

社員には「人間学」を、社長には「帝王学」を。

伊那食品の塚越寛最高顧問は「社員全員が本当にやる気を持って働くようになれば、生産性は2～3倍に向上します。社員のモチベーションを高めることが最も有効です」と言っておられます。ここに正解があります。正解を盗んでも罪になりません。

設備が足りない、人手が足りない、資金が足りないと、ないことを言い訳にして、本当に大切なことを見落としているのではないのでしょうか。足許にダイヤモンドが落ちているのに気づいていないようなものです。

今回の環境変化は、不況や一時的な景気の波ではありません。大恐慌とも云える、歴史的变化が来ているのです。今こそ根本的に考え直し、原理原則に立ち戻り、再出発しようではありませんか。そのためには、二つの絶対的条件が必要です。

その一つ目の条件が、“社員には人間学”を学んでもらい、それを身に付けて、日常生活に仕事の場に活用してもらうことです。

人生の目的は何か。仕事の意義とはなにか。我が社の存在理由は何か。社長が、自分の魂と行動で、言葉に体重を載せて、熱く熱く語ることです。

もう一つの条件が、“社長には帝王学”を学んでいただき血肉化し、大事な判断をするときには、常にこの原点に戻ることです。

非常にいいタイミング（令和3年1月）で『貞観政要』全訳注、講談社学術文庫から石見清裕先生が書下ろしで出版されました。772頁におよぶ非常に大部な力作です。是非とも、座右の書としてお持ちください。

帝王学は、古来トップとして、どうしても身に付けなければならない学問といわれています。動乱が常の支那に於いて、僅か13年間（貞観10年から23年）の安定した貞観の世を作り出しました。太宗（李世民）と臣下（魏徵・房玄齡・杜如晦・李靖等24名）との議論・問答集です。臣下が皇帝に諫言し、皇帝がそれを受け入れたという極めて稀な事例です。

日本においても、鎌倉幕府や徳川幕府は、これを参考にし、信長や秀吉は参考にしなかったことが、永続したかしなかったかの差であるという識者もいる程です。

社長に厳しいことを言う者、耳に痛いことを言う者を遠ざけると、間違いなく墮落が始まります。会社が傾きます。社長が聴く耳を持つこと。素直さ、謙虚さを忘れないこと。正々堂々と諫言する部下を育てること。

こういうことが「帝王学」の学びの真髄です。言うは易し、行ふは難しです。

“企業は、社長の器以上にはならない”ということが証明されるのです。

社長、令和3年は、大チャンスとなる様に、大いに学び実践し、社員全員に伝える一年にして参りましょう。

社員全員が、本当にやる気を持って働いてくれるようになり、社員のモチベーションも上がっていきます。図らずも、経営の目的が達成されるのです。



今月のポイント

“学ぶに如かざるなり”