。

平成12年 2月11日 株式会社エモーション 代表取締役 香川 湧慈
社員と株主（10名）に発表したものです。（当時38歳）

信条

全社員の心豊かな生活が実現するというのが、私の心が豊かになることである。と考えています。心が豊かになるというのは、どういう状態なのか。私はこう考えます。

先ず第一に、健全（人の道）なものの考え方が出来、身体に健康に留意していること。

次に、文化的な生活を過ごす為の経済力が持てること。世の中では、経済的な問題の為に争い事が生じたり、人間性が堕落してくる人が多いように思います。ある程度の経済力を持つことで、これらを回避出来るのではないかと考えます。

そして、より多くの人との出会いをすること。出会いが自己の人間性を高めるキッカケになるかと思えます。生涯自己啓発に努めることによって、人間性を高めてゆけるものと考えます。

また、相手に善い影響を与えること。それを実感できることが、心の豊かさにつながるものと考えます。

会社経営は、私の人生設計そのものです。自分の生き様を通じて、他人にやり甲斐を与え、生き甲斐を感じてもらえるような人物に成ることが、私の目的です。

一生掛けて、達成出来るかどうかは分かりませんが、チャレンジし続けます。

会社は組織です。組織で絆が強いものに「家族」が挙げられます。我が社も一つの「家族」だと思っています。家族なら、無意識の内に他のメンバーを心配し、信頼し、思いやりの心で接するものであると思います。

この心構えで臨むならば、一生切れる事の無い絆で素晴らしい力を発揮出来るものと信じています。

平成6年1月15日

有限会社エモーション代表取締役 香川湧慈

※平成5年10月より初めて経営指針に取り組み、3か月経過した時のものです。

平成5年10月～平成6年10月の一年間で「叩き台」としての初期経営指針書を作り、以降「5年間×365日－睡眠時間」の年月を費やし、揺るぎない経営理念が生み出しました。

1. はじめに (創業者の歴史)
2. 社名の由来・株式会社エモーションを一言で表すと
3. 理想の零細企業をめざして
4. エモーションの最大の特長
5. エモーションの社風 (こういう雰囲気職場)
6. 社長の決意・信条：経営目的
7. 使命感 (人生観・社会観・価値基準を一言で表した言葉)
8. 経営理念 (何の為に経営するのか。を一言で凝縮し表現した言葉)
9. 事業目的 (何の為にその事業を行うのか。を一言で表現した言葉)
10. 社是 (こういう会社でありたい。ということを一言で表現した言葉)
11. 存在意義 (これ無くして存続出来ない。を一言で表現した言葉)
12. 行動基準 (社員の行動姿勢を一言で表現した言葉)
13. 社員心得 (全員が理念の体現者に成る為に、努力・邁進する心構え)
14. 経営根本精神 (根本的な考え方・人生観)
15. 経営基本方針 (運営上の基本的な考え方であり活動する為の方針)
16. 成長・結果 (エモーションの成長と結果の定義)
17. 数値目標 (心は、いつもベストコンディション状態を維持する粗利額)
18. 給料・福利厚生・休日 (社員の生涯に、安心感を抱ける内容の充実)
19. エモーションの目指す「理想の会社像」とは
20. 理想の零細企業を具現化するために取り組んで来たこと
21. 今は亡き人生の師匠

はじめに

この経営指針の考え方は、平成5年から平成12年までの7年間に経営に対するものの考え方をまとめて、平成12年2月11日に、株式会社に組織変更した際に社員と株主（10名）の皆様
に発表したものです。

創業者 香川湧慈の歴史

昭和59年 7月20日（22歳） 社会教育家 田中真澄先生と出会い、独立を志す。

昭和60年 5月（23歳） ルイボスティーと出逢う。

昭和63年 4月 1日（26歳） 銀行を脱サラし、独立自営の道を歩む初日。
（2年間個人で全国にルイボスティー普及に活動）

平成 元年 7月 「善の湯（スーパー銭湯）」 マッサージ室経営（マッサージ・スタッフ17名）

平成 2年 4月 1日（28歳） エモーション創業（社長：香川、取締役：池内、穂山）

平成 2年 6月 5日 有限会社エモーション設立（法人化・資本金500万）

平成 5年 1月（31歳） 経営指針に取り組む。

※平成 6年 4月 創業メンバー2名（池内・穂山）独立

平成 6年10月20日 初期経営指針完成。（社会保険加入）

平成10年 4月 資本金1000万に増資

平成11年12月 資本金2050万に増資（株主10名）

平成12年 2月11日 株式会社に組織変更（株主と社員に経営指針発表会実施）

※平成14年 7月 「善の湯」 マッサージ室経営（14年間）を止める。

平成14年 2月 資本金2350万に増資

平成14年 8月 資本金3000万に増資

平成14年10月31日 中退金積立・各自に振り込みする為、会社都合にて全員解雇

平成14年11月 1日 経営指針再構築し、賛同する社員のみ再雇用
（ここからが、実質上の再スタートとなる。）

平成15年11月 3日 「健康サロンひのき」（酵素風呂&ヒーリングセラピーの店）開業
（池内復帰・責任者兼施術師）

平成18年 5月 「健康サロンひのき」池内に譲り池内独立
以降、描いていた福利厚生を整備・改善・充実。

社名の由来

エモーション (EMOTION) とは、「情感」とか「感動」という意味を持ちます。そして“E”とは「外へ」「MOTION」とは「動く」こと。エモーションとは「周囲に感動を起こす」こと。仕事を通じて、社会に感動を与え続け、自らも感動出来る人生を歩みたい。そんな想いで命名しました。

株式会社エモーションを一言で表すと

「資本金3000万円の株式会社の形態を執った「一家」であり、嫁に出した娘達が、実家の父親の会社で働いている。」という表現がピッタリの会社です。

入社順→ {社長・番頭 (大西：平成4年入社)・長女社員 (美奈子：平成7年入社)・

次女社員 (美幸：平成12年入社)・三女社員 (晴子：平成12年入社)・

四女社員 (由香利：平成21年入社)・丁稚 (哲公：平成21年入社)} の七名所帯。

「和やかな人間関係の中で、社員一人一人が自分の可能性にチャレンジし続けて、自主的に伸び伸びと働いている職場環境です。」

そして、

「人間らしく生きるとは?」「人間らしい生活とは?」を、社業を通して考えている「社風」です。

また、

「心の通う、通「心」販売で、理想の零細企業を目指し「志の高い日本人」を創る会社です。」

理想の零細企業をめざして

前提として、

何故、理想の零細企業をめざすのか。

それは、日本男子として生まれて来た以上、自分の人生を日本人としてエネルギーに、精一杯生き切りたいと思うのは当然のことであり、縁あって出会う人達に自分達の生き様を通して勇気を与え続けることで、お互いが感動ある人生を歩みたいからである。

