

藤間秋男の 100年企業創りレポート



●今月の経営テーマ “より魅力的な会社しよう!”

より魅力的な会社にする事で次のようなメリットがあります。

- ①お客様が求めているものがより明確になります
- ②仕事の改善、改革につながります
- ③チームワークが更に良くなります
- ④より自信をもって仕事をすることができます
- ⑤業績向上につながります

株式会社 日本創造教育研究所「理念と経営」カレンダーより

(1) 試練は成長の機会 (稲盛和夫)

試練を絶好の成長の機会としてとらえることができる人、すなわち人生の心を高められたと手ごたえの期間であり、魂を磨くための修養の場であると考えられる人。そういう人こそ、限りある人生を豊かに実り多いものとして周囲にも素晴らしい幸福をもたらすことができるのである。

(2) 楽しい心は、苦しい心と同居させる (中村天風)

楽しませているときは苦しみを感ずる。楽しむことが苦しまない秘訣。

- ① 楽しんでやる苦痛は、苦痛をいかにするものか。(ジエウズピア)
- ② 喜びが後回しになるとは、楽しい苦しみだ。(シラス)
- ③ 楽しんでやるのは、苦痛はなくなる。(シラス)
- ④ 楽しんでやるが苦痛は、その苦痛を全部身につける。(前田正一)
- ⑤ 仕事が楽しみなるとは、人生は極楽だ。苦しみがある地獄だ。
- ⑥ 正しい仕事をするのを楽しむのが幸福である。(アリス(ゴリキー))
- ⑦ 働くことの幸せは自分が楽しんでやることである。(コックハート)
- ⑧ 楽しむには、やるべき仕事は、一つでも楽しんで見つけ、そして楽しむように工夫した方が自分のためにいい。(アリス)
- ⑨ 仕事を楽しめない人は、仕事に打ち込んでいるかもしねません。打ち込んでいると感じた時は、少し心のかたむけをすることができるといっていいでしょう。
- ⑩ 仕事を自主的に楽しんでやるのは、しかたなくやる中、やるのは、大事に愛んでいこう。(アリス)

(3) 大塚家と学ぶ、親子ゲンカ、兄弟ゲンカ経営の防ぎ方

① ゴールを決めて下す。(福島正伸(ゴニカハタ))
「最初に互いに考えるのはやり方ではなく、方法ではなく、ほんとうにどうしたいのか? それを互いに決めるんではないか? 10年後どんな会社になりたいのか? 現状から考えるのではなく、心から出た理想から逆算するのがいい。」
10年後のビジョンを親子や兄弟で作るのでも、なにか方向性は、そんなにかかわらないと思います。
(TOMAグループは今年副代表と5人で日創研沖縄ビジョンセミナーに参加しました)

② 許す! 全部、全部、全部、許す。(ひかり(たす))
あんな許したら、何にかたなりません。

③ 誰か食わせてもらっているか。そう思えば、父を一步譲る。(石坂産業 石坂典子社長)(月刊BOSSより)
「父親に接するにあたって、石坂さんから心がけられているのは、「謙虚な心」で一步譲ることだ。こうして生活しているのも食わせているのも会社があるから。その原点は、創業者の父の代から続く顧客であり、働いてくれる社員である人だ。生かされていると思えば、謙虚にならざるを得ない。自分の考えを強く主張する。でも最後は父が決める。いいと思ってしまう。父が作った会社なんだから。我慢とかいう問題はない。そもそも誰か育ててもらったのか。そんな生かされているのを譲るおかげで、そんなかと思ってしまう。」

石坂産業様を見学させていただいたんですが、父の個人商店のよる企業からあんな変革をされています。上記のコメントの裏にはかなりな親子のゲンカがあったのかもしれない。あんな互いを尊重する気持ちが必要なのか、専断さんにも聞かされたが、相手をヒートアップしたまま子供の心があんなに、まあいいかした議論していきえる。正しいやり方ではないでしょうか?

④ 争いの本質は それぞれの正義感 がかかる。(唐土新市郎)
 自分の或は体験や知識や知恵で 経営や仕事の正義感(二つ
 あるべき)が芽ばえまる。この正義感を振り回すと争いが
 起りたりする。そこで、正義感を振り回す前に、一度系2みると
 いいのが、「百いた感謝するこは なるのすか、といふ 感謝の概念
 である。百いた、感謝しといふ概念をルースた 話し合つてみるよ
 なせか マイルドな 場中 空気を 生まれる 刺々しい
 会話や顔つきを 温かいムードが 生まれる 無駄な言ひ
 争い なくなる のではないか?」

