

経営の樹を育てる会

【第72回】夏季編 第2章 組織円滑化計画

開催・日時：名古屋校 令和5年5月15日(月)18:20~21:00

会場：ウインクあいち1601号室 Live&ZOOM

出席者：榎本、長尾、牛田、安藤(よ)、保田、溝口、新田、須貝、陸浦、石橋、

渥美 11名

(ZOOM)山田、鈴木(建)、秦野、三浦、高橋、鈴木(雅)、小林、富士、佐々

木、松本 10名

計21名

講師：古川益一

司会、HP：渥美沙緒里、鈴木建太郎

書記：渥美沙緒里

会場設営：安藤より子、渥美沙緒里

広報：陸浦弘子、保田隼希

記

1.学んだことをいただきました

- ① TAR サイクルが心に残りました。感謝から始まることと、不平不満などから始まることとでは、当然結果も全く違ったものになると感じました。感謝とは、善悪を付けないで大きく受け入れることと学びました。与えられた仕事に感謝を持って精一杯取り組んでいきたいと思いました。(渥美沙緒里)

◎Comment

感謝(Thanks)—実行(Action)—反省(Reflect)サイクルは、全ての行動の基本です。
忘れてはならないのは、この3つの本当の意味です。

- ・感謝とは、善悪を付けないで大きく受け入れる心。
- ・実行とは、相手の幸福を願って仕える事(仕事)。
- ・反省とは、誠を尽くしたか？と問う心。

これらを自分の心と矛盾なく行うには「人のためにすることが、自分のためになる」「自分のために努力することが、人のためになる」という真理にあるように思います。

- ② 報連相の基本が話す・聴く・書く 3 つともあるとは思いませんでした。
あった事を伝える。分からない時は聞くだけとっていました。
上手な話し方・聴き方・書き方を改めて勉強しようと思いました。(安藤より子)

◎Comment

報連相は、簡単なようで奥が深いものです。

普段、簡単に通り過ぎてしまう言葉を深く掘り下げることもし楽しいものです。日本語を使う日本人だけが味わえるものです。

- ③ 組織のトップに立つ人は、自らがどう見られているのか？を意識し、どんなあり方として、活動することが重要だとわかりました。(石橋功光)

◎Comment

「会社はトップ次第なり」です。トップ次第で繁栄もすれば衰退もします。このことに気付かれて良かったと思います。

- ④ 組織を円滑にする為に必要な事を学びました。
PDS 会議の定例化、報連相、聴き方、文章の書き方、人件費比率、就業規則について改めて理解を深めました。(榎本吉宏)

◎Comment

特に「PDS 会議の定例化」、これはどうしても開催して下さい。組織運営の要です。

- ⑤ 経営において組織円滑化が重要な事は幾らか理解していたつもりでしたがお話をまた、聞くとまだまだ出来ていない事を痛感しました。
報連相と PDS 会議をしっかりと取り入れていきたいと思います。(小林潤)

◎Comment

この真理の勉強は、知識の勉強とは違います。何度も参加して下さい。自分自身の理解度により、より奥の深いものになってゆくと思います。

- ⑥ 最終的な経常利益から決算賞与としてスタッフへ還元することにより、会社へ対する忠誠心や仕事に対するモチベーションを高めるという考え方は、改めて”生きたお金の使い方”だなと感じました。決算賞与をスタッフへ配分することで人件費比率が多少オーバーしたとしても、それは一時的なことであり、最終的にはスタッフの頑張りにより”戻ってくる”という考え方は、まさに陰陽五行の神髄だと思います。
「毎月、少額でも良いから賞与を渡す」ところまで当社は実践できておりませんが、節目節目でスタッフの頑張りに応じて賞与を還元できるよう努めていきたいと思います。(鈴木建太郎)

◎Comment

本来、賞与とは「賞を与える」ことです。「盆、暮れのお手当」だけではありません。
「毎月の成績に対し賞を与える」ことは、PDS サイクルが強く早く回ってゆくことに繋がります。
是非、実行して下さい。

