

投稿

会社は誰の物： MEBO(経営者・従業員が参加した会社買収)を体験し

近藤 宣之

今夏、一般読者向けに「ビジネスマンの君に伝えたい40のこと」(あさ出版刊)という本を上梓しました。そこでは毎日実践している経営理念から社員に指導している事柄をまとめてみました。多くの会員の皆様のお子様方のご参考にできれば幸いです。

人世の幸福にとって大切なことは、人により様々でしょうが、①愛されることに加えて、②必要とされること、③お役にたつこと、④感謝されることと考えています。この後の三つは働く事で得られることです。だとすれば、企業の役割は、働くことで得られる喜びの場を提供すること、すなわち人を雇用することであり、雇用した人に成長と自己実現の機会を与えることではないかと思えます。

経営の原則としては、①社員の成長が会社の成長です。②社員が会社や同僚や、自分たちの供給する製品やサービスに満足しなければ、③決してお客様を満足させることはできません。ですから、④社員の代表である社長は、社員満足に全力を尽くせば、社員は顧客満足に努力してくれます。

こうした企業で、経営理念を体現する人材の条件としては、いつも笑顔を持ち続け、一緒に働いて楽しい人、生命を受けて、今生きていること、そして仕事を行っていることに対して心から感謝する人、個人の成長と自己実現のために学び続けて行く人、自分自身のためだけでなく、他人のために働く人、そしていかなる問題も自分自身の内にあると認め、その解決に向けて全力を尽くす人と定義しています。

まず入社した若者には、社員としての基本である、① 時間を守る、②約束を守る、③整理整頓をする、④お金とリスクの管理をキチンとする、⑤周りの人への感謝を忘れない、⑥そして粘り強く勤勉に働くことを徹底させます。

その上で行動規範として、⑦情報のキャッチとその伝達を素早く行う、⑧どんな状況でも柔軟に臨機応変に対応する、⑨何事にも興味を持ち深く追求する、⑩誰とでもいつでも明るく笑顔で接する、⑪そして全体最適を考えて誰にでもわかる言葉で話すように指導します。

リーダーや幹部には、①正確な情報に基づき素早い判断を行い、高い確率でより良い結果を得るため

に行動する、②他人に頼ろうとする気持ちを戒め自分に確信を持って行動する、③問題を解決するためには、矛盾なく論理的に考える、④現状に甘んじることなく意識改革に努め習慣や態度を常に改善することで、自分自身を発展させ、進化させる、⑤ビジネスにおいては積極的な態度を維持し常に相手を褒める、⑥自分の信念、情熱そして人生のビジョンを終身維持する、⑦そしてリスクを想定して準備し危機が起これば「なんとかなる」と楽観的に対応するように求めています。

最後に私自身社長としての心構えとしては、①私の周りに起こったことはすべて私への「気づき」(私へのメッセージ)と受け止め、②問題が起こった時には、進化成長のためにもたらされたと考え、まず「有難うございます」と言い、自分の全ての言動に責任を持ち、③他人を決して責めず、④私の言動により好ましいことが起こることもあれば、トラブルの原因となることを自覚するように努めています。しかしこうしたことは言うのは易く、行うのは非常に大変で、つくづく社長業は修行だと痛感しています。

誰もが、幸せになりたいと願います。しかし、幸福になるための条件も手段もありません。幸せになろうと努力する過程こそが幸せなのだ、ボストンにいたときにある牧師から聞きました。「今ここに生きている自分」を意識する。過去に起こったことに対していつまでもクヨクヨせず、未来に起こるかもしれないことをアレコレ心配しても仕方ありません。常に浮き沈みがあるのが人生です。「人生においては2点間の最短距離は直線ではない」というのは、実感です。

こうした考え方で19年間経営して来て、お蔭様で、2011年5月に「日本でいちばん大切な会社大賞」の中小企業庁長官賞、今年の1月に「新宿区優良企業表彰」の大賞、新宿区長賞、そしてつい最近この10月に東京商工会議所、第10回「勇氣ある経営大賞」の大賞を受賞できました。

世間にご縁と感謝の連鎖です。債務超過の会社が再建できたのもご縁のお蔭です。一部上場企業から全社員が株主となって独立できたのも、ご縁と皆様のご支援のお蔭と感謝しています。これからも宜しくお願いいたします。有難うございました。