何故、勇気を与えられるか。それは、日本の90%近くが零細企業であるから、

「日本の零細企業の雛型（モデル）」を目指しながら、具現化して行くことが、必ずや多くの零細企業経営者に、徐々に生きる勇気や希望を与えて行くと思えるからである。

その為に、

「社員全員が、社長の考え（会社の理念）に共感し、その理念の下に心の統一が成されていて、体調のコンディションがいつも良く、心のコンディションもスッキリとしていて、経済的にも納得の行く待遇（エモーションでは、一か月146時間勤務・年間約1750時間勤務で、年収600万円目標で、退職金・企業年金有り）で、社員同志が心温かく通じ合い、自分達の特性に合った業務を不動の責任感で取り組み、人間性が豊かに成れることと、自分の可能性にチャレンジ出来る職場環境が在り、働くことに燃え、悩み、感動し、何かを伝え、仕事を通じて自分が少しでも以前の自分より成長していると実感出来、家族のような雰囲気（お互い同士が無条件でお互いを心配し思いやり、※これは少人数だから可能なこと。利害を超えた信頼関係の絆の強い人間関係）で、ユーモア（愉しさ）が溢れているが、厳しさと優しさが同居し、自主的に伸び伸びと働ける職場環境で在り続ける。」これを本気で、全員で目指したいと強く念（おも）っているのです。そうすることが、やがて日本の多くの中小零細企業経営者に刺激を与え、勇気を与えると信じているのです。

おこがましいですが、敢えて言うなら、エモーションのような零細企業が、数百万社に成れば、何千万人という人間的に温かい雇用が可能と成る。

延いては、日本国家を良くして行くことにつながるという信念が根底に在るからです。

（個人も組織も、その心が徐々に「国家へのお役立ち」に向かうような心境になれば「真の充実」とは成らないと思うのです。自分のことしか考えられなくなると、やがて人生が行き詰まるようになっていくと思うのです。）

※空海こと弘法大師は「鎮護国家」臨済禅の創始者栄西禅師は「興禅護国」

日蓮上人は「立正安国」を説き、人々の心が国家意識に向くことが、人生に真の充実をもたらすのだと説いているのだと思います。

その為に、理想の零細企業を目指すんだ！という気持ちで、自分達の心を奮い立たせるし、様々な困難に立ち向かう勇気と希望が湧いて来るからなのです。

エモーションの最大の特長

同族の居ない他人株主が10名居る株式会社の形態を執った「家業」という位置づけです。つまり「企業」を目指さないということ。

家業なので「社員は家族」家族は一生面倒を見る。という価値観。

会社に於ける家族とは、経済的に生活をさせて行く間柄で、血縁の事を言うのではなく、人間として深く関わり合う信頼関係があり、無意識にお互いが、お互いを心配し、思いやる心が生じてしまう、利害を超えて、そこに情が通っている人間関係を、会社に於ける家族とエモーションでは「定義」しています。

故に、生涯雇用のスタンスだから、定年も無し。引退制。

福利厚生も生涯設計にしている。求人は一切した事がない。

自然体の「縁」巡り合わせでエモーションの価値観に共感した人のみ、採用して来た。所帯は10名未満の家族で行く。

現在の社員数で目標数値達成する為のビジネスモデルを構築する。

これは揺るがない信念である。だから、ブレないで経営が出来ている。

経営方針（根本精神・基本方針）は、社員全員が「充実した人生」を歩む為のものになっています。だから、納得と共感を得れて、社業に打ち込んでいるのです。社員全員が、お互いに「心通じ合っている」社風が形成されるに至った根底には、この経営指針書の実践が、日々の業務に反映しようという全社員の努力に依るものである。

『**誠首 (かくしゅ) が無い**』 誠首つまり解雇のこと。

エモーションには単に業に従っている『従業員』は居なく、社長の考え、価値観を理解納得共感している『社員』だからです。故に、従業員は解雇があっても『社員は家族』という価値観なので、家族に解雇は有り得ないという考えです。

『**タイムカードが無い**』『**人事管理が無い**』『**罰則規定が無い**』

信頼の経営がしたいから会社設立当初からタイムカードのような人を管理する価値観が無いのです。自ら省みて立派な人間に成れ。と言う願いだけが存在している会社です。

『**定年制でなく引退制**』

社員皆が仲良く、働けるまで働く。というのが人間社会の理想であるという価値観。どこで辞めるか、ということは、その人の能力の如何によって決すべき。年齢に関係なく、自分なり、同僚なりの判断によって自然と決まること。なので、規則や組織によって縛られるべきものではないという価値観。

『**給料は、社員の生活の保証**』

定年制が無いから給料は「労働の対価」というより「生活の保証」という考え方。故に、福利厚生を充実させて来た。社員一人当たり年間約 72 万円。自由出勤のパート社員は年間約 42 万円。社員に対する報酬は、**適材適所によって自由に働かせ、人生を愉しませることにある。**という価値観で実践しています。

エモーションの社風

自然体の家庭の様な雰囲気職場です。

だから、社員全員が自分の言いたいことを自主的に発言しています。

勿論、プライベートな話も、自分から言いたくなるような雰囲気が存在している職場です。

自立とは、誰に対しても、自分の意見が素直に言えること。

そして、全員が「相互に」他の社員の能力と特性と人柄を認めています。

こういう会社は、中々無いと思います。全員が相互に、ですから。

全社員が経営者である社長を信頼しているから、人間関係のトラブルは、有り得ない会社です。いわゆる世間で言うパワハラとか、セクハラとかの発想は、湧く要素が無いと言える職場です。

世間一般の「良い会社」とされている要素の中に、社員はパートナーという位置づけですが、エモーションは「家族（親子・兄弟姉妹）」という感覚が言い得ていると思える会社です。だから全社員が他の全社員の家庭事情をも、思いやる関係が出来ています。

社員と、社員の家族から「愛されている」感覚の強い会社です。

社員全員の人間的成長を、心底願っているのが社長（会社の父親）である。という会社だから、

社長＝会社の父であり、仕事と人間としての師匠的存在を目指しているから、社員が自分からプライベートを相談してしまう雰囲気会社です。

社長の決意・信条

見えるから決められるのではなく、決めるから見えるのだ。

人間は常に決断の連続である。一つの決断が出来ないのは、

もっと次元の高い決意が出来ていないからだ。

どういう生き方がしたいのかが決まれば、自ずと決断が出来、先が見えて来る。

日本人としてどう生きるのか。上に立つ者としてどう生きるのか。

・・・私の永遠のテーマです。高き志を持って生きて行きたい。

「株式会社エモーションの経営目的」

「社業を通じて、全ての社員の人間性と可能性を引き出し、

思想と経済のバランスの取れた会社を築きながら、

社員一人一人が一流(隅々にまで行き届いていること)を目指すことにより、

個人の人格の完成に努力し、日本の零細企業の雛型を目指すことで、

自分の生き様を通して、縁ある人に勇気と感動を与える為のキッカケを

与え続ける人生を歩むこと。」これが私の志である。

そしてこの志こそが経営理念の源泉でもある。

人生は「出会い」であり、そして「可能性」である。

己れの良心と天に向かって恥じない生き方をしたい。

自分が納得のゆく人生を歩みたい。山奥に咲く山桜のように、

人が見ていようが見ていまいが、自分の真心を、役割を、果たし切りたい。

・・・これが私の信条である

使命感 (人生観・社会観・価値基準を一言で表した言葉)

「不動の責任感で、感動を売る株式会社エモーション」

(平成8年5月26日 16:20誕生)