- ⑦ 方位学、家相学などの大切さ、怖さ。(鈴木雅之)

◎Comment

方位、運勢は毎年 1 月、詳しく説明しています。
家相学は、姉妹講義「陰陽五行思想講座」にて学んで下さい。人生に役立つことと思います。

⑧ 三面等価を全社員がしっかりやる。(長尾彰人)

◎Comment

三面等価の原則は、3 つが揃ってこそ、社員それぞれが十二分に力を発揮、やりがいに繋がります。常に出来ているか？社員に問いかけることも必要と思います。

⑨ これまでの講義が概念的だったのに対して、かなり具体的で実践的な内容になったと思います。こういった学びの場にいること自体がモチベーションアップに繋がります。とても有難いです。

役員一人、従業員一人の小さな会社にとって経営の学びをどう活かすか。前回は質問させていただきましたが、その答えをいただいた気がしています。

例えば、組織の階層ですが、経営・管理・作業の区分けをすることで、自身の役割が明確になりました。一人でも今の仕事が管理者としての仕事なのか、作業員としての仕事なのかと分けて考えることで組織として働くことが出来ます。

そうすると、経営サイクル(VOC、PDS、TAR)を意識したタスク管理が可能になります。これをマニュアル化することで、自分一人でも経営者、管理者、作業員として役割を分けながら果たすべき義務や責任を知ることになります。

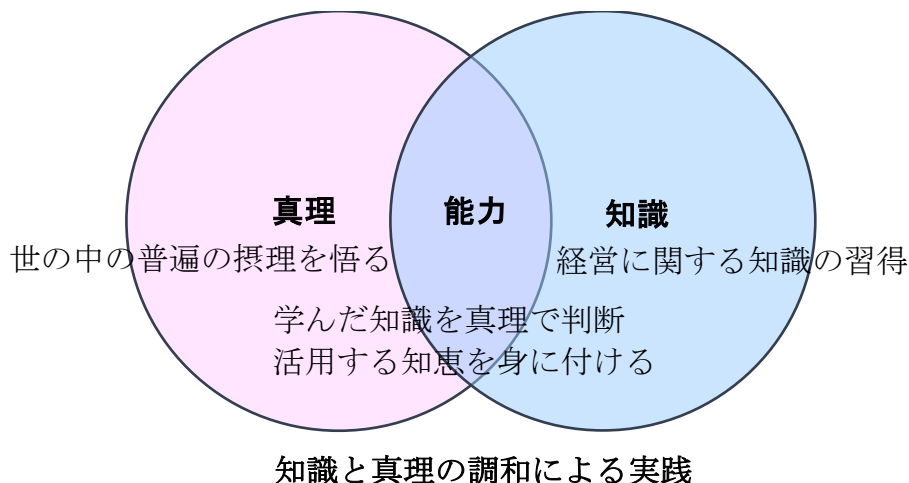
今まで漠然と、これは出来る、これは直さなければならないと思っていた事柄が体系だっって捉えることが出来そうです。(保田隼希)

◎Comment

会社経営は、知識だけでは出来ません。経験だけでも出来ません。両方揃っても完全ではありません。つまり、知識や経験を活かす、知恵が必要です。

この知識は、真理を身に修めなければなりません。

日々知識を習得しながら、実際の経営の場において「真理を基に実践」することにより、真の経営が磨かれていきます。



短期間のうちに習得されており、これからが楽しみです。

⑩ いろいろ学びがありましたが、響いたのは4/17に参加してくださった方々の学びのシェアと、古川さんのコメントです。

私の立場は、経営を根底から原則的に学ばせていただくことにあります。その場合、私は受講者の立場で、受講者として古川先生のお話を聴き、自分の会社や我が理念の元に方針を出し、それに必要な見方と考え方を得て、それに基づく行動をすることにあると思います。

私は、人間として、今までいろんなことを考えていて、他の方からみたら、ブレている行動に見えるように思います。今年の5/10から、私が生きたい志は決まりましたので、ブレることはないように思います。立志し、周りからの称賛により、人は確立していくのだと現在学んでおります。

