

「一流になりなさい。それには、一流だと思い込むことだ」という本からです

組織とは、権限、責任、義務を同じ大きさで負担する集団なのだ。

「誰かに責任があるのではなく、みんなが、その責任を分担したらよいのだよ」ある会員組織を強化するという案がでたとき、どこのセクションが責任を負うんだ？そんな議論の最中でした。

家業から企業へ。戦後の日本企業は、ひたすら企業への脱皮をはかりました。仕組み、システムで科学的計画的経営を推進しているかに見えるアメリカ流の経営を、指向したのです。アメリカ式経営と言われたやり方には、四つの武器がありました。

それは、組織、マニュアル、予算、評価、の四つです。船井先生は、もてはやされるこの四つの武器、手法をあまり重視しませんでした。必要ない、と言うものではありません。頼ろうとしなかったのです。組織図やマニュアルが決められていなくても、気づいた人間がその人の人間性に従ってやればよい。その代わり、よかれと思って失敗したことに対し、船井先生は絶対に否定しませんでした。そこに信頼感、安心感が生まれます。そのリーダーが出社するとなぜか、ホツとするリーダー。一方、そのリーダーが出社するとなぜか社内がたちまち緊張するリーダーがいます。

船井幸雄は明らかに、前者のタイプのリーダーでした。「何もしないで何も起こさないより、少々無茶でも行動しなさい。向う傷はかまわないからね」無茶をやった少々の失敗には、必ずそう言って部下をかばうのです。開放的な社風が、当然生まれてきます。「動機善なりや？というだろ。大切なのは、その行動の動機であって結果ではないんだ。もちろん結果がいいほうが、いいけどな」その価値判断に、私自身何度も救われました。「みんなでやればいいじゃないか？権限、責任、義務の三つはみんなが同じ大きさで負担してるんだよ。それが組織なんだ」ですから、船井先生は一体化、ということを最も重視しました。「組織はね、金太郎アメ的組織じゃなきゃいけない。どこを切っても、同じ顔、同じ考え方が一本通っている組織だ」上場前夜、この金太郎アメ的組織という言葉に嫌う社員もいました。

同じ行動、同じ言語をつかえ、逆らうなということではないか？というのです。船井先生はそんなタイプの発想をする経営者ではありません。先生が求めていたのは、“同根異才”ということなのです。同じ思想、哲学をもとう。一つの組織にいるのだから、人生観、社会観、労働観を共有しようじゃないか。もし納得いかないなら、とことん話し合おう。同根、同じ思想哲学を共有し合う関係なら、多少表現やプロセスに違いがあっても、そこには絶対的信頼感が生まれます。同じ根っ子だと確信し合えるから、異才を認め合い、ホメ合う社風が生まれます。そんな意味だよ！と語ってもなかなか理解できない人間もいます。

かといって、船井先生はそんな人間を否定することはありませんでした。「そのうちわかるものだよ。時間がかかっても気づけばいいんだ。あせらないことだ」

組織の多くは、組織図とマニュアルで業務を分担し、責任の所在を明確にします。その結果、隣に机があるにもかかわらず、何をしている人間なのかわからない、という喜劇が起こるのです。そして、同根すら求めないのなら、いまその旗の下に集っている理由は、一体なんなのでしょう。ともすれば「異根同才」でよい、と考えてしまう経営も多くみられます。考え方が違おうが、哲学など共有しなかりょうがよい。能力を自社の基準で発揮してくれたら、それでよい。との考えです。殺伐とした企業風景が、そこには間違いなく生まれてくるでしょう。そこでは、生命と人生を楽しみながら働く風土は、決して生まれてこない。いまの日本社会の縮図です。

カッコ内を埋めて下さい

先生が求めていたのは、“()”ということなのです。同じ思想、哲学をもとう。
一つの組織にいるのだから、()、()、()を共有しようじゃないか。