「感動」を売るには私たちの「感性」を磨かなくては人様に感動を与えることは出来ません。

感性を磨くには、一流の人、一流のものと自らが触れ合い続けてゆくことが大切です。

仕事の仕方、生き方を学び続けてゆく過程に於いて、現状の仕事、生き方を、チェックし、修正して行く事が出来ます。少なくとも、誤った方向には行かなくなります。

また他の人の「学び方を学ぶ」姿勢が大切です。

全て己れの学ぶ姿勢なのです。私たちの心の姿勢が私たちの人生を創るのです。

学びながら仕事に熱中する。仕事をしながら学んでゆく。

この繰り返しで、人生観を養ってゆくのです。

この人生観の根が確りして行くから確りした幹が出来、仕事や生活が出来て行くのです。

少しずつ己れが「見えてくる」のです。つくづく己の至らなさが「見えて来る」のです。

だから、発展してゆくのです。迷いが少なくなっただけでゆくのです。

迷いと悩みは違います。

人は器が大きくなって行く程、悩みも大きくなって行くのです。

より高いハードルが用意されて来るのです。そのハードルを超克する度に、

人生の醍醐味が味わえるのです。人は未熟なのです。

だから生涯学び続けて行く方が幸福なのです。

学校に卒業があっても人生に卒業は無いのです。

エモーションの社員は一流の人、一流のものと触れ合い続けてゆく事を大切に
して行きたいと思います。

それが、エモーションの理念を果たす事に繋がるからです。

このような環境を整えて行く事が私の仕事だと考えています。

そして何より経営者として、社員が人の道に適った楽しい人生を歩める舞台を
創って行きたい。

経営者である私の「この指」に留まってくれる社員と共に、可能性にチャレンジ
し続けて行くことを決意し、ここに宣言する。

経営理念

(何の為に経営をするのかを一言で表した言葉)

「志高く、らしく生きる」

人は誰も、自分らしく生きたい。生き切りたい、と思っていると思うのです。

自分らしく生きたくないという人は、いないでしょう。

「自分らしく生きようや」という投げ掛けに、嫌だと言う人はいないでしょう。

では、自分らしく生きる為には「自分らしい」とは、どういうことなのか？

それは、自分らしいとは？ということをお問自答してゆく心の習慣を身に付けて

ゆくことで、自分勝手な生き方には陥らなくなるものです。

「自分らしく」と「自分勝手」は全く異なるものです。

ここを勘違いしてはいけません。

社員全員が自分らしく生きれて、その集合体が「エモーションらしい生き方」

であれば、こんな幸福な職場環境は無いんじゃないでしょうか。

そして、その「らしい生き方」が少しでも、志の高いものでありたいと思います。

だから「志高く、らしく生きる」ということは、永遠の人生テーマでもあります。

野心とは、自分の希望することが、自分だけの為の幸福感になるものを言います。

志とは、自分の希望することが、同時に周囲の人達の幸福感にもつながっている

ものを言います。

そして「志」とは、将来成し遂げようとする仕事を決意する精神のことを言い、
どうすればみんなが幸福になれるかを求め続ける心とも言えます。

その志が世のため、人のために役立てる高きものでありたいと思います。

「自分の今思っている事、しようとしている事は志が高い事なのか！」

ということ常々自分に問うてゆく、もう一人の自分を持つこと。

そんな謙虚さと反省心を仕事を通じて習慣化して行きたいものです。

利害も感情も大切ですが、それを超えた高い志で結び付いた人たちが集まった
会社でありたいと思います。

志を高く持って何事も取り組んで行くことが、

経営理念である「志高く、らしく生きる」ことに繋がって行くのです。

「らしく」とは、全体の中の自分の位置を客観的に認識し、

「時」と「処」と「立場」に相応しい判断と行動が出来ている状態を言います。

自分勝手に行動することが「らしく」ではありません。

「時と処と立場」に相応しい行動と自己の役割に対する自覚を「らしく」

と言うのです。これが中々難しいんです。永遠の課題ですね。

人間らしく生きるとは、自分らしく生きるとはどういうことなのか。

親に対して子供らしく、子供に対して親らしく、夫に対して妻らしく、

妻に対して夫らしく、上司に対して部下らしく、部下に対して上司らしく、

男らしくとは、女らしくとは、あらゆる場合に於いて「らしく」立ち居振舞いが

出来る人間に成りたい。そんな人の集まった会社でありたいと思います。

「らしく」とは、誰かが決めつけるものでは決してありません。

自分が、自問自答して行く中で「自覚」するものなのです。

もう一度言います。「自覚のある役割分担」を「らしく」と言うのです。

人はその人に相応しい「何か」を成し遂げる為に生まれて来ていると思います。

社会人として仕事を通じて、自分の生まれて来た意義役割を自覚出来、

精一杯その役割を果たし切っていくことが魂の成長に繋がるものと思います。

そしてそれこそが、人間が本来生まれて来た意味ではないでしょうか。

人生ドラマをその人に相応しい「らしく」演じ切るために、

職場という舞台を天から与えられているように思えてなりません。

何の為に経営をするのか。それは会社という舞台の上で各々の仕事を通じて、

人間らしく、自分らしく、あらゆる場合場面に「志高く、らしく」立ち居振舞いの

出来る人間に成れるよう努力することで、世のため人のために、

「エモーションらしく」お役に立つ為です。

世の中は、役割分担で成り立っています。国家に於いても企業に於いてもしかり、

今、各々が各々らしくないから世の中が乱れているのです。

「志高く、らしく生きる」とはどういうことなのかを探求し、

行動して行くことをエモーションが「経営」という行為を通じて世の中に感化

して行けるならば本望です。

小なりといえども、志の高い集団で仕事をして行こうではありませんか。

事業目的

(何の為に、その事業を行うのか、ということを一言で表した言葉。)

**「適正規模の確立を図ることで、
社員と社員の家族と、お客さんから
愛され続ける会社をめざす。」**

理念実現の為に「適正」とは何か。を確立することが、事業を行う目的である。

会社でのすべての取り組みをエモーションでは「社業」と定義します。

つまり、通常業務はもちろんのこと「社内学校」での知識教育と人格教育をはじめ、社員間のコミュニケーションに至るまでを「社業」と言います。

社業を通して「あらゆる適正」を考え明らかにして、その具現化に努力・邁進することで、経営の目的である「経営理念」の実現を果たすことが事業を行う目的なのである。

事業の根幹商品は何か。商品数の適正は。年間売り上げ個数の適正は。

年間粗利益額の適正は。お客さんの数の適正は。社員数の適正は。

設備の適正は。どういう社員でなければならないのか。社員の待遇の適正は。

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」を確立することが事業を行う目的である。

**事業の目的は「適正規模の確立」であり、
経営の目的は「経営理念の実現」である。**

社是

(こういう会社でありたい、ということを一言で表した言葉)

「阿吽の人間関係」

社員同志「阿（あ）」と言えば「吽（うん）」と応える間柄でありたい。

阿吽の人間関係は、幸福の原点である。ストレスが無く、意思疎通が瞬時に出来ている関係。

この関係を、得意先、関係先、顧客とも結べれば、素晴らしい人生を歩めるのではないか、と思うから「こんな会社でありたい」という目指すべき社風にしたい。

その為には、次の事を本気で目指さないといけない。

- 一、経営者と社員の間として深く関わり合う信頼関係こそが、経営力を高める。
- 一、経営者と社員の『より高い次元』での認識の一致以外に、創造的な仕事は生み出されない。

存在意義

(会社が存続する為には、これ無くして存続は出来ない。ということを一言で表した言葉)