いつも愛をありがとうございます。(松本勇司)

◎Comment

アンケートの応答を評価して下さり、感激です。

勉強会は、6年目を迎え、200回を数えると思います。

その都度、アンケートを頂き、一つ一つにお答えさせて頂いてまいりました。この量は2,000通を超えようと思います。

これにより、大きな気付きを頂き、経営というものを探し探究することが出来ます。本当にありがたいことです。

立派なお考え、素晴らしいと思います。当勉強会が少しでもお役に立てることを願っています。

⑪ 「会社は社長次第なり！」

会社組織よりもっと小さく、もっと社会の始まりの組織でもある学校組織においてもそのように感じます。クラスの雰囲気も、いじめにしても、いろいろな問題に対して前に向かって進んでいけるかどうかは、それが会社組織になったとしても、活かすも殺すも、やはり社長次第なのですね。

事業相が気になりました。家相も気になる所です。もっともっと聞いてみたいです。(溝口直子)

◎Comment

一般的には「企業は人なり」と言われますが、正確に言うと「社長次第なり」です。

経営者のサイクル、VOCサイクルのO(organization)は経営者でしか出来ない役割です。

組織作りは、「働きがいのある環境づくり」です。

働きがいのある環境は、平凡な社員を非凡な社員に成長させます。

そして、経営者の資質は何か？品性に行き着きます。

品性を磨くための勉強は何か？様々あると思いますが、私は陰陽五行思想に求めています。

姉妹講座「陰陽五行思想講座」に是非参加して下さい。家相、運勢、年廻りなども勉強しています。

⑫ 作業することが主となっていたのは、経営者としての仕事を理解していなかったからです。もっとしっかり考えて行動をしなくてはいけないと学びました。(陸浦弘子)

◎Comment

その通りですね。

「仕事の出来る人と人の出来た人」の違いを理解されるともっと確かな考えになってゆくと思

います。

- ⑬ 三面等価の原則の中で義務について学びました。義務感について先生が仰るように一人一人が必ず実行しなければならないと言う事について、確かにその通りだと思いました。一人一人が職務を意識し必ず実行し成果を創り出すと言う事にしっかりと義務感を持つことによって仕事は達成できるのだと感じました。どうしても義務感と言うとやらされ感が強いなという観念が働いてしまい、あまり好きな言葉ではなかったのですが、見方を変えれば重要なものになるのだと感じました。

経営サイクルの分類と回し方で、会社運営はまさにこのサイクルを回す中でお互いの立場が調和する事によってスムーズに会社運営が出来るのだとイメージが出来ました。文字ばかりを意識するのではなく、組織図を頭の中でイメージし各々の立場で歯車の様にしっかりと噛み合う事が運営のコツのような感じがしました。面白いです。

就業規則に対する考え方について、一般に作られた就業規則と全然違ったので先生に以前作って頂いたものがいまいち解っていなかったように思います。今回の講義の中で、会社組織の理念から想いを一つにまとめるためのマニュアル化だと感じました。これは成程と思いました。

本日も多くの気付きを与えて頂き有難う御座いました。同じ内容でも自分自身成長し続けているので、その時その時によって感じる内容、気付きが全然違います。

改めて大変面白い講座を有り難うございます。(山田武久)

◎Comment

一つ一つをまとめ、それを自分のものにしようとする努力、素晴らしいことと思います。知識と真理の違いを理解され始めていられるように思います。この勉強会を知識の一つとして捉えると、一回だけで終了になります。真理として捉えると、学べば学ぶ程、わからない所が増えて、さらに突っ込みたくなるはず。私は40年間、真理の何たるか？を求め続けていますが、益々深く遠くなっていくように思います。

2.質問にお応えします

Q1. 組織にいる全員が、組織のために活動すると、規則で締め付けなくても、全員が活動しやすくなるんじゃないかと思いました。(石橋功光)

