

まえがき

今この本を読んで下さっている読者の方の中には、私のブログやSNSをご覧頂いている方も見えると思いますが、私があるような場所で発信している内容は、基本的にポジティブで、悩みや苦しみ等とは縁がない人間のように感じられているかもしれません。しかし、私とて、経営者である以上、様々な困難に直面することもあるし、苦しみが無いわけではありません。しかし、私の場合、そういう経営者ならではの厳しい環境の中、様々な苦難を乗り越えていく過程で、物事の捉え方や考え方を変えるだけで、充実した幸せな人生が手に入るということ、身をもって体得することができたのです。それは、小手先のテクニックや、交渉術のようなノウハウではなく

「経営者を苦しめているのは、経営者自身である」

という法則ともいえるべきものに気づくことが大きなポイントになります。この法則によ

れば、自分自身が自分を苦しめているわけですから、経営者自身が変われば、経営者の持つ苦しみも悩みも、これまでとは全く違うものとしてとらえることができるようになる。それが、私が日々、楽しく、生き生きと経営者として前向きに生きていける原動力です。そのように、経営者が新しい自分に生まれ変わっていくという意味を込めて、私はそれを、

「社長ルネッサンス」と名付けました。

本書では、その根本となる考え方や、具体的な例などを、できるだけ皆さんに実践していただけるようにご紹介していきたいと思います。

社長ルネッサンスという言葉は私が考え出したものですから、ほとんどの方は、いったいなんのことやら皆目見当もつかないと思います。一言でいえば、この言葉には、社長⇨経営者が、ルネッサンス⇨復興する、すなわち、自分本来の姿を取り戻し、新しい、生き生きとした生活を実現する、という意味が込められています。

私自身が、どん底のような状況から今の澆漑と生きる自分に生まれ変わったように、その経験の中で私が得たものを通じて、この本を手にとって頂いた皆さんに、今よりももっと充実した人生を獲得していただけたら、どれほど喜ばしいことか。それが私の強い思いです。

「社長」という言葉を使っていますが、必ずしも、経営者でなくとも、例えば、何らかの組織の責任者の方や、管理職として日々苦勞されている方など、幅広い立場の方のお役に立てるものと思っています。経営者でない方も、ご自身の立場に置き換えて、読み進んでいたければ、きっと、お役に立つものを、見つけていただけたらと思います。

本書は、いわゆるノウハウ本とは少し違います。こうこうしたら、こんな結果が得られるというよりは、ものの考え方や捉え方、発想の切り替えなど、精神面でのお話を中心にあります。その中には、少しだけ、勇気が必要な話も出てきます。しかし、誰もが、最初から、少しの勇気を簡単に持てるとは限りません。本書を読み進める中で、そんな勇気がいり

そんな話に出会っても、慌てず、焦らず、じっくりと、ご自分の中で、勇気が育っていくのを待っていただいて、一向にかまいません。本書は、読者の皆さんに、より快適な人生を送っていただくことが目的ですから、勇気を奮い立たせる苦労を背負ってしまったては、まさに本末転倒です。あくまでも、肩の力を抜いて、本書を楽しんで頂ければ、これに勝る喜びはありません。

まえがき

第一章社長ルネッサンスとはなにか

第二章社長ルネッサンスがあなたにもたらすもの

第三章会社はあなたのすべてではない

第四章会社と自分を切り離してみよう

第五章あなたがいなくても会社は動く

第六章突き放してこそ見えるものがある

第七章自分のマインドを込めた厳しい言葉

第八章人が考えなければ自分が倍考える

第九章思いが強いとマイナスになる

第十章問題解決を楽しむ

第十一章 人の心をノックする回数を決めておこう

第十二章 自分流を重ねる生き方

第十三章 別の視点を持てば、悪いことも良く見える

第十四章 無理していいカッコするな

第十五章 仕組み作りより人格を作れ

あとがきにかえて 社長ルネッサンスコンサルティングのご案内

第一章 社長ルネッサンスとはなにか

本書のテーマ、「社長ルネッサンス」とは、お客様のため、従業員のため、そして家族や身の周りの大切な人たちのために、日々経営に身を砕いている経営者の方たちが、自分自身が真に充実した楽しい人生を謳歌するための新しい発想、新しい精神、新しい行動基準を身に着け、生まれ変わっていただく方法を提唱し、様々な状況で、具体的な実践方法を示していくことを指しています。

私は、自らの体験と、実践経験に裏付けられたその効果を、この本にまとめました。

「社長ルネッサンス」が目指すものは、決して、抽象的な思想や言葉の遊びではありません。大切なのは、それがもたらす【効果】です。

経営者は、日常的に様々な困難やプレッシャーにさらされています。私もその一人です。朝から夜まで、日曜も休日もなく私たち経営者は実に厳しい立場に立ち続けています。そうまでして、なぜ、私たちは経営者という役目を担っているのでしょうか。これは、あくまで

私が感じていることからの推測でしかありませんが、経営者とは、ある意味、人並みに会社勤めができない人たちではないだろうかと思うのです。できないといっても、もちろん能力が劣っているというような失礼なことを言っているわけではありません。できないというのは色々な意味を含んでいます。例えば、会社の規則に縛られたくない、あるいは規則に収まりたくないという場合もあるでしょうし、自分の力で物事を切り開かずには生き甲斐を感じられない人もいます。また、取り巻く環境の必然性から、経営者の道を選ばざるを得なかった人もいるでしょう。いずれにしても、世間一般でいうところの、会社勤めという生き方ができない人たちではないかという意味です。会社勤めには、会社勤めの辛さや苦しみがたくさんあります。時間に縛られた生活リズム。上司や部下、同僚との人間関係。会社内での、自分の能力評価への気遣い、よくも悪くも、ある程度予想がつく未来の自分の姿。会社勤めとは、組織の一員として働き、報酬をもらうということですから、当然わがままや自分勝手

は許されない。場合によっては、自分が突出して活躍すること自体が憚られるという事態も十分あり得る環境です。そして、ほとんどの場合、毎日同じ人たちとかかわりながら仕事を進めていかななくてはならないので、人間関係を良好に保っていくという努力も怠るわけにはいきません。

では、経営者はどうでしょう。人間関係という面では、やはりお客様との関係もあるし、スタッフの人たちとの関係も大切にしなければなりません。という面はあるものの、それらのことは、ある程度、自分の判断基準に照らしてそれをやっているわけで、誰かに押し付けられたものではありません。経営者はタイムカードを押すこともなく、基本的に時間に縛られることもない。たとえ毎日朝礼に出席している経営者の方でも、それは自分の意志でそうしているだけで、規則に縛られているわけではないでしょう。

経営者の未来は、自己責任です。自分が頑張れば、想像もできないような素晴らしい未来

が実現する可能性も十分にあるはずです。そういう意味で、私たち経営者は苦しみと希望のはざままで生きているのです。

経営者は、会社勤めをしている人たちとは比べ物にならないくらい自由度の高い生活を送っていると言えるでしょう。経営者が求めているのは、広い意味でのこの自由です。一言でいえば、経営者とは、『決まった時間にタイムカードを押す』生活には、耐えられない人たちです。そして、自分の未来に無限の可能性を見出したい人たちでもあります。

そう考えると、経営者は実に楽しく素晴らしい生き方のようにもありませんが、もちろん、自由な分だけ、押し掛かる責任も重くなるというデメリットがあります。普通に会社勤めをしていれば、毎月給料というお金が手に入ります。ボーナスの時期にも、ある程度まとまったお金が支給されます。それらのお金は、人によって金額に違いはあるにせよ、会社が経営不振にでもならない限り、まず間違いない手に入ることができるといえるお金です。生きていくうえ

で、お金が大切なのは言うまでもありませんが、そんな大切なお金が、安定して手にすることができるということは、とても大きなことです。だから、多くの人は経営者になるより、会社勤めの道を選ぶのでしよう。

経営者はそうはいきません。もちろん、業績が安定していれば、経営者も、毎月決まった収入を得ることは問題なくできるでしょう。しかし、それを保証してくれる人はどこにもいないのです。会社勤めをしている人は、自分たちの給料は、社長が保証してくれると考えるのは自然なことです。しかし、経営者自身が、自分の収入は経営者⇨自分自身が保証してくれると試してみても、それは何の保証にもなっていない。自分の会社に勤めてくれている人たちの給料も、自分自身の収入も、自分の経営の才覚で稼ぎ出さなければならぬ厳しい立場に経営者は常に立っています。