「可能性への挑戦」

可能な事だけをするのなら、経営者は要らない。

不可能を可能にして行くのが経営者である。

社員一人一人が自らの可能性に挑戦している会社でありたい。

仕事は100%出来て当たり前。120%にチャレンジしてこそ意義がある。

そこに、一人一人の充実感が生まれるのだ。

そのためには、何事にも問題意識を持ち、お客様と取引先とエモーションが、

もっと良くなることはないか、常に創造することである。

そして、将来こういう人間に成りたい。こういう会社にしたい。

という理想像を描きチャレンジしている時だけが、輝けるのである。

人間には無限の可能性がある。自分の可能性を信じてチャレンジしていきたい。

エモーションとしてどれだけ良い影響を与えられるか。に、

チャレンジして行きたい。

何事も、どうすれば「出来るのか」を考えて、考え抜いて行動することが、

成長に繋がり、お役に立つことに繋がっていくのである。

皆んなと共に真の充実感を味わいたいから、可能性へ挑戦するのだ。

行動基準

(いつも、こういう言動をしている社員。ということを一言で表した言葉)

**「明るく・愉しく・生き生きと
魅力・晴れ・配慮のある人間」**

人生は「過ごす」ものでも「送る」ものでもなく「歩む」ものです。

「歩む」とは、自分で考えて、自分が責任を持って行動することを言います。

会社は、人生をより良く歩むための糧と成る舞台だと考えています。

また、生涯を通して一番長い時間を共に歩む場所が会社でもあります。

その会社で働くこと自体が、人生が明るくなる存在であり、

愉快的な存在であるから、生き生きとなって来るものです。

「明るく・愉しく・生き生きと」しなければならないのではなく、

エモーションで働いていると自然に「明るく・愉しく・生き生きと」

なってしまう躍動体であり続けたいのです。

常に、明るく・愉しく・生き生きとした立ち居振る舞いが自然体で出来ている

一人一人でありたいという想いと願いが、この行動基準に存在しているのです。

一、「魅力」

人は誰しも、**魅力ある人。魅力ある商品。魅力ある会社。**
と付き合いたいと思うものです。

エモーションの社員、商品、仕事振りが総合して「会社」の魅力につながります。
それには、魅力ある人間に成る為の日々の、ものの考え方、捉え方、教養、視野、
業務能力、コミュニケーション能力を磨き続ける人間性の豊かさが要求されます。
我々は、生涯懸けて「人間性の豊かさ」を身に付ける努力をし続けたいと思う
社員でありましょう。

一、「晴れ」

晴れとは、肩肘張らず「**氣力が満ちている状態**」のことです。

人間には本来「善悪」というものは無いというのが日本古来の概念です。

人間に内在するのは「晴れ」と「穢(けが)れ=氣が枯れる状態」があるだけなのです。

つまり、氣力が満ちている状態か、氣力が萎えている状態なのか。の二つです。

エモーションの社員は、いつも肩肘張らずに氣力が満ちている日常でありたいと
思います。

一、「配慮」

すべての社業が「**配慮の行き届いた**」ものになっていること。

社員心得

(全社員が経営理念の体現者に成る為に、努力・邁進する心構えを表した言葉。)

「業務は、顕微鏡の如く緻密に。
人間は、海の如く大らかに。
心は、いつもベストコンディションで。」

「社業を通じて、センスを磨くこと。

センスとは、“ちょっとした事を感じ取る能力”のことを言う。」

一、一緒に働く仲間が、感動するような仕事をしよう。

一、業務は先ず、丁寧さ。

そして、スピードアップに努力しよう。

一、社内に於いては、手間を掛けることを惜しまない。

一、常に、明るく愉しく、生き生きとした、立ち居振る舞いでいよう。

一、一寸の虫にも、五分の魂。

自分の良心に恥じない、誇りある生き方をしよう。

※社長はじめ、全社員が「経営理念（志高く、らしく生きる。）」の体現者

(実践して、そのような人物に成ること)に成るようにな所懸命、努力・邁進する為に、

「経営指針書」が存在するのです。

社員を守るのは、誰か！？

親か？・・・親が守るのは二十歳までである。

国か？・・・国は当てに出来ない。

また、当てにしてはならない。

社員を守るのは「会社」である。

会社が社員を守る！

だから「守るに値する社員」で居て欲しい！

守るに値する社員とは「社員心得」に、一所懸命邁進している社員のことである。

そして、

経営理念「志高く、らしく生きる」の体現者に成るべく、努力している社員のことである。

経営根本精神

(根本的な考え方・人生観)

「経営は人間学である」

経営をするということは、社業を通じて、

「人間とは、何者なのか。(人間が幸福に生きるとは、どういうことなのか。)」を
探求し、その人の持って生まれて来た役割を職場という舞台で果たして
行くことだと考えています。

持って生まれて来た役割のことを「天命」と言うが「私の天命は？」と人から
聞いて納得出来るものではない。自分の心の中のもう一人の自分と深く向き合い、
考え抜いて、自らの体験を通じて血へどを吐くくらいの思いの上に於いて、
これしか生きる道はないと追い詰められてこそ、初めて「天命」が自覚出来る
と思う。だから「天命に従って、人事を尽くす。」境地に成ってほしい。

社長の具体的役割

一、己を殺し、会社全体のために公正無私なる態度を貫かねばならない。

一、共通の目標に向かって、先陣を切って邁進する姿を社員に見せ、

社員の模範とならねばならない。

一、社員の喜びを己の喜びとし、社員の苦しみを己の苦しみとして

社員と共に歩むことにより、人の道に於ける責任を全うする。

経営基本方針

(運営上の基本的な考え方)

「エモーションらしく」活動するための基本方針であり、経営目的（個人の人格の完成を目指し隅々にまで行き届いた業務で、勇気と感動を与える為のキッカケを与え続ける人生を歩むこと）

※人格は個々の仕事に向き合う姿勢でしか、磨かれない！故に、自分の仕事に向き合う姿勢を常に自問自答してほしい。

「シンプルに、独自性を生み出し、深みが感じられるように。」

1. 適材適所・役割分担が成されていること。

社員一人一人が、自分の特性を活かし、自分の役割を自覚して社業に取り組んでいるから、社員お互いが、お互いを尊敬し合える風土が培われている。

2. 思想の共有をすること。

組織とは、上の思いが下に伝わり、下の思いが上に伝わる集団であると考えます。

会社は、性格と能力の異なった人たちの集団です。

会社の中心人格である社長の思想の下、志を同じくして、各々が自らの性格と能力に合った部署でその能力を生かし切る為には、思想の共有が必要不可欠だと考えるからです。お互いが納得のゆく運営をして行くには、人生を生きる価値観の共有が必要なのです。

※中心人格（経営者）の信念の無い行動は、花は咲いても実は成らない。

経営者の「経営姿勢の確立」が無ければ、全て砂上の楼閣になってしまう。

統一なき発展は、分裂。発展なき統一は、退歩。

故に「統一ある発展」を目指します。

3. 最大と成るより、最良と成ること。

規模の大きくなる事より、中身の良くなる事を選択する。ことを、方針とします。

何故なら、経営目的を達成するためには、人・物・金・情報、全てに於いて、

「最良とは何か」を考え、行動することが大切と考えるからです。

より、納得の行く人生を歩む為に、会社の運営を図る。

日本の零細企業のモデルを目指す為、適正規模の確立を模索する。

4. いつも、おいしいレイボスティーを、喜んでお求め頂くこと。

「いつも、おいしい」とは、品質管理の徹底である。

「品質は、人質（じんしつ）」を肝に銘じて、社業に取り組むこと。

「喜んで、お求め頂く。」とは、お客様から「ありがとう」と言って代金を支払って
くれるよう努力すること。

考え方、取り組み姿勢を発信し、感じの良い応対、アフターフォローの徹底で、
エモーションファンを築いて行くこと。

顧客からファンへ。ファンからヘビーユーザーへ。を目指す！

5. 質を探求しつつ、量へ挑戦すること。

物事の本質、商品の品質を探求しながら、その理解者を増やして行くことを方針とします。
その方がエモーションらしいと思えるし、着実なお客様を増やせ、強い体質になると
思えるからです。