◎Answer

その通りです。
社員全員が一つの目的のために、心を一つにして動けば、規則はどんどんいらなくなっていくと思います。

心を一つにするための基本になるもの、それが経営理念です。
つまり、「会社経営は経営理念を実現させるため」になります。
「規則と人間性の調和」、それは規範型組織運営と言われます。

Q2. 信じないで疑わずに仕事を委託してもらうにはどのような心構えが良いのでしょうか？
自分にはクレーバーな部分が欠けており永遠の課題の様に感じます。(小林潤)

◎Answer

「人を信じると裏切られる」「人を疑うと生きていけない」と言われます。
それであれば「人は信じないで疑わない」と言うことになります。
これは、大変難しいことであり、簡単なことではありません。
その心構えは、人の本質というものを理解することに尽きると思います。
人は自分中心です。しかし、人を大切にすることも持っています。そして、人を恨む心も持っています。
つまり、「人の心」「神の心」「鬼の心」この3つの心が出たり入ったりするのが人生です。
だからこそ楽しいとも言えると思います。
言われるように、永遠の課題と思います。

Q3. 内部留保について、故・稲盛和夫氏の書籍を読んだ際「内部留保が多ければ多いほど安心につながり安定した経営につながる」とのコメントがありました。
本日の講義で「内部留保を残すより、社員に還元すべき」との考え方は非常に斬新で、さらには「黒字経営をしていれば、内部留保の割合が少なくても銀行から融資が受けられる」という考え方は眼から鱗でした。
そこで質問ですが、内部留保によるダム経営と、融資によるダム経営は、どちらが私たち中小企業にとって最良の選択になるのでしょうか。(鈴木建太郎)

◎Answer

この2つの違いは税金に対する考え方の違いです。
内部留保をするためには、営業利益から法人税等約40%近い税金を納めなければなりません。
融資であれば、金利のみです。現在の金利1.5%とすれば、40対1.5になります。
それであれば税金は社員を通し、所得税で納めることにより、社員の力を100%以上発揮させた方が効果的だと思います。
また、稲森さんのお考えは、ある程度、形の整った会社に対する考え方だと思います。私は数名程度の小企業を対象にしていることを付け加えておきます。そして、会社は小さければ小さい程、労使一体となれる、優位性を持っています。それを充分引き出したいものです。

Q4. すでにある会社と組織を受け継ぐ場合、事務所の場所とかも決まっています。悪い場所に作られていて建て替えとか改築とかができない場合、何か対策はあるのでしょうか？(鈴木雅之)

◎Answer

対策は様々な方法があると思います。

現在を客観的に分析し、将来を予測、そして現在の組織内容、営業内容、財務内容を総合的に判断し、将来のあるべき姿を考えながら対策を練ることになります。

場所の問題、建て替えなどは、その中の一部の問題に過ぎません。総合的な分析と判断が必要と思います。

Q5. 私が言える在り方ではないですが、社長という立場的に必要ですので教えてください。

Q. 当社に所属するスタッフ 2 人に、私が思うことを伝え、伝わるためなども含め、その他経営以外の自分に関わる全てのことは、まず

・真理や、この宇宙や地球。それらも含めて、私たちに人間に関わる全ての原理原則的なことを把握(自分の中で予想と体験)することから、やっと人生というものをスタートさせることができる

ということでしょうか？(松本勇司)

◎Answer

真理や宇宙の原理原則などは、誰にもわかりません。

これは一生を通して学び深めていくものであって、社長一人の問題です。したがって、社員に対しては、会社経営とは切り離して考えるべきものです。

社員からは「品性のある社長」とだけ伝われば充分です。

その伝え方は、本勉強会を参考にしてください。

Q6. Q. 命の「儚さ」や「永遠さ」を、人や年齢などによって考えが違いますが、古川さんが経営の真理などをお教えくださることに至って、亡くなる前には、受講した方々がどのような状態になって欲しい！など、古川さん個人の、今日の考えや思いを教えてください！（松本勇司）