お金のことばかりではありません。経営者は、自分の意志で付き合い相手を決めることができます。付き合い方も決めることができます。しかし、自分の会社に売上、収益をもたらしてくれるのは、お客様です。また、日常の仕事をこなしてくれるのも、従業員の人たちであり、仕入先や、外注先などの経営者や従業員の人たちです。会社勤めでの人間関係は、仕事が入滑に運ぶようにより多くの注意が払われるでしょうが、経営者の人間関係は、間違いなく収益を上げるためにあらゆる面に注意を払わなければなりません。

簡単な例で考えてみても、このように経営者は自由である分、その行動やものの考え方には、大きな責任が伴っています。本書を手にとっていただいた方は経営者の方が多いのではないかと思います。経営者であれば、この辺のことは十分に実感し、日々頭を悩ませている事柄ではないでしょうか。

そうです。経営者は、自分の責任で、あらゆることを成功に導かなければならないという大変なプレッシャーに日々さらされているのです。経営者は時間の自由がきくと書きましたが、その代わり、寝ている時間以外、経営のことから頭が解放されることはありません。経営について考えていない時間はあるかもしれませんが、それは、経営から解放されたわけではありません。会社勤めの人たちが、タイムカードを押したら、ひとまず、明日の朝までは、仕事のことは忘れて、好きな時間を過ごすことも可能でしょうが、経営者にはそういう切り替えはできない。時間が自由というのは、時間のけじめがないという意味でもあります。つまり、私たち経営者は、朝から晩まで経営という重荷を肩から降ろすことなく、背負い続けているのです。

「経営者の責任と夢を果たすために、苦勞し、辛い思いをするのは当たり前」

という考え方は、一面の真理を物語っています。しかし、だからといって、苦勞や辛い思

いをせずに立派な経営者になってはいけない、ということでは決してありません。そうはいっても、努力や、試行錯誤なしに、簡単に成功が納められるというような安易な考えを進めているわけではもちろんありません。私は、人一倍努力しているし、人一倍試行錯誤をしていると自分では思っています。そして、しかも、いつも澆漑として生きています。人生を目いっぱい楽しんでいるといってもいいくらいです。そこに社長ルネッサンスの真骨頂があります。

ここでひとつ、ご自分自身に投げかけてみて頂きたいのが、

「経営が、あなたの義務になっていないか」

という問いです。もし、あなたが、これまでに、会社勤めをされた経験があれば理解していただきやすいと思いますが、会社勤めには、多かれ少なかれ、一種の義務感のようなものが伴います。自分や家族の生活を守らなければならないという義務感は、ここでは一旦置いて

ておくとして、会社の仕事そのものに対する義務感です。あなたが、きちんと仕事をしなければ、当然、会社の機能に支障をきたします。もし、きちんと仕事ができなければ、その人が会社にいる意味自体がなくなってしまう。だから、誰もが、会社の一員としての義務を果たすべく、毎日頑張って仕事をしているわけです。もちろん、ほとんどの人は、義務感だけで、仕事をしているわけではありません。仕事が楽しいことだってあるし、仕事をすることで、充実感を満たすことができる。義務感と、仕事をすることの喜びや充実感、いろいろな思いの中で、人は働いているのではないのでしょうか。

この点については、おそらく経営者も同じなのではないかと思えます。もともと、経営者が重い責任を感じるのは、お客様や、従業員の人たち、あるいは、社会に対する義務感に負うところが大きい。ただ、会社勤めをしている人と、経営者の義務感が違っている点は、会社勤めで背負った義務感は、会社を辞めれば一旦なくなるという点ではないかと思えます。

仕事をやめても、また別のところに勤めれば新たな義務感が生じるわけですが、とりあえず目の前の義務感から解放される方法があります。しかし、経営者は、大抵の場合、会社を辞めて経営者の義務から逃れるということとはなかなかできるものではありません。そう考えると、その分、経営者には、より大きな経営者であることの喜びや充実感、あるいは、会社勤めでは得られないような報酬などがあって、バランスがとれる面があるのでしょう。そういうふうなバランスを取って経営者としての責務を果たしている。それが経営者の日常になっていく。その中で、経営者は、自分が義務によって行動していることさえ、忘れてしまっているのではないか。言い方を変えれば、義務が経営者を突き動かす原動力になっているのではないか。さきほどの質問には、そういう意味が込められています。

かといって、別に、義務感ではなく、経営に対する志を持つとか、そんな難しい話を持ち出すつもりはありません。そもそも、経営者の義務は、逃れるのがとても困難なものです。

だから、「経営が義務になっていないか」と問われて、「その通り」と答えるのも、不思議ではありません。しかし、それだけでは、経営者の中に、ルネッサンスはなかなか巻き起こらないのです。なぜかといえば、義務感で経営者を務めるといふ思いは、そこでその経営者の生活が完成してしまう。そう考えるからです。言い方を変えれば、自分は義務を果たしている。だから、今の自分の生活は、正しく機能している。そう思うことで、より、充実した別の「何か」を求めようとは思わなくなってしまう。

経営者に、経営者としての逃れがたい義務があるのは当然として、その義務を果たすのと、あなたの人生が充実するのとは、必ずしもイコールではない。そう言いたいのです。

経営に集中して、義務を義務とは感じず、苦しみよりも、経営者として活躍することによって充実感に満たされている経営者も、たくさんみえると思います。むしろ、そうであれば、それは理想的な経営者の生き方であると思います。そういう経営者には、「社長ルネッサン

ス」は、もともと必要ではないのです。社長ルネッサンスに興味を抱いて頂きたいのは、経営者としての苦しみが多く、さらには経営者としての充実感が得られていない。あるいは、もっと自分には、違う生き方があるのではないかと常々思っている方。精神的な安定、苦悩からの解放、そういったものを望んでいる方。

そんな、悩めるすべての経営者の方に、私の「社長ルネッサンス」で、是非、心機一転、新しい生き方を見つけてほしいものです。

第二章 社長ルネッサンスがあなたにもたらすもの

「社長ルネッサンス」は、ある意味発想の転換でもあります。

といっても、単純に、発想を転換して、苦しい状況を苦しくないという発想をなさないと
いうわけではありません。それは、気持ちの切り替え程度のことと、根本的な問題の解決に
はなりません。そうではなくて、物事の見方、解釈の仕方を変えましょうということだと思
ってください。

私たち経営者は、時間があれば、自分の好きなことをしたり、趣味を楽しんだり、お酒が
好きな人は、息抜きにお酒を楽しんだりされることもあるでしょう。しかし、私が知る限り
では、多くの経営者の人たちは、会社というものと一体になっています。会社は、自分と切
っても切れない、一心同体の存在という思いを持った方が多いように思います。だから、そ
こで発生した苦しみや問題は、すべて自分に関わる深刻な問題として、自分自身の痛みとな
ります。

では、「社長ルネッサンス」の考え方ならどうか。

まず、なぜ経営者は会社と一心同体という感覚を持つてしまうのかを考えてみると、それは、

「会社が自分のすべてである」

という思いがそうさせていると聞いていいと思います。敢えて、思い込みといってもいい。つまり、会社の存在が、自分の人生を象徴するものであり、自分の生きる糧であるという思いから、ほかのものは見えなくなっている。ゴルフも、お酒も、高級車も、それは単なる息抜きに過ぎない。人生のアクセサリーに過ぎない。あくまでも、自分の存在意義は会社経営であり、会社の存在は自分のためにある、という考え方。これを全く違う発想、視点で考えてみるとどうなるでしょうか。

もちろん、自分の会社を離れても、ゴルフやお酒が生きる糧をもたらしてくれるわけでは

ありません。会社を離れるといっても、経営者としての仕事をやめてしまうという意味ではないので安心してください。ここで言いたいのは、会社は経営者のすべてではなくて、また、経営者の主たる要素ではなくて、経営者の人生の一部でしかないということなのです。これは、経営者だけでなく、多くの人たちにも当てはまります。会社勤めをしている人でも、会社のことと悩みがあるならば是非一度考えてみてください。会社は自分の一部でしかない。そういう考え方が理解できれば、あなたの人生はずっと実り豊かで、楽しいものになるはずです。そのような考え方を身につけていくのが、「社長ルネッサンス」です。この会社はあなたの一部という考え方については、次の章でもう少し詳しく説明していきます。

さて、「社長ルネッサンス」の考え方を身につけることによって、何が変わるのか。

ひとつくくりには経営者といっても、悩みや苦しみは、人それぞれです。悩みの度合いも違えば、物事に対する感じ方も違う。だから、こうすればこうなると一概に言えるものではない

のですが、発想の転換によって、経営という戦場の中で、苦しみや辛さだと思っていたものが苦しいもの、辛いものではなくなる。楽しく生きる術を発見できる。さらにそれが新しい行動となって、新しい自分、新しい人生を切り開いていける。それが「社長ルネッサンス」が目指すものです。