6. 攻め以外に勝利なしを旨とすること。

守るということは、八方に気を配るため、八方が手薄になるのです。
歴史を振り返ってみても、守って勝った試しは無いのです。

攻めるということは「思う一点に全力投球する事」だと考えます。

今やらねばならぬことは、全社的に見て、何に全力投球するのかを
見極め、行動する以外に勝利はないと思います。

常にチャレンジ、常に前進を方針とします。

7. 少数素人精鋭主義を貫く。

中小零細企業には人・物・金が十分に備わっている訳ではありません。

ごく少数の素人しか集まって来ないのです。素人でもすぐに仕事が行けるように、
ノウハウを標準化しておくことが大切であると考えます。自分の体質に合った経営をして
いくこと。また素人とは、

「素直な人」という意味です。少数の素直な人で力の限り戦えば、鍛えられて精鋭となる
のです。少数が精鋭であれば、能率も上がるのです。

8. 必要最小限主義。

無理なく、無駄なく、油断のない生活態度を身に付けるよう努力すること。

今、本当に必要なかを常に考え、もの事を対処する習慣を身に付けるよう努力することが大切である。

人も物も必要最小限で挑戦することを方針とします。

9. ルイボス事業を柱に、美容・健康の分野でリピート性のある事業を営むこと。

ルイボスティーを基点に無農薬栽培・ノンカフェインの素材をブレンドしたオリジナル商品の開発。

ルイボスティーを活かしたルイボス化粧品の開発。

10. 高品質で、お手頃価格。

適正価格とは「高品質でお手頃価格」のことを言う。

お手頃価格とは「気に入れば、止める要素が無い価格設定。」を言う。

また、一般主婦の方々が、購入し続けられる価格帯。「安くはないが、高くもない。」

11. 基本的に工場無きメーカーであること。

根幹事業であるルイボスティーの製造は、一日の製造量を決め、それ以外は、考え方の合う、設備の整った所を協力取り組み先として、企画を行ない、外部で商品を作って頂く工場無きメーカーであることを方針とします。

12. ご縁を大切に、これを生かすこと。

この世の中は、すべて「縁」で動いています。

「縁」あって出会ったものを生かして行こうと努力すること。

我が社の存在意義である「可能性への挑戦」を実践していくためにも、

「縁ある人に感動を売る」努力をすることが、お客様の信頼を得ることに繋がり、会社の将来に、個人の将来に、しあわせを呼び込むことに、繋がって行くと思います。

1 3. 中小企業の市場で、弱者の戦略を採る。

エモーションの執る弱者の戦略とは「信頼関係の輪を拡げながら、愛用者を積み重ねる。」ということ。「額の経営」（客を頁にして行く）の実践。

大手の市場には出て行かない。不特定多数を対象とするのではなく、特定多数に絞り込み個客の囲い込みを図ることを方針とします。

代理店戦術は深堀り支援で「ご縁」を大事にして行く。無闇に代理店を作らない。

1 4. 全一主義思想

対立観念の無い、自由と平等が矛盾なく一致する思想である。

社内の人間関係、取組先との関係、給与・待遇の関係等、全体と個が、相対するものでなく、お互いが支えあって生かされているという自覚の下、その方法を模索して行くことを方針とします。

権利と義務の関係でなく、すべてに於いて、**感恩と責任の関係**でありたい。と考えます。

会社には現在の仕事と将来の仕事がある。両方を社長が行なうのは難しい。

会社のチームワークは役割分担で成り立つ。

日々の業務に問題意識を持つ習慣を身に付けることで創意工夫をしてほしい。

人間はものの見方、考え方を変えると人生が変わって来る。しかし、考え方を変えても良い習慣を付けなければ、人間は変わることが出来ない。

また新しい人に積極的に会い、新しい事柄に積極的にぶつかりどれだけ失敗したか、どれだけ必要な無駄をしたか、それでどう恥を感じたか。

これが自己を変革するための必要条件である。

15. 目に見え形になっているものの改善は社員に任せる。

「任せる」とは「自分の思うことを勝手にやれる」ということではなく、それは「ある決定」の実施を任せることである。社員は目標が達成されなくても、事柄に失敗しても責任は負わなくてもよいが、方針不実施や与えられた権限を使わなかった責任が追求される。

社員の責任とは、本来「**積任**」である。

「方針を忠実に実行し、目的に向かって積極的に邁進する。」という任務を積み重ねて行く積任である。

任された者は、その範囲内での行動の自由、時間の自由、経費の自由を保証され、十分に使い遂行すること。

一所懸命さ故、少し範囲を逸脱するのは褒める。
逸脱するということはその人に、より大きな権限が必要だからである。
だから、社員が積任を果たすために必要なものは権限でなく、
何としてもやり抜くぞという「意欲」「責任感」「気迫」なのです。

16. 目に見えない、形になっていない将来に向けての、 創造的システムの開発は社長が取り組むこと。

17. 自らの体験を通して、独自のものを生み出すこと。

経験は貴重で尊いものですが、普遍性が無いように思います。
他社の成功は、あくまでも参考にしかありません。
我が社独自のものを生み出さない限り、勝利はないのです。
そのヒントが過去の己れの体験の中にあるような気がしてなりません。
オンリーワン（独自の存在）からシャイニングワン（光輝く存在）を目指します。
そしてシャイニングワンからプレジャーワン（喜びを分かち合える存在）に成れるように・・・

エモーションの「成長」「結果」の定義

成長とか、結果というのを、自社なりの定義付けをするから、ブレることなく挑戦できる。

各社が自社なりの「成長」とか「結果」を深く考えて、定義付けすることが、社員と「合意と納得」が出来、やがて「共感」の域になり、心穏やかに人生を歩めると思う訳です。

エモーションの定義は

「顧客の年間購入額の向上と、社員一人当たりの年間粗利額の向上&全社員が、精神性を高めながら心が澄んで行き、心温かい人物に成ること。」です。

これが、人生の永遠のテーマに成り得るから、息切れせずに歩めるものとなっています。

何事も「定義付け」するから、共通の土俵で議論が出来、誤解を防げ、納得度が高まり、共感の域に達する。

あらゆる「概念整理」が定義付けすることであり、経営指針の根幹に成るのである。

数値目標

年間粗利益額目標

役員・フルタイム社員（計5名）パートタイム社員（2名）で、6000万円。

フルタイム社員年収目標額：600万円（年間勤務時間約1750時間）

（時給換算：約3400円）

※フルタイム社員：月給40万円・決算賞与120万円＝600万円
夏・冬の賞与（ボーナス）は出さないのがエモーション流。
決算賞与が、チームワークを養成するという価値観だから。

夢：年間粗利額目標 1億円

※全社員が株主（100万円）で、10割（100%）配当が数値目標。

現行人数7名で達成する為の施策を考え抜いて行くと、自ずと方針が明らかに成って来る。
労働集約型でないビジネスアイデアで、新たな販売チャネルを開拓し続け、業務の革新と、
全社員での「維新」を怠らないことで実現して行く。