⑤ 「それも ありだよね」と 相手を受容する(TOMADA)5月号
 P4) 子は 親の 経験や 思想を 聞き 何回も 受容していく。
 以上、ケニカにならないう 考え、行動が 参考になり下す。

(4) 自社株の 究極の 節税は「納税猶予制度」の
 活用である。7月8日(水)14:00~16:00 セミナー TOMADA 開催
 是非ご参加下さい。自社株が 20% 評価になります!
 (本紙のP6, P7に 詳細あります)

(5) 後継者づくり というのは、誰か一人の 後を見つめる
 ことではない。(LIXILグループ代表 藤森義明)
 「会社そのものが、社員そのものが 芽え方を 次世代の 芽え方と
 して、いかに 会社は 変わっていくか。後継者アライメント
 というのは、次世代の人材をつくることに 尽きる。私は
 営業利益率8%以下の ビジネスは 止める ことと 含めて 考え直すと
 明言している。そうした 判断を 本気で 持つのかどうか、
 ということが 結果として 表わされてくる。勝つか 負けるかは
 自分自身で 決める ことが できる。」
 後継者づくりとは、次世代の 芽え方や 体制づくりである

(6) 素直な心 (稲盛和夫)
 「自分自身の いたるべきを 認め、そこから 努力する」といふ
 謙虚な姿勢、こころ。能力高い人、気性の激しい人、我が強いは
 往々にして 人の意見を聞かず、聞いても 反発するものである。
 しかし 本当は 伸びる人は 素直な心をもつて 人の意見をよく聞き
 常に 反省し「自分自身を見つめる ことのできる人である。」

(7) 理念と経営の勉強会(3月) 素直になれる勉強会である。(600回)

- ① 人と違う理念、で 戦う 以外の 新参者は 月勝である。
- ② 上司は、部下に 権限を 与え 仕事のかせと 自らを つまなない。
 明確な 権限委譲と 指示を 与え 責任を 負わしめる。無能な
 上司におかされる 権限(と責任)の 放棄である。
- ③ 社員が 誇りを もてる 会社と! 月脱・産廃屋、と 排他な
 2代目社長の 戦い。(⑩~⑫ 出口 三郎 社長、CEO、植木一橋 大塚 教授)
- ④ お客様と じかに 接する 工場見学で 社長の 本物の 意味が 変わった。
 本業以外(地域貢献、社会貢献他)にも 目を 向け 企業価値
 を 生み出す ことが 永続を 目指す 者の 使命。③④ 石坂百城 社長
- ⑤ 経営の ゴールは あり。私の 役目は、次の 担い手を 思いやること
- ⑥ 製造、営業、総務の 三部門が 三位一体と なること
 経営が 特長。(⑤⑥⑦ 高橋 浩一 社長 ⑧~⑫ 佐藤 大和 川 酒 店 社長)
- ⑦ 学び 続ける ことで 高質な 人材を 成長 させていくのが 人材育成
- ⑧ 本業は 守りつつ 高質の ルールは 革新(マーケットが 変わるから)
- ⑨ 生産量を 争わず 実利を 求め 蔵を 3112 直売を 開始(8月)
- ⑩ 高級酒路線で 一決勝負。小は 小者の 戦い方
- ⑪ 七代目の 教訓は「責任を 生かす、大きく するも、つぶすのも
 おまじの 責任で かい。倉文した方が いい、好きに かい!
- ⑫ 財産は 3つに 分け 持つ。④ 自前の 土地で 高質し 余分
 な 土地は 持たない。⑤ いざという 時の ため 現金や 預金(か、
 有価証券) を 持つ。⑥ 地域での 信用(= 力が 最大の 財産)
- ⑬ 社長は 自らを 磨き、部下に 尊敬 される には 11ヶ条。(⑬~⑭ 田島 徳太郎)
- ⑭ 社長は 部下に 良い 影響を 与える 人格者 であるべき。
- ⑮ 小見みたまえ 思った 退職者から 教えること、今の 人生を 創り出すこと。
- ⑯ 長所を 認め あり 関係が 健全な 社風を つくる。



今月の
元気が出る
言葉集

やる気に火をつける熱い言葉

「人類には輝かしい未来がある」(盛田昭夫)
 「人は誰でも種々様々な能力を持っている」(盛田昭夫)
 「いいと思ったことは実行する勇気が必要」(盛田昭夫)
 「どんなに目標が高くても、『できる理由』を考え、実行していく」(柳井正)
 「志と挑戦で世の中を変えるほど楽しいことはない」(三木谷浩史)
 「仕事と莫大な富と、どちらを選ぶと聞かれたら、仕事を選ぶ」(ゲイツ)
 「我々には、かつてなかったようなことをしようとする人間が必要だ」(ケネディ)
 「さあ、上機嫌でやろう」(ニーチェ)