例えば、経営者は、お客様や、従業員の方々など、多くの人たちと日常的に接しなければなりません。そこでは、様々な葛藤が日々繰り返されていることでしょう。毎日、多くの人に気を使い、良好な人間関係を保つために腐心している方は多いと思います。それでも、そんな努力が実って、ビジネスが円滑に運んでいけば救いもありますが、苦労ばかりが多くて、実りなしだと、精神的に消耗してしまうのも無理からぬことです。人が思うように動いてくれない。従業員教育の効果が上がらない。何度言っても伝わらない。そんな経験をもしされているとしたら、そんな時、自分は経営者だからそのくらいの苦労は当たり前と割り切って

はいないでしょうか。

あるいは、物事がうまく運ばないとき、自分のやり方が待ちがっているのではないか。自分には、経営者としての才覚がないのではないかと悩まれることもあるかも知れません。

そんなとき、ただ頭を抱えてじっと耐え忍ぶのか、それとも、自分の心の動きや物事の捉え方、大げさに言えば、自分の内面に革命を起こして、澆漑と生きていくのか。その差は、頭で考えただけでも歴然としています。

一言でいえば、「社長ルネッサンス」で、自分を蘇らせるということは、すなわち、よりよく生きることに他ならないのです。

第三章 会社はあなたのすべてではない

ここからは、話がわかりやすいように、読者の皆さんが、経営者であるという前提でお話を進めていきます。もちろん、そうでない方にも役立つ内容はたくさんありますので、あまり厳格に考えずに読み進んで頂いて差し支えありません。

まず、「社長ルネッサンス」の手始めに、

『会社はあなたのすべてではない』

という言葉の持つ意味から考えていきたいと思います。もし、経営者であるあなたから、経営している会社がなくなったら、あなたはどうなるでしょう。これは、経営者にとって決して望ましい状況ではないので、ほとんどの経営者が想像さえしたくない、いや、ほとんど想像を拒絶するような、縁起でもない状況であるはずです。でも、想像するだけなら許されるでしょう。少し、勇気を振り絞って、今の会社がなくなってしまったと仮定してください。ただし、会社が倒産したとかいった負の状態を想像していただくと、様々な負の状況が思い

浮かんでしまうので、あり得ないことではありますが、突然会社という存在だけが、なくなってしまうと仮定するのです。働いていた従業員も、取引先も、あなたとは関係ないところで、何の問題もなく、これまで通りの生活やビジネスを続けているので、その点は心配いりません。つまり、この状況は、あなたにだけ、大きな影響を与えていると思ってください。あくまで仮定なので、事業の借金などはないという前提でかまいません。そこで、あなたはどうなるか、考えてみてください。

まず、当然のことながら仕事がなくなります。その結果、一番切実な問題ですが、収入がなくなります。そして、いわゆる社会的地位というものもなくなります。あなたが経営者だからという理由で、あなたのそばにいた人たちとは疎遠になるかもしれません。

少し考えただけでも、あなたの生活は激変してしまうのは明白です。しかし、マイナス面ばかり上げましたが、プラスの面もないわけではないでしょう。自分のために使える時間が

増える。これまでとは違ったことに挑戦できる。資金繰りや人間関係など、経営で多く発生する問題で悩まなくてもいい。新しい人間関係を構築できる可能性が広がる。

つまり、会社がなくなるといふことは、新しい人生が始まるということでもあります。そう考えると、今のあなたは、今の会社の経営者という、人生の選択肢のひとつを生きているに過ぎないということに気づかれるのではないでしょうか。「社長ルネッサンス」は、あなたに会社を手放すことを勧めるためのものではないので、これはあくまで考え方の問題です。しかし、こうすることで、あなたにとって会社あるいは経営者としての仕事というものの正体の輪郭がおぼろげながらも、見えてくるはずです。今までは、空気のようにあつて当たり前、自分の会社のない世界など想像さえしなかった新しい世界が見えてくる。それが「社長ルネッサンス」のスタートラインです。

「今の経営者としての立場は、人生の選択肢のひとつ」

であり、

「今の状況はたまたま選択されただけ」

と考えれば、会社や経営者としての仕事とあなた自身との距離感は今までとは違ったものになっていきます。

今の状況を自分に課せられた必然とは思わない。自分の会社や経営者としての地位は、唯一無二のものではない。そういう見方ができるようになると、経営者の心は軽くなり、人生に無限の可能性を見出すことができるようになります。私は、製薬会社の経営者です。もちろん、その仕事に人生をかけるくらい全力を注ぐ努力を日々続けています。しかし、一方で、様々なことに挑戦し、新しい環境、新しい人脈を築けているのは、この、会社との距離感が大きく影響していると思うのです。

前章で、経営者の義務感に触れましたが、義務感は、あなたの人生を制約し、支配してい

ます。義務感の支配から、一步外に出て、そこにどんな世界が開けているか。そこには、自由で、無限の可能性を秘めたあなたの姿が見えるはずです。

念のため言っておきますが、経営者としての義務を果たさずに別の世界に行きなさいと言っているではありません。義務は義務として、苦しみは苦しみとして受け入れるとしても、それ以上に、あなたの自由と可能性は、大きく広がっているということに、まず目を向けてみてはどうかという話をしているのです。

その自由と可能性は、ひよっとしたらビジネスの分野ではないかも知れません。個人的な活動の分野で花開くものかもしれません、要は、経営者としての義務感に囚われて自分を制限しないことです。私は、そういう意味で、自由奔放に生きています。製薬会社の経営者という役割ももちろん、全力で果たしながら、それ以外にも、この世には素晴らしいことが数えきれないほどたくさんある。そう思えば、わくわくしてきます。そうなれば、経営者とし

ての日常の悩みや苦しきもふつとんでしまいます。私がそんな風にふるまうことができるのですから、皆さんにも当然そんな生き方が可能です。私は、色々なことに挑戦し、毎日を目いっぱい楽しんでいきます。私には、少しも特別の能力があるわけではありません。人と違うところがあるとすれば、経営者というひとつの枠組みに縛られることなく、自由な発想で、自分の可能性、人生の可能性が広がるように、ずっと努力し続けている。そこだけだと思っています。

あなたもこの機会に、会社とは切り離れた自分自身が何者であるか、自分にはどんな可能性が秘められているのか、じっくり思いをめぐらすことをお勧めしたいと思います。

第四章 会社と自分を切り離してみよう

第三章で書いたように、「社長ルネッサンス」を理解していただくには、自分と会社を切り離して考えるのが非常に重要になります。この章では、もう少し具体的に、会社と経営者の関係についてみていくことにしましょう。

「自分と会社を切り離して考える」ということは、わかりやすく言えば、経営者であるあなた自身が、どういう存在であるかを見直す作業です。経営者であるが故に、あなたは、○
○会社の社長さんという概念で総括されることになります。しかも、それは自他ともに認める疑う余地のないあなたの定義になっているはずです。だから、経営者は寝ても覚めても、仕事をしているときはもちろん、プライベートで遊んでいるときも、食事をしているときも、○
○会社の社長さんであり続けます。わかりやすく言えば、肩書Ⅱあなたです。

だから、あなたから会社を切り離すということは、あなたがあなたでなくなってしまうくらい、考え難いことと感じるのは無理からぬことです。でも、そう難しく考える必要はありません。

ません。あなたが、あなた自身を、〇〇会社の社長さんではなくて、ひとりの人間、あなたの名前が山田太郎さんなら、肩書も何もない、山田太郎さんとして自分を見つめなおせばいいだけのことです。

なぜ、そんなことをするのか。それは、「社長ルネッサンス」には、経営者の心を救う力があり、しかもそれが大きなテーマの一つだからです。これはすごく単純な話で、経営者の苦しい、あるいは辛い心情、その源泉は会社なのですから、経営者から社長という肩書を取り除いた状態が、経営者にとって究極の、心情的に救われた状態だからです。

あなたが山田太郎さん、すなわち一個人以外の何物でもなくなった状態を、うまく想像し、心情的にも、その心境が身内に実現できれば、あなたが「社長ルネッサンス」によって、今とは違う、新しい自分を発見することができるというわけです。

実際に会社を辞めてしまうわけではありませんから、これはあくまで頭の中、気持ちの中

で行う作業の第一歩ですが、念のため言っておくと、これは、会社とは無関係になった自分を想像して、いい気分になって終わりではありません。目的はそれではないのです。大切なのは、そのような状況になったとき、あなたが物事に対して、もう少し大げさに言えば、人生において、

「どのように考え、どのように行動するようになるか」

それを知ることが最大の目的です。そして、今まで通り経営者としての仕事をこなしながら、経営者ではない自分としての人生も謳歌する。本来の自分を突き詰めて、自分らしく生きる。それがどういうことなのか分かる。そこがポイントです。

