

「情緒・感情」と「理論・論理」のバランスを。

元来、我々日本人の労働観は、「勤勉は仏への帰依」であり、勤勉に働き続けることが幸せな人生であると考えています。

片や、欧米では、蛇の誘惑に負けた結果、労働は課せられたものであり、「労働からの解放」が人生の目標になっています。

日本では、神代の昔から、神様が、自ら機を織り、粃を蒔き稲を作って来ました。

また、日本人は、短期の成果主義は不得意で、好きではありません。むしろ、定年まで、あるいは次世代までを考えた、長期の成長発展に喜びを感じます。

「安定した顔見知りのメンバーで構成された帰属チーム」に責任を持たせたときに、日本人は一番力を発揮できるのです。解雇や個人責任の追及を怖れていては、力が発揮できないのが、日本人なのです。

個人的成果よりも、「和」を重んじる仲間での成果を大事にするのです。

スポーツならば、典型的なのが「駅伝」です。もちろん、登りに強いスーパースターも登場しますが、たすきを渡し、全員での成功を祝います。それを応援する人々の心に、清々しさを感じさせるのです。

一方、“そろばん”である理論・論理も必要です。収支計算や、資金繰り、できるだけ高い給与の支払いも、計算が立たなければ、経営ではありません。

押さえるべきは、簡単な、基本的な数字でいいのです。加減乗除で十分です。

難しく考える人は、経営を知らない人です。(師匠の越智直正氏)

阿吽の呼吸・場の空気を読む・以心伝心が、今も、我々の意識に残っています。

日本人が、表現が下手なのではなく、表現の必要が無かったからだといわれます。

先日、私共に、労基の担当者が来て、残業手当が少ないから、問題だと言ってきました。(年齢・経験年数の割には、給与総額は多いですね、と言いながらも)

仕事柄、仕方が無いのですが、根本的発想が誤っていると思います。

当局は、仕事を、そもそも苦痛なもの、辛いもの、負担と考えているのです。

私は、仕事こそ人生そのもの、生き甲斐、喜び、社会貢献と考えています。

しかし、制度として、法律としてある以上、守るべき点は遵守すべきでしょう。

このように、社長は、常に、二律背反するものを、バランスよく調整しつつ、本質は何か、「そもそも」経営とは何か、を考え続ける役目のようです。

難しい問題は、「長期的・総合的・本質的」に考えること、と安岡正篤先生が教えて下さっています。

社長、今一度、日本の伝統・歴史・精神を見直し、「温故知新」で参りましょう。



今月のポイント

情緒的経営法と科学的経営法の融合が、

21世紀の経営法。