◎Answer

単純にお答えします。

亡くなる前になど、そんな呑気なことは考えておりません。皆様とお会いしたその日から、楽しい人生を送って欲しいと願っています。

経営はなぜ苦しいのか？深く考えてみて下さい。能力を別とすれば、考え方が間違っているか？自分の人生のあり方と合致していないか？のどちらかだと思います。

これを説く鍵は、知識の世界にはありません。

だからこそ真理を学んで欲しい！と言い続けております。

3つ質問します。

1. 自分はなんのためにこの世に生まれてきたのでしょうか？
2. 人間としてのあるべき姿をどのように考えていられるのでしょうか？
3. 自分の死についてどのように考えていられるのでしょうか？

まずはこのことから始めて下さい。

難しく考えず、簡単に考えれば答えが出るはずです。

Q7. 報連相日報の返事はなぜ赤字で書いていたのでしょうか？(陸浦弘子)

◎Answer

単純に目立たせるためです。また、重みを出すためかもしれません。責任ある立場で相手に思いを伝えることかもしれません。

Q8. 弊社は私と妻の二人で経営しており、従業員というのはありませんが、昔社員だった人が2人程手伝ってくれております。
これを組織化するには、組織図の中で、どのような組織図をイメージすれば宜しいのでしょうか？(山田武久)

◎Answer

組織図は社員それぞれが自分の立場を系統だてて自覚させることにより、混乱しないように作るものです。

少人数の場合、それほどこだわることはないと思います。

Q9. PDS 会議は凄く重要だと思います。この場合、目標達成をした月には、例えば外食に行くとか、どっか旅行に行くとか経費の範囲で使うようにすれば宜しいでしょうか？(山田武久)

◎Answer

これも決まったものではありません。あらかじめ、使う割合を決めておき、皆さんのお考えで決めたらいかがでしょうか？私は社員の意向を聞き、深く考えず使い切っていました。

Q10. 三面等価の原則がまだ腑に落ちていない気がします。
義務と責任、権限のそれぞれの言葉の意味は何となくわかるのですが、これらのバランスをとることに意味があるのでしょうか。(保田隼希)

◎Answer

バランスが取れないと社員の能力が発揮出来ないからです。

それぞれ考えてみましょう。

・義務感を持たないと無責任な仕事になり、組織は円滑に動きません。

・責任を持たせないと、本人のモチベーションが上がリません。

・権限を持たないとやる気が出ないどころか、仕事が進みません。

難しく考えないで簡単に考えて下さい。

3. 会社で感動したことや面白いと思ったことがあったら教えて下さい。

① 古川先生がお話しされた通りに物事が進んでいくので面白いというよりは圧倒されております。

言われた通りにしていればとタラレバを考えてしまいますが経験してみないと納得出来ない不器用な所がある為、日々勉強になります。(小林潤)

◎Comment

真理の考え方は、努力することではありません。

「このようにすればこのようになる」ことを言っているに過ぎません。
経営しないとわからないことは仕方のないことと思います。
人間は経験動物だからです。

- ② 私は、孤独死や自殺者を無くしたいと言う想いの元、会社の理念を創っております。これは唯一の社員である妻も同意してもらっています。
そして妻は自分のビジョンの中で、独居の高齢者の方やシングルマザーや子供達等の社会的弱者の為に、「なんでも話せるコミュニティ」を創りたいとずっと言ってきました。
そしてこの度、妻本人が自分で考え弊社の後ろにある公共施設を月1回借りて、いつでも出入り可能な相談場所を創り出す事に行動を起こしました。
私は関与せず見守っていたのですが、素晴らしい行動だと感じました。
経営理念を持つこと、常にビジョンを語り合う事で個々が自主的に行動する姿を目の当たりして感動しました。(山田武久)

◎Comment

素晴らしいことです。
応援させて頂きたいと思います。

- ③ 見える快、聞こえる快、言える快をやってみた所、社員の不満の声が届かなくなりました。
ガラス張りを約束すると社員一丸となりました。(長尾彰人)