では、具体的に会社と自分を切り離して考えるにはどうしたらいいか。

それは、経営者であるがゆえに制約されているものは何かを具体的に認識することです。

経営者だから人材を育てなければいけない。経営者だから、苦勞して経営課題に挑まなければ

ばいけない。自分の意志に沿わない言動を強いられる。経営者としてのプライドを保たなければいけない。経営者だから、従業員と一緒に汗水たらさないとししがつかない。考え始めたら次から次へと出てくることでしょう。それらの制約は、苦しみ、辛さにつながります。それらに目を向けず、それが当たり前だと思って日々を過ごしてしまえば、いつまでたってもあなたの【ルネッサンス】は始まりません。制約を自覚して、それにどう対処すればいいのか、それが「社長ルネッサンス」のノウハウです。

自分と会社を切り離すというのは、言い換えると、会社の制約から自分を解き放つことでもあります。しかし、言葉でいうのは簡単でも、実際はそう容易なことではありません。大抵の経営者は、自分の会社の経営にどっぷりとつかっている場合が多いでしょう。他に趣味や気を紛らわせるものがあつたとしても、それは、あくまでも、一時的なもの。趣味や遊びが、自分に最も必要な経済的な能力や、周囲の人を幸せにするという思いをかなえてくれる

ことはまずありません。では、経営者が自分と会社を切り離すためには、何が必要なのか、それをもう少し具体的に考えてみましょう。

最初に書いたように、経営者を苦しめるのは、経営者自身です。自分と会社を切り離せないとしたら、その原因も、経営者自身にあります。少し乱暴な言い方かも知れませんが、自分と会社が切り離せないというのは、経営者の思い込みだと私は思っています。現に、本書をお読みの経営者の方で、自分と会社を切り離すということについて、真剣に考えられた経験のある方は、ごく少数なのではないでしょうか。その中で、それをうまく実現されている方はさらに少ないはずです。そもそも、自分と会社を切り離すという発想をする人も稀でしょうし、万一思い当たったとしても、必要性を感じない。メリットが感じられない。

自分と会社が離れるというのは、直感的にデメリットばかりが思い浮かびます。何より、やることなくなる。収入がなくなる。人が離れていく。そんなことをわざわざ考える人の

方が、むしろおかしい。それが普通の発想だと思います。だから、まず、自分と会社を切り離すことのメリットに気づいてもらう必要がある。それが、この章で説明した、頭の中でまず考えてみるということになります。

そうやって、メリットがおぼろげながらも、わかって頂けたとして、これが難関なのですが、どうやって具体的に、会社と切り離された状況を作るのか。これが問題です。趣味やお酒のような楽しい時間は、一時的に仕事を忘れることで実現します。だから、仕事に戻れば、その喜びは消えてしまいます。次は、いつゴルフに行けるかなど、それを楽しみに、仕事に励む状態に戻っていく。

しかし、社長ルネッサンスでは、自分と仕事を切り離すのは、物事の発想の仕方自体を根本的に変えることでもあるので、たとえば、あなたが、会社の会議に出ている時でも、資金繰りのために、帳簿とにらめっこしている時でも、その状態がいつでも、続いているのが理想

です。そうなれば、あなたは、苦しい仕事も、辛い状況も、生き生きとした時間、充実した時間が過ごせるようになるはずです。そのために必要となる重要な要素。それが、「自己の確立」です。

自己確立については、拙著「アートな発想法」でも触れていますが、ここでは、

「本来の自分」に目を向ける、くらいの軽い意味でとらえていただいた方がわかりやすいかも知れません。すなわち、自分はどんな人生を歩みたいのか。自分がやりたいことは何か。自分は何に生き甲斐を感じるのか。自分の性分にあったやり方は何か。そういう自分の根本的な部分をはっきり自覚して、会社での経営者としての姿に照らし合わせてみるのです。

今の経営者としてのあなたの姿は、本来の自分が思い描く像とはかけ離れているかもしれません。そうならば、それをしっかり受け入れて、本来の自分を忘れることなく、今の経営者としての働きを維持しながら、どうすれば、本来の自分を取り戻せるかを考えてみる。そ

うすると、経営者としての自分と、自分が理想とする自分が、くっきりと見える。それが、自分と会社が切り離された状態です。もし、ふたつの像に相違がなければ、あなたは理想的な状態でいられるわけですから、わざわざ自分と会社を切り離す必要性はなくなる。この、ふたつの像を一致させることが究極の「社長ルネッサンス」の姿です。

このとき、理想的なあなたは、ひよつとしたら、経営者としての仕事をあまりしていないかもしれません。その場合は、あなたの仕事の仕方そのものを見直す必要があるかも知れませんが、それについては、次章で考えていくことにしましょう。

第五章 あなたがいなくても会社は動く

仕事の仕方という意味で、経営者にはふたつのタイプがあると思います。それは、実務はスタッフにすべて任せて、自分は経営者としての仕事だけに専念するタイプと、自分も従業員の一員のように、実務をこなしているタイプ。実務はもちろん、日常の経営に関わる仕事も人に任せている経営者でもないではないでしょうが、それはオーナー的な色合いが強く、一般的には、経営者は経営に関わる仕事を大なり小なり抱えているので、ここでは触れないことにします。

タイプが分かれるのは、会社の規模や、歴史、経営者の考え方など、様々な要因があつてそうなるのだと思いますが、私は、経営者は、会社の実務に携わらないほうがよいと考えています。その理由は、いうまでもなく、経営者は、自分にしかできない経営に関する仕事に専念すべきだと思っているからです。日常的に実務を持っている経営者は、

「この仕事は自分にしかできない。ほかの人間にはうまくできない」

と 思 っ て い る 場 合 が 多 い の で は な い で し ょ う か 。 も し 、 仕 事 を す る 人 が 、 そ も そ も 経 営 者 ひ と り し か い な い と か 、 営 業 担 当 が 、 経 営 者 ひ と り だ け で 、 し か も 、 人 を 雇 う 余 裕 も な い の で あ れ ば や む を 得 ま せ ん が 、 そ う で な け れ ば 、 経 営 者 は 実 務 に 携 わ る べ き で は な い と い う の が 私 の 考 え で す 。 そ れ は 、 い う ま で も な く 経 営 者 の 仕 事 は 経 営 だ か ら で す 。 ど ん な 職 務 で あ れ 、 人 は 、 一 日 を 忙 し く 過 ご す と そ の 労 働 に 満 足 感 を 得 ま す 。 経 営 者 も 毎 日 実 務 を こ な す こ と に よ っ て 、 い か に も よ く 働 い た と 感 じ る の は 変 わ り あ り ま せ ん 。 そ こ で 、 経 営 と い う 本 来 の 仕 事 を 忘 れ て し ま い ま す 。 実 務 で 汗 を 流 す こ と で 、 自 分 が 会 社 存 続 の 原 動 力 に な っ て い る と 錯 覚 す る の で す 。 従 業 員 の 人 た ち と 同 じ 目 線 で 、 汗 を 流 す 経 営 者 は 、 従 業 員 か ら 見 る と 親 近 感 を 持 た れ や す い と い う メ リ ッ ト が あ り ま す 。 そ れ も 経 営 者 と し て は あ り が た い こ と な の で 、 さ ら に 実 務 に ま い 進 す る 可 能 性 も 高 く な り ま す 。

経 営 者 が 実 務 に と ら わ れ る と 、 本 来 経 営 者 と し て 見 る べ き も の が 見 え な く な り ま す 。 そ れ

が、経営者が実務につくことの大きなデメリットです。

実務に携わる経営者の大きな特徴として、

「自分が実務をこなさなければ、この会社は成り立たない」

と考える傾向があるように思います。そうになると、いよいよ実務から外れることは望むべくもありません。

さて、この状態を社長ルネッサンスの視点から見るとどうなるでしょう。

このような経営者は、いわば、会社の業務に組み込まれてしまっているわけですから、到底会社と自分を切り離せるわけがありません。このようなタイプの経営者に、私が知っても
らいたいと思うのは、

「あなたがいなくても会社は動く」

という事実です。

その人しかできないような特殊技術を持っているなら、確かにその人がその技術力を発揮しないと会社は立ち行かないでしょうが、その場合、その人は、経営者としての役目よりも、技術者としての重要性が高いわけだから、経営者としての立場を云々すること自体が無意味かもしれません。しかし、それはごくまれなケースで、大抵は、実務上のことは、従業員の方たちが経営者のやっている実務的な役目を担うことができるはずで、

どうすればよいかといえば、いうまでもなく重要なのは教育です。自分がやっている仕事を、教育をもってきちんと従業員がこなせるようにする。そして、自分は、本来の仕事である経営に専念する。そうなって、はじめて社長ルネッサンスによって、より素晴らしい人生を獲得することができるようになるのです。