※維新とは、自分の良心・長所で、自分の短所を克服することを言う。

※革新とは、ルール自体の変革のことを言い、一度そのルール自体を考え直してみるところに
飛躍的前進がある。物事は、ルール自体の変革に於いてこそ、前へ大きく進むものである。

戦略

「おまとめ購入会員」「代理店」「販売店」の年間注文数を1000ロット目標。

この3点達成プラス現状の「レイボス化粧品」で、数値目標が実現する。

レイボス化粧品販売の「より強化」で夢目標達成に挑む。

※正規販売代理店は、深堀り戦略で支援し、販売チャネルを変えながら増やして行く。

※（代理店間の競合をメーカーの立場で作らない方針であり、地域・販売チャネルを配慮し、
深堀りの努力で、代理店にもっと利益を出して貰えるような取り組みを重視。）

「エモーションの伝統である、顕微鏡の如く緻密な顧客台帳（カルテ）の管理による
対個別対応のアフターフォロー（手書きのお便り）の徹底で、リピート率向上及び、
新規顧客のご紹介で「額」の経営を積み重ねること（額とは、お客を頁（ページ）に綴ること）
により、数値目標達成に貢献する。

オリジナルラベル商品・福利厚生生活用等「潜在ニーズ」にプレゼン（提案）することによる
新たな販売カテゴリーの構築を目指す。※同市場に異商品。異市場に同商品戦略。
これらを掘り下げることで、目標を達成する。

給料・福利厚生・休日

一、 給与についての考え方

「会社に対する貢献度で決める。」

※会社に対する貢献度とは、

「50%は社長の考えを理解する努力をすること。

「50%は与えられた職務を責任を持って果たし切ること。」

これで100%の仕事である。

※社長の言うことを聞くということではなく、社長の考えを理解する努力ををしてほしいという意味。社長の考えとは、経営指針書全てを理解しようとする姿勢のことである。

そして、健康管理と自己啓発に身銭投資し続ける人間性を身に付けなければ、利益が向上していても、給料は上げない。というのがエモーション流。

その成果が、お客様からの報酬となり、我々の給料となっています。

社長の考えを理解する努力が納得し報われるために、社長は「経営根本精神」に示している「社長の具体的役割」の実践に邁進していることが大前提になる。

月間平均勤務時間は146時間。(週4日7時間50分・週1日は6.5時間)

(年間235日～240日出勤の約1750時間)

※年間の祝日数と有給数により、その年によって変動

入社時、月給200,000円(時給換算約1,333円)

入社2年目から月給250,000円(時給換算約1,666円)

+ガソリン代金、月一回満タン。

三年目から月額300,000円(時給換算2,000円)福利厚生費を合わすと時給換算2400円

以降は、会社の業績を前提に、各個人の理念の習熟度と業務能力の客観度で、

昇給は月額30,000円のアップを目標とし社員全員が年収600万円を目指す。

※パート社員は時給1000円(自由出勤で仕事の難易度が低い業務だから)

フルタイム社員が60歳で一旦退職積立金を受け取り、翌月から再雇用し、終身雇用の本人の意思による引退制とする。パート社員を希望する場合の時給は、フルタイム社員時の月給を時給換算(146時間で割った時給:2000円:晴子)したものとする。

(自由出勤勤務のパートタイム社員である美奈子とは、仕事の難易度が異なる為。)

※何故、年収600万円なのかの理由は「理想の会社像」項目の九に示している。

一、 休日

土日祝日と年末から年明けの冬期休暇とお盆の夏季休暇と本人申し出による有給休暇で、年間125日～130日が、ほぼ実績。

冬期休暇は基本的に、年末の土曜日～年明けの日曜まで、約7日～9日間。

夏期休暇は基本的に、8月13日・14日・15日を含む前後で5日間。

新聞で紹介されました！！

フォーカス focus 香川の優良企業

● エモーション(宇多津町)

ルイボスティー加工販売



エモーション(宇多津町、香川湧慈社長)は、リラックスや美肌効果があるとされるオーガニックルイボスティーの原料輸入・加工販売を手掛ける。高品質で乳幼児から飲むことができ、手頃な価格で提供している。

「日本の零細企業のモデル」を目指し、「志高く、らしく生きる」を経営理念に掲げる。理念実現のために、「社員同士が心温かく通じ合い、自主的に伸び伸び働ける環境づくりに努めている」という。

福利厚生面は充実しており、社員の健康管理と自己啓発を促している。

福利厚生が充実しているということを、どこかで聞かれて1月に取材に来られました。

※社員一人当たり月額 約6万円(年間72万円)

パート社員は、月額 約3万5千円(年間42万円)

一、 退職金制度兼生命保険

全員（パート社員含む）に全額会社負担にて積立。

会社に対する貢献度の退職金に於いては年間勤務時間で換算。

基本ベースは、正社員一人当たり年間25万円の積立金。

※この金額の根拠は18歳か22歳で就職し、60歳定年が世の中の主流だったので、

中を取って20歳から60歳までの40年間。小さい会社でも退職金一千万円は出したいと思い、
 $1000万 \div 40年 = 25万円$ という計算です。

一旦、60歳で退職扱いとして退職金として支給し、その後再雇用する。

エモーションは「定年制」でなく「引退制」で終身現役で仕事ができる。

- ・大西 60歳時点 2022年3月 支給額1000万円（正社員歴10年・週3日勤務20年）
- ・美幸 60歳時点 2034年7月 支給額850万円（正社員歴34年）
- ・晴子 60歳時点 2021年2月 支給額400万円（正社員歴10年・パート社員歴8年）
- ・由香利 60歳時点 2033年8月 支給額600万円（正社員歴24年）
- ・哲公 60歳時点 2027年11月 支給額450万円（正社員歴18年）
- ・美奈子 60歳時点 2027年8月 支給額 50万円（正社員歴2年・パート社員自由出勤歴20年）

一、 ガン保険・医療保険

全員（パート社員含む）に掛け金は会社負担で加入。

1：65歳払い込み済みで、社員に終身保障を引き継げる医療積立保険に福利厚生として加入している。65歳から解約出来、全員が240万円～250万円の解約返戻金あり。

※解約しなければ、終身保障。※社員は一切掛け金負担なし。

（65歳までに保険金支給案件があった場合、会社からの見舞金として支給する。）

2：全社員に、医療掛け捨て保険を全額会社負担で加入。

一、 入院時、給与保障

事故と病気による入院は、給与全額支給。基本的に期限は定めない。

条件は、給与アップと同じ「健康管理」と「自己啓発」に身銭投資し続けていること。

一、 体調管理

姿勢堂の河崎先生による脳と頸椎第一番への気功整体（波動整体&頭蓋仙骨療法）治療費の、一人月に3回（第1週～第3週）の会社負担。（通常4500円）

第4週は自己負担。※経営方針である健康管理への身銭投資の一環として自己負担。

※社員一人当たり月額約6万円（退職積立金・医療積立保険・体調管理費・ガソリン代金月一回満タン）
パート社員は月額約35000円（退職積立金・医療積立金・体調管理費・ガソリン代金月一回満タン）
の福利厚生費となっている。※パート社員との差額は、退職積立金の差です。