◎Comment

一般的には、「見える化」が叫ばれています。
これに「聞こえる」「言える」を加える事の必要性を立証して下さい、感謝です。
これは、日光東照宮の“見猿 聞か猿 言わ猿”をもじったものですが、なかなか良いものになったと満足しています。

- ④ 日常的なことです、毎日弊社の仕事を現場で請けもっている親方は一日に平均して 4~5 回くらい電話してくれます。自然と報連相を実践してくれていることに感謝です。(保田隼希)

◎Comment

このような協力業者が増えていくと仕事の能率はぐんぐん上がると思います。この輪が広がると楽しいですね。

- ⑤ 12 月頃からオンライン秘書と共に仕事をしていますが、時間外でも自発的に働いていただけている(なんと残業無料)ので、本当に嬉しい。私の考えを一番理解してくれる女性で、初めて人に相談できる人に巡り会えました。トヨタでの接遇のコンクールなどで関東一になった人です。視野が広い人と話さなきゃ、少し普通じゃない自分の良さが、自分でわからなくなるものですね。(松本勇司)

◎Comment

その通りと思います。良かったですね。

4. 勉強会で学んだ考え方・方法を実践して具体的に変化はありましたか。

- ① お客様に喜んで頂いた時は社会貢献出来ている実感が湧き自分のやる気や運氣さえ上がっている感覚になる時があります。
日々、気分の高揚次第で世界が変わっているのではと感じました。(小林潤)

◎Comment

仕事とは仕える事です。その実感が湧く時は、充実した一日になるものです。
また、「人は人のために動くことのみによって生き甲斐を得られる」ことも真理と思います。
大変重要な気付きと思います。

- ② 売上を減らして利益を上げる考え方を実践して来て3年が経ちます。
大きな売上が無く、ここ2カ月程、お客様都合で売掛金の入金伸びてしまいました。今月は資金ショートするのではと一瞬、脳裏によぎりましたが、全ての社内の現金を確認した所、今月を乗り越える余裕があり、来月の売掛金に繋がる段取りが自然とつきました。売上が減った事により不安もありましたが、先生の教えの経営に帰る事により、少し何かあっただけでは倒れない会社になっている事に、ほっとすると同時に、やっとプロの経営が出来るようになってきたと感じました。
嬉しい限りです。(山田武久)

◎Comment

「経営の樹を育てる会」の真の意味は、根っこ(経営理念)が栄養豊富な土壌(品性)に伸びることによって、どんな嵐にも耐える樹に育つことです。
売上を増やすテクニックなどは枝葉のことです。
このことに気付かれたことうれしく思います。

- ③ まだまだこれからです。が、ようやく経営理念が決まりつつあります。少しずつ経営を楽しむ気持ちが芽生えています。(保田隼希)

◎Comment

このような声が聞けること、何よりの励みになります。

5. 勉強会を通して、あなた自身がどのような経営者、または会社員になっ ていきたいですか？

- ① 地域社会で人を元気にできる、一人一人が自他共に認めあう環境を創り出す企業・経営者になりたいと思います。(山田武久)

◎Comment

会社経営は地域に溶け込み、共に歩む心が必要と思います。成長の条件と言えると思います。

- ② お客様からの紹介のみで 30 年連続黒字を達成できる経営者になる。(鈴木建太郎)

◎Comment

30 年に拘る理由はどのようなことでしょうか？

期限に拘らなくても結果としてそのようになっていたことで良いのではないのでしょうか？

長い間には、環境変化、業態悪化など様々なことが待ち受けているからです。

- ③ まず、社員さんたちにも自分にも、全ての関わる人たちに、一人でも世界を変える可能性があると伝えたいです。そんな人の(自分たちの)可能性を開花させられる人間(経営者)になりたいです。(松本勇司)

- ④ 社会や人類に良い影響を与える経営者になりたいです。(保田隼希)

◎Comment

皆さん、それぞれ夢を持たれ、素晴らしいことです。

お花畑は一本一本全てが咲き誇って美しい景観を作ります。つまり、一本一本が咲くことによって、他に貢献することになります。これを「お花畑の真理」と言っています。

以上