前章で、理想の自分に経営者としての姿を一致させていくというお話をしましたが、そのために、重要な作業があります。それは、

「本来経営者としてあなたがすべきことは何か」

それを、明確にすることです。この章で、自分が会社の機能として取り込まれないことを強調してきましたが、そのためにも、あなたがすべきことが何かを明確にしなければ、今の仕事の仕方を変えることもできません。そして、本来やるべきことをやることで、あなたの会社とのかかわり方も大きく変わることでしょう。経営者として、重要な役割をしつかり果たせば、あなたは、より本来の自分を取り戻しやすくなるでしょう。

では、経営者は何をすべきか。残念ながら、この問いに対する、決定的な正解はありません。それは会社の状況によって、まったく違うものになるからです。

例えば、スタッフの方に、資金繰りの専門家がいて、堅実にその役目を果たしてくれるなら、あなたは資金繰りの仕事は、その人の業務がうまく機能しているかを確認すればいいだけになるかも知れません。

同じように、スタッフの方に、従業員をうまくまとめ、人事面を仕切ってくれる人がいれば、日常の人事に関する業務に、にあなたが苦勞することがなくなる。

しかし、です。それで問題か解決しないのが、難しいところです。資金繰りでいえば、普段からあなたがまったく銀行と顔を合わせていなければ、いざ、大きな投資が必要になったときにどうなるか。人事面でいえば、あなたが従業員と接する機会が減ること、日常業務をこなすのが仕事の目的となって、企業として、従業員を成長させる力がなくなってしまうのではないか。そういった懸念が生まれてきます。

少し横道にそれますが、経営者と従業員の成長という視点では、私は、

「山脈型経営」の考え方を提唱しています。従業員の方たちが、いつまでも同じレベルで、日常業務をこなしていく企業活動のタイプは、私はバームクーヘン型といっています。組織が大きくなっても、それは、上に伸びるのではなく、バームクーヘンのように、同じ高さで、

外側に広く拡がっていくイメージです。これに対して、山脈型は、経営者を頂点として、経営者が、より高いレベルに達していくとともに、その後に続いて、従業員の方たちも成長し、どんどん上に伸びていきます。やがてそれは、人材の山脈となるという考え方です。私は、この山脈型の経営を理想として、日々自分自身が精進するとともに、従業員の方たちの成長のために努力を続けています。しかし、バームクーヘン型の経営が悪いといっているわけではありません。バームクーヘン型の経営は、伝統を守るなど、一定のレベルを維持するため効果を発揮します。あなたの会社は、山脈型を目指すのか、バームクーヘン型が適しているのか、一度、この機会に考えてみてください。

話が少しそれましたが、このように、経営者の仕事は、人に任せただけからといって、きれいなさっぱり経営者がその仕事から解放されるかというところではないことがわかります。そこが難しいところでもあります。まずは、会社の業務に支障のない範囲で、これだけは自分

がやらなければならないことを考えてみましょう。そして、それ以外の今あなたがやっている仕事も明確にしてみるのです。それらは、どうやれば、人に任せることができるか、誰にどうやって任せばいいのか。それを、しっかり考えてみる。すべてが簡単には解決しないでしょうが、ここ一番と頑張ってみてください。そうすると、あなたの仕事の価値が変わってくる。自分は、本当に重要な役割を果たす。他の業務はしない代わりに、自分しかできないことは、自分がしっかりやる。会社に対するそんなスタンスが生まれてくればしめたものです。そうすることで、あなたは、しっかりと経営者としての役割を果たしながら、自分と会社を切り離して考える足掛かりをつかめることになるでしょう。

第六章 突き放してこそ見えるものがある

突き放す、という言葉は穏やかではありませんが、それは、その言葉が冷たい感情を思い起させるとともに、私たちが最も苦手な行為のひとつだからかも知れません。この章では、いろいろなものを突き放すことを考えてみます。私たちは、様々なしがらみの中で生活しています。家族や親せきとのしがらみ、友人とのしがらみ、お客様とのしがらみ、従業員とのしがらみ、上司や部下とのしがらみ、ビジネスパートナーとのしがらみ。「しがらみ」は、「柵」と書きます。文字通り、私たちの行動をせき止める柵です。そう、私たちは様々な人間関係や利害によって、行動を制約されているのです。これは、経営者として、その力から逃れることはできません。だからこそ、私たちは、しがらみ、すなわち制約があるのは当然のことだと肯定し、それに逆らわないのが正しいと思っています。実際、それらの制約に従うほうが賢明な場面もたくさんあるのも事実です。無理にそれを打ち破ろうとして、大きなマナスを招く必要はないでしょう。しかし、それが必要な場面も必ずあるはずです。また、

それを破ることで、新しい視点、新しい世界が開けることにもなるのです。

具体的な例を挙げてみましょう。

従業員と経営者の関係について考えてみます。経営者にとって、従業員との関係性は、永遠のテーマです。待遇面、自分との距離感、従業員それぞれの個性、従業員同士の関係、どれも経営者の頭から消えることはないでしょう。経営者である以上、日々心を砕いてみえるに違いありません。もちろん経営者として、従業員への気遣いも大切です。しかし、それがことなかれ主義になつては経営者としての職務を全うしているとはとても言えないということも、しっかり考える必要があります。従業員と仲良くやっていくことに気を取られて、いふべきことを言えていなかったり、従業員にいやな仕事をさせるのをためらったりしてしまうのはどうでしょうか。無論、何の意味もなく、自分が経営者だからといって、無駄に従業員をこき使ったり、いやな仕事を押し付けるのは論外ですが、いふべきことをしっかり言う。

やってもらわなければならないルールは、しっかり守ってもらおう。そういう厳しさが無い人に、経営者を名乗る資格はないと私は思います。

そうはいっても、経営者も人間だから、できればそんな厳しいことは避けて通りたい。でも避けられない。その時、経営者には、非常に大きなプレッシャーが押し掛かります。そこで、経営者だからと力を振り絞るのもいいですが、それでは経営者の身が持ちません。私は、そんなとき、

「突き放すのもひとつの従業員との接し方」と考えるようにしています。

人間関係をうまくやろう、問題が起きないようにしようという立ち位置で、従業員と接すると、そこに経営者としての苦しみ、痛みが生じます。そうではなくて、突き放すべき時には、突き放なしてみる。それが正しいと信じてやれば、そこから新しい関係性が見えてくる。そして、あなたは、今までの痛み、苦しみから解放される。突き放すべきときに突き放

さずして、苦しい思いをずっと続けるのと、正しいと思って突き放したことによって、しがらみの苦しみから解放されるのと、どちらが自分らしい生き方か、そこをじっくり考えてみてください。これは、従業員との関係だけでなく、様々な人間同士の関係性にも共通する重要な分かれ道です。大切なのは、

「自分らしさを失わない」

ことです。自分が正しいと思うことを抑えて、痛みや苦しみを味わうような生き方から、脱却することです。人間関係に限らず、「社長ルネッサンス」の神髄は、

「自分が楽になる選択をする」ことです。この考え方は後でも出てきますが、【楽】と言っても、ただ、何もしなくてよくなるといった楽ではありません。楽⇨自分の得になる、という意味です。

だから、何かを突き放すよりも、そうしないほうが自分が楽だと感じたら、無理に突き放

すことはありません。しかし、そのとき、安易にどちらが【楽】かを決めるのではなく、よくよく考えて判断してほしいのです。そうすれば、本当に、楽な気持ちになれるし、心情的にも救われます。それがあなたにとって、最もメリットのある選択に繋がるのです。

言うは易く、行うは難しで、言葉でいうのは簡単ですが、いざ、自分らしさを尊重する場面になると、色々な心理が働いて、なかなかすんなりとはいかないのも事実です。なぜ、自分のやり方、自分らしさを尊重できないかといえ、その原因は、そこには、相手のやり方、相手らしさが存在しないから。相手と自分が同じ考えで、同じ利害を持っているなら、意見も、行動も一致する。しかし、それがどこかで相反するのであれば、当然、それを否定された相手は、反発する。反発とは、必ずしも、言葉や行動に移す場合だけではありません。あなたのいうことに従いながらも、心の中では、同意していない。それが一度ではなく、度重なれば、その反感は、より大きくなっていく。だれしも、相手に反対されたり、自分に反感

を持たれるのを望みません。

それに第一、経営者が、自分らしいから、あるいは、そうすることが自分にメリットがあり、楽になれるからといって、それが正しい方向とは違う可能性は当然あります。時には、相手のいうことが正論という場合もあります。