一、 社内学校の開設

哲学を深め、人格を高めて行く為の「人間学」講義を二ヶ月に1回（2時間）実施し、社員の教養を向上させ、人生に役立ててもらおう為。

エモーションの目指す「理想の会社像」とは

「着実性と収益性と持続性と発展性が存在する」事業の実践が

将来の希望を見出す。

一、社員全員が、社長の考え・経営理念に共感していること。

※社長の言うことを聞くということではなく、社長の考えを理解する努力をしてほしい
という意味。社長の考えとは、経営指針書全てを理解しようとする姿勢のことである。

前提として：社長の考えが私利私欲でなく「社長の役割」を全うしようとしている
こと。そうでなければ、社員は「社長の野心」の片棒担ぎにしかならない。

「社長の役割」とは

「己の全身全霊を懸けた言動によって社員の情理を整えること。」

要約すると、以下の三つです。

1. 社員の父となり、師匠でもあり、社員からの尊敬と親しみを集め、社員が心から服するような社長。
2. 己の情理を整えることによって社員の情理を整え、共同運命の自覚へと向かわしめる社長。
3. 社員に一人一人の能力を最大限に発揮させ、生き甲斐のある人生を歩ませる社長。

その為に、社長自身の姿勢は、

1. 己を殺し、会社全体のために公正無私なる態度を貫かねばならない。
2. 共通の目標に向かって、先陣を切って邁進する姿を社員に見せ、社員の模範とならねばならない。
3. 社員の喜びを己の喜びとし、社員の苦しみを己の苦しみとして社員と共に歩むことにより、人の道に於ける責任を全うする。

二、社業を通して、社員の間性が豊かに成る（人格を高める）ことと、社員が自分の可能性にチャレンジ出来る職場環境を創り続けていること。

三、規模や利益でなく、社員幸福度が高いこと。（国家も同じ）

四、社員全員の体調コンディションと心のコンディションが良いこと。

五、社員全員が、相互に心温かく通じ合っていること。

六、社業を通して、社員自身が以前の自分より、成長していると実感出来ていること。

七、一緒に働く仲間が感動するような仕事をしていること。

八、 自分の特性を生かして会社全体の発展の為に、役割を自覚して、喜んで一所懸命取り組んでいること。(統一ある発展の組織体)

※ 統一なき発展は「分裂」。発展なき統一は「衰退」。

いつまでも「商売」のみで「経営」に移行しない会社も「経営」を語りながら、実は「商売」も出来ていないという会社も問題。

九、 社員が自分の収入を、それなりに納得(理屈での納得と感情的納得)出来ていること。

※ 何故、年収600万円目標なのか。

一つは、男性社員・女性社員関係なく、マイホームのローンが払え、子供の養育が出来「自己啓発」と「健康管理」に身銭投資し続けてほしいという願いがあり、「奢られる人生」より「奢ってあげる人生」を歩んでほしいという想いがあるから。

もう一つは、日本の零細企業の雛型(モデル)を目指すという念(おも)いがあるので、フルタイム社員(正社員)「全員が」年間勤務時間・約1750時間で、年収600万円(時給換算:約3400円)という会社は、社員数何千人・何万人の何千億円利益を出す大企業でも「全正社員」となると、そうは無いものだと推測するし、能力の乏しい社員をより丁寧に育てようという社風は大手には無いから、多くの中小零細企業経営者に勇気を与えることが出来るのではと考えるからである。

十、 社長から一般社員に至るまで「一流である」という自覚。我が社は何を以って一流と成るのか、一流と言えるのか。を日に一度でも、自らに問う社風が存在していること。

十一、 社員全員が、会社を誇りに思っていること。
(働き甲斐・生き甲斐につながる)

十二、 仕事に、大いに悩み、自分で問題を発見し、自らが克服していること。

※ 人間は自ら気づき、自ら克服した事柄のみが、自己を形作る支柱になると考える。

十三、 事業の目的は「適正規模の確立」 経営の目的は「理念の実現」と捉え「核」の在る経営が為されていること。

※ 核とは、自分はどんな人生を歩みたいのかということを確認し、自分の中に持っていることであり、人生を生きる哲学・信念・人間の幸福とはを確認し言える自分なりの幸福感であり、最終責任は自分が取るという覚悟を持ち、こんな社会にせないかん!という社会観・社会哲学である。

十四、 理念が社員に、戦略に、商品に、サービスに、日々の業務に反映されていること。

十五、 採用した社員を確認し人格教育(業務を通じて、人の道を示唆指導)することが、その会社出来る社会貢献である。と社長が自覚していること。

最後に、社員が、この社長の下で働けることを何よりの幸福と感じていること。

「理想の零細企業を具現化するために取り組んで来たこと」

- 一、 経営者である自分自身が経営全般に於ける「概念整理」をずっと考えて来ました。これが、最も大切で、大事な根底となっています。※経営姿勢の確立です。概念整理とは、経営に関わるあらゆる事に対して、社長自身の哲学を持っているか、ということであり、的を射た戦略を構築できる経営全般の方向付けである。

「何の為に経営するのか。」「如何なる方法で維持発展させて行くのか。」を自分自身は勿論のこと、社員や得意先に理解納得させられるだけの考えを持つことに努力して来ました。概念整理が出来ていないと、人に教えることが出来ないと思うのです。一番大事な点は、定義化することだと思います。「自社ではこう考える」という定義化です。

経営に於ける様々な事について、己れが納得出来る定義をすることが大事。考えが体系づけられているかどうか。考えがまとまっているかどうか。それが、社員達に理解納得させられる大きなツールなのです。それが、成長できるかどうかの、分かれ目になるのだと思います。

- 一、 経営者である自分自身の哲学（人生観・社会観・人間の幸福観・計画）を確り持ち、自分の哲学で、相手の哲学を切って来ました。※自分のものの考え方を相手に相応しい表現で理解納得させて来たということ。※社員全員の心の琴線に触れる事柄に、誠実に全身全霊の言動を実践して来ました。

- 一、 経営戦略、方針、営業スタイル、アフターフォローの仕方を社員に理解納得させられているか。また、決めたことを徹底できる仕組みが出来ているか。を常に考えて来ました。

エモーションでは、理念があらゆる業務に反映するよう取り組んで来ました。だから、社員達が納得して業務遂行を嬉々として実践しています。

つまり「何故?」「何故ならば」が全てに於いて行き届いているつもりです。「一流とは、隅々にまで行き届いていること。」と定義付けています。「業務は、顕微鏡の如く緻密に。人間は、海のように大らかに。心は、いつもベストコンディションで。」をずっと発信し続けて来ましたし、事あるごとに業務に反映し続けています。それが、少しずつ「社風」に成っています。

- 一、 合意と納得の経営を実践し続けています。理念の下に、社員の心の統一が図れるよう繰り返し、繰り返し説いて来ましたし、初心を忘れないよう時折説いています。

一、 社員に、将来に対する希望があるか。を常に考えて来ました。
だから、時々潜望鏡を覗かせることをしています。

※まず、顧客創造のための戦略、アフターフォロー。
一旦作ったお客さんを積み重ねる「額」(お客を頁(分)にする)の経営。
これが、社員に安心感を与える仕組みとなっています。

※職種が終身現役で出来得る業務だから、希望が湧く。

※定年制でなく、引退制。

※退職積立金(全額会社負担。フルタイム社員・年間25万円換算。

パートタイム社員は勤務日数割合で換算。60歳で満期、一旦支給。)

60歳で一旦、退職積立金を支給し翌月再雇用で本人が引退と申し出るまで終身雇用。

※医療積立生命保険(全額会社負担。65歳で個人名義に引き継ぎ、解約すれば、
解約返戻金240万~250万あり、解約しなければ、生涯保障が継続される保険積立。)

