

自分が得意とすることを 惜しみなく伝える

経営は基本的にファンを増やすことだというのは先述したとおりです。そしてやはり前に触れた言葉を使えば、「自利」の精神の会社や人には、当然のことながら人はなかなか集まりません。他方、「利他」の精神を持っている人のもとには「利他」を重んじる人が集まり、協力者も続々参集します。つまり、与えることを損だと考えるのは根本的に間違っているということです。

東京の新宿区に**日本レーザー** (<http://www.japanlaser.co.jp/>) という会社があります。同社はレーザー関連製品、検査・測定・イメージング機器、微細加工装置などを手がける輸入商社です。

同社の特徴は、取り扱い製品の品質もさることながら、パート社員と派遣社員を除いた、嘱託を含む全社員（約50人）が株主だということです。社長の近藤宣之さんが経営理念に「**会社は、株主のものであると同時に、社員のもでもあります**」と謳っていることを、そのまま実現している会社です。

同社がかつて、日本電子の100%出資の子会社でした。そこに本社の取締役であった**近藤さん**が社長として就任。親会社の意向に左右されがちな子会社のままでは将来展望がまったく描けず、このままでは社員とその家族が路頭に迷うことになるかもしれないという危機感を抱きます。

また、社員のモチベーションは総じて低く、中途退職者も少なくなかったため、こうしたことを何とか改善したいとも思ったそうです。

同社には本社から代々取締役が社長として就任していましたが、歴代の社長は、いずれも本社のほうばかり見る傾向が強くなりました。同社の経営体質が旧態依然であったのも、社員のモチベーションが上がらなかつたのも、中途退職者が少なくなかつたのも、そうした経営者の本社重視、子会社軽視という姿勢に根本原因があつたのです。

しかし、**近藤さんは違いました**。頑張っている子会社のプロパーの社員と、その家族を幸せにしたいという一心で仕事をしていました。そこで、**本社と交渉し、社員と一緒に株を買って株を買い取るという極めてまれな策に出て、見事にこれを成功させてしまった**のです。何もしなければ、やがて本社に戻り、より上位のポストに就き、その後は悠々自適の生活という道も選べました。事実、**私は近藤さんとはとりわけ親しいのですが、これほど人**

格、識見、能力の高い優れた経営者は、そうざらにはいません。ともあれ、近藤さんは安住の方向を選ばずに、事業資金のために自分が銀行の保証人にまでなつて、親会社から独立するというリスクを負ったのです。その理由は、ひとえに日本レーザーという会社で頑張る誠実な社員を幸せにしたかったからだといっています。

ところで近藤さんが取った方法は、日本で最初のMEBOといわれています。MEBOとはManagement Employee Buy-Outの略で、会社の経営陣と従業員が一体となって、会社やその事業の特定部門の経営権を株主から買取り、独立するというもの。おそらく日本では、子会社の社員が親会社の保有株を買うなどというケースは前代未聞だと思っています。近藤さんに人徳と知恵があつたからこそ実現できたことでしょう。

こうした経営手法について多方面からインタビューを受けたり、あるいは各種公的機関の委員や役員を務めたりしているのです。全国各地から講演依頼が殺到しているそうです。「これも親会社から独立できたからこそで、日本電子の子会社のままだったらお呼びはかからなかったでしょうね」と、近藤さんは語っています。実際、あちこちで話をされる際、普通なら隠すような嫌なことや具体的な数字も、包み隠さず全部オープンにして話をされています。

また、講演先などで経営上の相談を受けたり、会社にも相談に訪れる経営者がいるのですが、そうした際、近藤さんは惜しむことなく、自分が知り得る限りのことをアドバイスします。コンサルタントだったら、多額の対価をもらってもいいような話なのに、無償で相談に応じているわけですから、まさに利他の精神の表れといえるでしょう。

近藤さんとはとにかくいい会社を増やしたいという思いが強いです。そこに駆け引きは一切ありません。

こういう人こそ本当に信頼されます。そして、「この人のためなら」と言つて、応援してくれる人がいくらでも増えてくるのです。

近藤さんのような「才」と「徳」を兼ね備えた名経営者が多数派になれば、より多くの人が幸せになれると思います。

見返りを求めない人のもとにこそ、
人は集まってきました！