当然ながら、相手のいうことが正論で、自分が間違っているのに、それを押し通すのは、経営者としてはもちろん、会社という組織に対して責任のある人のするべきことではありません。せんが、時には、本当は間違っているのに、正しいと思ってしまうことも十分あり得ます。そう考えていくと、また、自分の考えや判断、指示に自信が持てなくなり、突き放してはみたまものの、自分の意見を主張するどころか、優柔不断に逆戻りしてしまいます。

では、どうすればいいのか。それは、自分のマインドを、その意見に込められるかどうか、それが、重要な判断基準になるのです。

第七章 自分のマインドを込めた厳しい言葉

前章で、突き放すという、少し、きつい言葉を使いました。この章も、「厳しい言葉」という、文字通り厳しい言葉が使われています。しかし、ただ、厳しいだけではありません。マインドを込める。つまり、自分の思い、もつといえは、信念を込めて言葉を発するという意味があるということに留意していただきたいと思えます。

では、自分のマインドを込めた厳しい言葉とは何か。それは、その言葉を発する相手に対して自分の信念を伝えるということです。厳しい言葉というのは、相手に対して厳しい、耳が痛いという場合もありますが、それだけではなく、真剣に言葉を発し、それを相手に伝えたいという思いの強さがあります。これが、経営者が人に自分の思いを伝える時の心構えです。

では、そのマインドを込めた厳しい言葉が、なぜ社長ルネッサンスと関係があるのか。それは、社長ルネッサンスは、単に、自分の気分任せで、安易に楽なほうに流れることとは

根本的に違う次元の話だからです。経営者が救われる、楽な気持ちになれるその前提として、こういう厳しい態度、大げさに言えば、覚悟が必要になります。それが、この章のテーマです。

みなさんは、普段、言葉に自分の信念を込めて、言葉を発するというようなことはあるでしょうか。普通、そんな場面はあまり出くわさないでしょう。しかし、考え方を変えると、そのような機会は、日常的に、溢れているとも言えるような気がします。

極論すれば、人と会話をする時間は、すべて、自分のマインドを込めた言葉を発することのできる機会であるといってもいいと思います。だけど、私たちは、毎日毎日、口を開くたびに、信念を持って人と話しているわけではありません。そんなことをしたら、話をするだけで疲れ切ってしまうのが落ちでしょう。それに、そんな話を聞かされる相手も堪ったものではありません。普通に話をしているだけのはずが、信念に満ちた厳しい言葉を重ねられた

ら、会話どころではなくなります。しかし、その心構えは常にしておかなければならない。そう言いたいのです。日常会話というものは、そうそう緊張感を持ってやり取りされるものではありません。まして、経営者ともなれば、たくさんの人と話すことは日常茶飯事で、どんな場面でも、ソツなく、自分の意志を伝えるのに長けている方が多いのではないのでしょうか。それはある意味、素晴らしいことなのですが、それが、経営者の発言の弱さ、気持ちの弱さに繋がることも十分にあり得ます。普段から、常に、ここぞというときに、マインドを込めた厳しい言葉を相手にぶつける覚悟を常に持っていること。それが、経営者を強くします。また、相手も、あなたと真剣に言葉のやり取りをしてくれようになっしてくれよう。そう、そういう、言葉に対する経営者の覚悟のようなものを、持ち続ければ、あなたの周りの事柄は、きつと、あなたの望む方向に回転していくはず。弱々しい言葉が作り上げる人間関係が、どれだけ、あなたの経営者としての生き方の負担になっているか、じっくり

考えてみてはいかがでしょうか。

今よりも少し覚悟を持って、言葉を発する。自分らしい意見を持って人と話す。それは、自分自身が人と折衝するときの苦悩から解放されるとともに、相手にも良い影響を与えてくれる。例えば、自分に、心を込めて、人が話をしてくれることなんて、そうそうあるものではない。思えば、自分に、心を込めて、人が話をしてくれることなんて、そうそうあるものではない。多くの方は、そういう経験がないか、あっても、ごく稀なのではないかと思えます。それが、自分の上司、あるいは社長が、自分に、心を込めて会話をしてくれたら、それはひとつの喜びになる。本当に心が通じ合う契機になる。だから、言葉に自分のマインドを込めることがとても重要なのです。

誰だって、言葉にマインドを込めることができます。ただ、それを実践するかしないかだけの違いです。最初は、何か、話す相手も含めて、お互いに違和感を感じるかもしれません。やってみることで、そして、その積み重ねが、あなたも相手も変えることに繋がって

いくはずです。

第八章 人が考えなければ自分が倍考える

「もっと、真剣に考えてほしい」

「誰も真剣に取り組んでくれない」

経営者なら、そんな風に思ったことは一度や二度ではないでしょう。それもまた、経営者の代表的な悩み、苦しみの一つです。そこで、この言葉を思い出してみてください。

「自分が楽になる選択をする」

これが、社長ルネッサンスの神髄だと書きました。スタッフの人たちや、ビジネスパートナーは、自分が懸命に考えているほど、物事を考えてくれないと嘆くのは、出口のない迷路に迷い込んだのと同じ状態です。そんな風に嘆いても、人が急に、自分以上に、会社や仕事のことを考えてくれるようになるはずはありません。そんなことで嘆いているよりも、いつそのこと、相手が考えてくれないなら、自分がその人の分も考えてやる！人の倍考えてやる！と決心してみてもどうでしょうか。解決しない問題で、悩み続けるより、自分が頑張

って知恵を絞り、頭を働かせた方がどれだけ楽で、手っ取り早いのか、想像するまでもないでしょう。

これが、「楽なほうを選択する」の一例です。この考え方は、ビジネスのあらゆる場面で活用することができます。

例えば、あなたの会社に大きな投資のチャンスが巡ってきたとしましょう。大きな投資のリスクを背負って一気に会社の発展を図るか、小規模な投資を何度も繰り返して、すこしずつ会社を大きくしていくか。どちらも成功の可能性は五分五分。ただし、何も投資せずに今の状態を続ければ会社は衰退していくという状況を仮定します。

こんな時、私は、自分が楽なほうを選択します。楽なほうというのは、体が楽とか、仕事に楽とかいう意味ではありません。自分の心が楽なほうを選びます。もし、リスクを背負った方が将来性は魅力的であっても、そうしないほうが、自分の気持ちが安定していられるな

ら、そうしないほうを選びます。逆に、気長に投資するより、一気に発展を図った方が、自分の気持ちに合っている。楽しい気持ちで取り組める、というのであればそちらを選びます。

あきらかに、成否がわかっているものなら、経営者として成功する方を選ぶ、というより、失敗する選択は、もともと経営者として正しい選択ではありませんから、論外ですが、結果が見えないのであれば、あるいは、失敗につながるのでなければ、自分の心が楽なほう、楽しい方を選びます。そういう基準を明確に持っている、経営者は強くなれます。迷って、欲を出して、後でやっぱり、判断を誤ったのではないか等とくよくよ考えるより、この、心が楽という基準を信じたほうが、どれだけ、経営者は救われることでしょう。

もし、あなたが、何かで岐路に立ったなら、この基準を思い出してみてください。

こうして、自分なりの判断基準が明確にできると、それにつれて、物事を考える力にも変化が訪れるでしょう。何かの課題について、解決策を考えるにしても、その過程で判断が必

要な状態が想定されると、そこで結論が出せなくなると、先に思考が進まないというような状況になってしまいますが、自分の判断基準がしっかりしていれば、そんな時でも、思考を途切れさせることなく、複雑な問題について、深く思慮することも可能になっていきます。そうすれば、もし、様々な会社の問題について、思うように人が考えてくれないようなときでも、あなたには、その解決方法や、対処方法が、人一倍わかるわけですから、これまでのように、不平や不満を抱くこともなくなることでしょう。そして、前に述べた山脈経営のように、力のあるあなたを見て、きっと、周りの人たちも、よく考え、よりよいアイデアを出していく喜びに気づいてくれるのではないのでしょうか。これは、考えるという行為にとどまらず、

「人に不満を抱いたら、まず、自分が率先して自分が望む以上の結果を出せばいい」という教訓にも繋がります。まず嘆くより、自分がやって見せることです。

第九章 思いが強いとマイナスになる

経営者は、多かれ少なかれ、何らかの思いを持ってビジネスを展開されているはずで、また、ビジネスには、人材育成や、組織作り、マーケティングなど、難しい課題が山積みです。経営者は、そんな課題に取り組みながら、日々を過ごしています。その取り組み方には、人それぞれ、個性もあり、いわば自分流のやり方を持っている経営者も少なくないでしょう。私も、経営品質をはじめ、経営に関する学びを重ねてきましたが、経営においては、やはり、様々な経営シーンで、個性を發揮しています。