※入院時給与全額保障(病気と事故に限る。)

一、 社内に任せ得る人物がいるか。を常に考えて来ました。

※社長の思想哲学を理屈抜きで、共感出来得る人。つまり、人間として

苦労して来た体験を多く持っている社員を幹部に抜擢すべし。

一年間くらいは、社長と行動を共にさせるべし。(同じ釜の飯を食う。同じ空間に居る。)

そうしないと、中々、任せ得る人物を育てることは難しいと思うからです。

一、 適材適所に心を注いでいるか。

※社員一人一人の「居場所作り」に心を注いで来ました。

「居場所」=本人の特性に合った業務を任す。社員間同志での納得。

社員一人一人の長所・短所を確り掴むこと。

社員一人一人の心の奥に潜む「光」を見出してあげる努力をして来ました。

この「光」を見出してあげる行為が「人間尊重」であると思っています。

能力の乏しい社員には、もっと丁寧に教えることを実践。

理解納得出来るまで教えて行く忍耐が愛情であると思います。

人は、使うものでなく、生かすものという考え。

生かす為に、社員一人一人の性格・得意不得意を知る努力をして来ました。

一、 日常の業務を通して、センスを教えること。

※センスとは「ちょっとしたことを感じ取る能力」のこと。

日々の業務で、タイムリーに「センス」を伝えています。

一、 経営者として最も大事な資質は、愛情力。次に先見力。そして、吸収力。

※社員には「生涯大事にしてやる。そう思わせる社員で居てくれ。」と語って来ました。

※吸収力とは、好き嫌いに関係なく、スポンジが水を吸収するが如くの「素直さ」だと捉えています。

一、 社長と幹部が、何度経営危機を乗り越えて来た経験を持っているかが、会社の強さのポイントとなる。決算書だけでは当てにならない。

※将来何が起こっても「応用力」が身に付いているから。

一、 幹部は、社長の手足だけでなく、目と耳になっているか。

部下指導は、仕事を出来るようにするだけではダメ。幹部自身の人生観、社会観、人間の幸福とは何ぞや。ということを説けなければ育てているとは言えない。

幹部は母親役（母親は乳を飲ますことで、赤ちゃんを育てる。乳＝チチ＝父。つまり、会社の父＝社長の意志を飲ますこと。）

※だからエモーションでは「社内学校」として、人格教育を二ヶ月に一回開催し、毎週一回は「読み合わせ社内学校」を実施し続けています。

一、 会社は「家族」という思想。

会社に於ける家族とは、経済的に生活をさせて行く間柄で、血縁のことを言うのではなく、人間として深く関わり合う信頼関係があり、無意識にお互いが、お互いを心配し、思いやる心が生じてしまう、利害を超えて、そこに情が通っている人間関係を会社に於ける家族とエモーションでは「定義」しています。

無条件に、和やかな人間関係・職場環境です。

※本当の信頼関係は、高い理想の実現を目指して共に苦勞することによってのみ、結ばれる。また、理想を持たない限り、理想には向かわない。

理想に向かって現実の問題を対処して行くから、道が拓かれるのです。

一、 給料は、会社に対する貢献度で決めるもの。という思想だから「情と客観性のバランス」を社員に訴えて来ました。

一、 「教えざるの罪」を作らないようまず、教育して来ました。

教育して行くと、経営者自身も育って行くのです。つまり「共育」になって行きます。

※教育するには経営者自身が人間学を深めて行くしかないと思い、自らが感動し、自らが掘り下げ、自らが納得したもののみ、語っています。

本気で、こういうことを私、香川湧慈は生涯懸けてやり通したいという信念が存在する根底の理由は「たった一つ」です。

今は亡き人生の師匠

15歳で志願し特攻隊員となり17歳で特攻隊として飛び立つが、神の計らいか、敵機に右翼を撃墜され海に。九死に一生を得、終戦後、禅坊主となり、哲学者として日本の誇るべきは「天皇制と家族主義社会」だという信念の下、日本国体（国柄）の再興の為に生涯を捧げ活動して歩む中、多くの学者達は、戦中に於いては国粹主義を礼賛し、軍国主義におもねっておきながらも、戦後に於いては節操を曲げ、戦中態勢を批判し、まして一命を賭して国の楯となって花と散った人々をも冷たく非難した学者達のあまりの節操の無さに「何故、あなたは節操を曲げるのか。」という問いに

「夏には夏服を、冬には冬服を着てどこが悪いのか。」と答えて憚らず時勢に流れ、占領下に貰った民主主義を、はた又共産主義を謳歌し礼賛する学者、有識者が多かったにも拘らず、師匠は己の志を生涯変えることはありませんでした。志を貫いて平成6年1月8日に65歳にて逝去されました。

師匠の志を自分が経営者という立場で、経営という行為を通して、

師匠の哲学を自らの生き様を通して発信して人生を歩みたい。

という念いがあるからなのです。

それが、生まれて来た役割なんだと自覚しているからなのです。

（エモーシヨンの社長である前に、香川湧慈であり、香川湧慈である前に、おそらく前世で師匠の弟子として、日本人としての志を実践していた。という自覚に至ったからなのです。）

つまり、永遠の世界に自分の心がつながっているから息切れしないで人生を歩めています。

亡き師匠の「人生哲学・志」との出逢いが、香川湧慈の人生理念に灯火を点けたと考えると、間違いありません。

もし、師匠の人生哲学・志に「出逢い」と「共感」が無かったならこのような心境には成ってなかったと思います。まさに「人生は出逢い」です。

我が師匠について

(昭和3年生まれ・平成6年1月8日65歳にて永眠)

上記の通り、国を思えば損をすることとして、自分の欲望のみに明け暮れる人々。

そのような事が横行する時代でした。

師匠は、十代の終わり、終戦となるや、今この時こそ、日本の本来に帰るべき時。

日本が日本らしく生きる時ではなかろうか、と師を求め、

幸い禅の巨匠、建仁寺派筆頭、今津洪嶽（国師として昭和天皇に人間学を説く）という師を得、痛棒に耐えに耐え、学問に精進したのでした。

そして、今津洪嶽老師の志を受け継ぎ、終生、志を変えることはありませんでした。

比叡山の修行である百日断食（昭和で3人目）、阿闍梨行を実践し、27歳にして松下幸之助氏に見初められ、以来33年間松下幸之助氏の個人的相談役として時に側近幹部の方に講義

（タイトルは「我が社の反省」）松下氏の縁あって当時資本金100億以上の企業20社への講義、佐藤内閣から中曽根内閣まで24年間内閣のブレーン（主に日米交渉・日ソ交渉・日中交渉）を務め、昭和50年から13年間（昭和陛下が崩御される1年前まで）昭和天皇陛下へのご進講など多忙を極めるかたわら、師匠の学説の伝承として**中小企業のオーナー経営者に、経営学として、「我が社の反省」と題して講義されました。**

個人主義的自由に非ず、全体主義的平等に非ず、親が子を想い、子が親を想う世の中、個と全体が、自由と平等が矛盾無く一致する思想・哲学、金力や権力の支配する世の中でなく、人の道で統治する世の中が日本古来の独自の文化であり、独自の日本民主主義を確立する事、終戦直後、同憂の学者諸士と共に研鑽し、東洋思想、殊に古神道並びに仏教哲理及び、禅の真理性を提唱し、政治、経済、法理、教育、宗教、道德等々の文化史的再建に志し、生涯を歩んだ人です。