しかし、経営や、人材に対するこだわり、思いが強すぎると、それはかえってマイナスになるということに、私たち経営者は常に注意を払っておく必要があるのです。経営に対する強い思いは、実行力、実現力という面で、プラスに働くことも多いでしょう。しかし、思いの強さは、裏を返せば、経営の柔軟性を失うことにも繋がります。経営者には、柔軟性が求められます。それは、よりよい経営判断を行うためであるのはもちろんですが、それとともに

に、柔軟性の欠如は経営者を苦しめる大きな要因になってしまいます。思いが強いというのは、言い換えれば、ひとつの結果だけを最良とすることでもあります。思ったようにならないければ、それは失敗である。そう考えてしまうと、経営者は常に失敗のリスクにさらされているのと同じことになります。

強い思いには、二つの側面があります。単純な話で、その思いが正しいものかどうか。そして、強い思いを持った経営者は、それが例え、現実には、経営上マイナスの結果をもたらすものであっても、それに気づくのがかなり困難であるという問題も孕んでいます。

この、経営者の思いの強さを、社長ルネッサンス的に解釈するとどうなるかですが、それは、もうお分かりの通り、思い通りにならなかつた時のストレスがまず第一の問題として挙げることができません。もし、思いが強くなければ、正しい経営ができないのであれば、それも仕方ないのですが、これまで書いてきたように、思いの強さは、必ずしも正しい経営判断

や、行動に結びつくものではありません。それならば、最初から、ストレスに結びつくような強い思いを抱かないほうが懸命だともいえます。さらに言えば、強い思いは、強いエネルギーを必要とします。経営者にはエネルギーが必要です。その大切なエネルギーを、「自分の思い」に費やすことは、私は決して良いことだとは考えられないのです。

とはいっても、強い思いは、往々にして感情的なものを含んでいるものですから、強い思いを持たない、と言っても、実際にそうできるかどうかは、別物です。強い思いは柔軟性を損なう原因になると言いましたが、柔軟性は、強い思いをコントロールするキーワードです。柔軟性を持つというのは、複数の選択肢を持つことといってもいいでしょう。思いが強いことに対して、それとは別の選択肢、あるいは別の可能性、別の結果も考えてみる。そうすることで、経営者としての幅も広がるし、思い通りにいかなかった場合も、軌道修正がスムーズにできる。様々な状況を想定しておけば、うまくいかないからといって苦しむこともあり

ません。

「強い思い」について、もう少し正確に説明しておきましょう。私は、決して強い思いを否定しているわけではありません。むしろ、何か事を成し遂げるためには、強い思いが必要な場面はいくらでもあるでしょう。しかし、その強い思いに振り回されてはいけない、という意味で、この章を書き進めているのです。「強い思い」も、コントロールされていれば、プラスに働きます。問題は、思いが強すぎるために、自分で自分の思いや、思いが達成されないような不本意な結果に対する負の感情をコントロールできない状態は、あなたにとって大きなマイナスになる。そう言いたいのです。だから、

「強い思いを柔軟にコントロールできる」

ことが理想といえるでしょう。そうなるためには、まず、自分に強い思いが生じたとき、それを自覚することが先決です。そして、自覚したら、それが本当に会社や自分にとってプ

ラスになることなのか、それとも自分の思い込みや感情に押されたものなのか。そこを判断しながら、複数の選択肢を冷静に検討する。このステップを踏むことが肝要です。

第十章 問題解決を楽しむ

また、社長ルネッサンスの神髄である「楽なほうを選択する」に戻ります。

経営に限らず、人生そういつも楽な選択、楽しい方の選択ができるとは限りません。いやでも、難しい課題に苦しむ場面もあるでしょう。私たち経営者の苦しみの原点は、課題解決の苦しみでもあります。そんな時、私たちは、そこからどうやって逃れればいいのか。か。

問題を避けて通っても支障がないなら、是非そうすればいい。しかし、もし、避けられないのならば、問題解決の苦労自体を楽しみにしてしまえばいいのです。それは答えになっていないといわれるかもしれませんが、「問題」というものについて、もう少し詳しく考えてみましょう。

なぜ、経営の問題、あるいは、日常の問題でもいいのですが、なぜ、問題を解決するのは苦労を伴うのでしょうか。その大きな理由のひとつが、

「問題が解決しないと困る」からです。その証拠に、もし、目の前の問題が、自分自身に関わることでなく、雑誌にでも乗っているクイズだったらどうでしょう。きっと、面白がってああでもないこうでもない、解決策を考えられるのではないでしょうか。考えること自体面倒だと言われれば身も蓋もありませんが、考えること自体が面倒な人は、そもそも経営者向きではありません。

このように、他人事であれば、問題解決に苦痛は伴いません。それは、もし、有効な答えが出せなくても、自分自身は全く困らないという点と、期限がないという点が大きいと思います。実際の経営上の問題は、ほとんどの場合、タイムリミットがあります。それがなければ、解決しなくてもいいわけですから、そもそも問題とは呼べません。このタイムリミットという点を除いても、やはり他人事であれば、苦痛を感じることはありません。いや、かえって、時間制限があった方が、ゲームとして考えれば、面白さが増すことだって考えられま

す。

では、自分の問題についても、同じようにゲーム感覚で対処することはできないのでしょうか。私は、できると思っっているし、実際、私は、ゲームを楽しむかのように、問題解決に臨むように心がけています。

「自分の利害に直結する問題をゲームのように楽しめるわけがない」

と思われる方も多いでしょう。普通はそうです。でも、考えてみてください。プレッシャーを感じて、どきどきハラハラして、苦しむことによって、問題は解決しやすくなるでしょうか。確かに火事場の馬鹿力という言葉もあるので、切羽詰まらないと解決しない問題もあるかもしれませんが、大抵は、余裕を持って、あらゆる可能性を検討しながら、冷静に問題に当たった方が、少なくとも、頭を抱えながらより、ずっと良い結果がでると思います。経営者には、次から次へと解決すべき問題が襲いかかってきますが、そのとき、

「問題解決を楽しむ」

ということを心掛けていると、それが次第に普通になり、精神的な苦痛を極力抑えて、効率的に問題を解決できるようになっていくことでしょう。

これが、「社長ルネッサンス」流の、問題解決術です。

課題を解決することを楽しむ工夫として、課題が解決できた時、どんな幸せが自分にもたらされるかを、強く想像するのも、なかなか役に立ちます。

例えば、会社のある部門の採算が悪く、早急に対策をうたなければならぬとき、その部門が、好成績を上げたら、どれだけ会社の利益が向上するかをよく考えて、その喜びを、実現する前に噛みしめてみる、といった具合です。ポイントは、それが実現したかのように、本当に喜びを味わってみる事です。そうすると、自分がやろうとしていることの意義が明確になって、意欲も湧くというものです。

「人の力を活用する」ということも、覚えておきたい問題解決の工夫だと思えます。

経営者は、基本的に孤独な部分がありますから、問題が大きければ大きいほど、自分の力でそれを解決しようとすることがあります。しかし、問題を解くのに人の力を借りてはいけないというルールはありません。試験の時に他人の力を借りるのは駄目ですが、経営課題を解決するのに他人の力を借りても、それは間違ったやり方ではありません。もちろん、他人の権利を侵害してはいけません。例えば、従業員の方たちの知恵を借りる。自分が考えるだけでなく、一部分だけでも、誰かに並行して考えてもらったり、解決方法を調べてもらったりする。専門家に相談する。歴史に学ぶという言葉がありますが、一般に公開されている同様の課題解決の事例を探す。誰でも思い浮かぶ方法で、思いのほか簡単に解決してしまう問題も少なくないのではないのでしょうか。そのためには、経営者は、課題を解決するという行為の本来の目的に立ち返ればいいだけです。それは、

経営者の能力を示すためではなく、課題を解決することだけが目的である。
ということ です。

課題を解決し続けると、よりよい結果がもたらされるという点にも注目しておきたいと思
います。私は、これまで、数多くの難題に直面し、ひとつひとつ確実にクリアしてきました。
その積み重ねは、課題解決のノウハウを蓄積することに繋がり、また、次の課題も必ず解決
できるという自信にもなります。そうになると、ますます課題解決能力が研ぎ澄まされ、より
よい結果を生む好循環が生まれます。課題を解決するという行為には、苦しみが伴うとして
も、それが、自分自身や会社の財産になるという、大きな視点を持てば、その苦勞の意義も
価値あるものとして、捉えられるようになります。

第十一章 人の心をノックする回数を決めておこう

自分の部下をねぎらおうと思って、食事に誘ったが断わられた。よくあるシーンです。もちろん、無理強いはいけません。では、次はどうするか。一度断られたから、もう誘わないでおこうというのも、ひとつの考え方です。誘わないのは、何か断られて気分を悪くしたみたいだから、これからも誘い続けた方がいいのだろうか、と迷う場合もありそうです。

もう少し、切実な例を挙げます。あなたが、仕事の仕方で部下に注意をした場合です。その注意を守らなければ、業務に支障をきたす場合は、必ずあなたのいうことを守ってもらわないと困ります。しかし、上司の指示の中には、やったほうが良いという類の指示もあります。机の上の整理整頓や、仕事に使う書類の上手な整理の仕方などがそれに当たるでしょう。机の上が乱雑で、仕事の効率が悪いので、整理整頓を促しても、一向に片づける気配がない。これは、経営者や上司の立場の人には、少なからず、苦痛になります。かといって、業務上の実害がなければ、そう厳しくいうのも、憚られるところではないでしょうか。そうは

いっても、何度注意しても、聞いてもらえないと、経営者も人間ですから、腹が立ったり、それを抑えて注意し続けなければならぬ状況に苦痛を感じるようになります。

そんな時、どう考えればいいか。

私の場合は、

「人の心をノックする回数を決めている」

ので、無駄に、苦痛を感じたり、イライラしたりすることはありません。これが、「社長ルネッサンス」的な解決方法です。人の心と書いたのは、これは業務上のことだけでなく、人との関わり全般に当てはまる方法だからです。ノックするというのは、人に影響を与える行為を指します。ノックをしても、顔を出してくれない。心を開いてくれない場合もあるでしょう。そういう状況を表しています。

例えば、仕事終わりに、部下を誘うとき、三回までは、誘ってみる。続けて三回断られた

ら、とりあえず、誘うのをやめてみる。

机の上の整理整頓は、5回は注意してみよう。それでも治らなければ、注意は効果がないと判断して、別の方法を考える。

このように、自分の中で、回数を決めておけば、もう一度言ってみようか。やめた方がいいかしら、と悩まなくて済みます。もちろん、決めた回数の中に、相手が、あなたの言うことに対応してくれれば、それで問題解決です。

とはいえ、食事に誘うのは、止めたとしても会社の業務に差支えはないとしても、机の乱雑さは、一定の回数注意したら、放置してもいいものかどうか。これも悩ましい問題ですが、ここでノックの回数を決めておくと行ったのは、それ以上ノックしないという意味ではありません。

もし、三回誘ってだめなら、もう誘わないとなると、その相手は、それからずっと、あな

たと、食事する機会がなくなってしまふ。まして、他の人はあなたと食事する機会があるのに、その人だけは、ずっと誘ってもらえない。本人に、積極的に食事に行きたいという気持ちがなくとも、誘ってもらえないとなると、自分は差別されているのではないかと、悪い感情を抱く可能性もないとは言えません。それはそれで新たな問題になります。

だから、誘う回数を決めたらそれで終わりと杓子定規に考えるのではなく、誘える機会があれば、もちろん誘えばいい。ただ、誘おうか、やめておこうかと思ひ悩むのはやめておこう。そのために、とりあえず、ノックする回数を決めてみよう。そういうことです。

また、机の整理整頓も、やはり、できることならやってほしい。では、従業員の机の上が乱雑だとどんな問題があるのか。真剣に考えてみる。そして、改善すべきデメリットがあるなら、場合によっては、第七章でお話しした、マインドを込めた言葉、で真剣に話すというのもひとつの方法でしょう。

いずれにしても、迷って苦しむより、回数を決める、しっかり話す、といった具体的な方法を考えた方が、経営者の気持ちはずっと楽になるはずです。

第十二章 自分流を重ねる生き方

今この本をお読みいただいているあなたは、なにかしら

「自分流」をお持ちでしょうか。

自分流とは、言い方を変えると

「自分らしい行動の仕方」

「自分らしい考え方」

というような意味になります。私は自分流のカタマリのような人間ですが、自分流を重ねていくとどのようなメリットがあるかについて、考えてみたいと思います。

○○流という言い方は、色々なところで使われています。例えば、生け花なら、池坊や草月流などの七大流派があるし、空手には剛柔流や糸東流などの流派があります。このような流派には、それぞれの特徴があると思いますが、自分流というのは、必ずしもあなた独自のやり方を作らなければいけないとか、人と違うことをやれとかいうものではありません。ここ

でいう自分流とは、自分の考え方や、行動のとり方が、ぶれないという意味を持っています。ぶれないということは、基準があるということです。基準があるからそこらぶれない。その基準が、自分流です。それがあなたの流儀ということになります。

自分流というのは、それを人に押し付けるためのものではありません。むしろ、あなた自身を成長させて、確固たる自分を確立するために必要なものです。そのためには、昨日今日思いついたような、行き当たりばつたりの基準では役に立ちません。自分流となる考え方、行動を、常に考え、日々積み重ねていくことが大切です。今の私は、その積み重ねでできた人間といってもいいでしょう。最初は、基準が正しいかどうかもわからないので、ぶれたり、良い結果に結びつかなかったりするでしょうが、その積み重ねで、だんだん自分流は本物になっていくのです。そういう自分が確立できれば、「社長ルネッサンス」は、新たな発展を遂げることになります。

それは、社長ルネッサンスの神髄である「自分が楽なほうを選択する」とき、この自分流で判断することです。積み重ねて作り上げた自分流の価値判断で、楽なほうを選ぶのです。そうすると、あなたの人生は、より盤石で楽しいものになるに違いありません。

前にも書きましたが、楽というのは、手が抜けるとか、労力が省けるという意味ではありません。もう少し詳しく言えば、自分の「得」になるということです。自分がメリットを享受できるほうを選ぶということです。精神面でいえば、気持ち楽になって、合理的な行動や考え方ができるということになります。この点は、誤解のないようにしてください。

自分流と言葉でいうのは簡単ですが、そこには、色々な障害が立ちまはる可能性もあります。あなたのやり方や考え方に反対する人がいても不思議ではないし、あなたのやり方が正しいとも限らない。もったいいやり方、考え方を見つかる人だって現れないとは限らない。そこで、人に合わせて自分の意見や、やり方を引っ込めれば、それはそれで楽になりますが、

それでは、自分に得をもたらす、すなわち、自分が本当に楽になることはできません。自分流を押し通すか、それとも引っ込めるか。それも、楽になる⇨得をする、を判断基準にすれば、必要以上に自分流にこだわって、妙な意地をあることもなく、最も自分にメリットのあつ結果にたどり着けるのではないでしょうか。そういう柔軟性も含めて自分流を作り上げていきましよう。

第十三章別の視点を持てば、悪いことも良く見える

“一得一失”という言葉があります。どのようなことでも、良い面と悪い面があるという
ような意味です。経営者は、日々変化する企業活動の中で、結果を見つめ続けなければなり
ません。売り上げも結果。経費も結果。利益も結果。従業員の成長も結果。商談も結果。良
い結果もあれば、悪い結果の場合もある。悪い結果なら、まず気分がいいわけがない。もち
ろん、経営者たるもの、そういう時こそ、泰然と構えているべきではありますが、悪い気分
はどうしようもない。そして、もし、その結果の悪さが、かなり深刻だったら、気分が悪い
だけではすみません。それこそ、深刻な問題にもなりかねない。そんな時に、悪いことも、
見方を変えれば、いいところもあるさ、といっても、とてもそんな気分にはなれないでしょ
う。それが、普通です。しかし、それでも、私は、物事は見方を変えれば、悪いことも良く
見えるというのは、一面の真理を語っていると思います。悪い結果がもたらすものの中には、
きつと、自分にプラスになるものがある。そういう視点を持つためには、悪い結果がもたら

すものを、できるだけ、網羅的に考えてみる必要があります。ただ、直接的な影響だけにと
られず、いろいろなケースを考えてみるのです。そう考えてみると、その中に、ひとつや
ふたつは自分のためになることも交じっていたりするものです。見つからなくてもともと。
まずは、あなたが悪いと思っている結果がもたらすものについて、考えてみることをお勧め
します。影響も、直接的なことだけにとらわれてはいけません。風が吹けば桶屋が儲かると
同じで、影響のそのまた影響と、先をどんどん考えてみましょう。そうすると、一つの結果
が、無限の結果をもたらすことに気づかれるでしょう。このような考え方は、習慣による訓
練が大きくものを言います。ぜひ、一度試してみてください。

もちろん、現実には、そう思ったように進んでいくものではありませんから、あれこれ考え
た挙句、見当違いだったという場合もあるかもしれません。しかも、それがやはり自分にと
ってよい結果でなかったら、ああでもない、こうでもないと考えた努力が馬鹿らしくなるで

しよう。やっぱりいいことなんてひとつもなかった。という結末もあり得ます。しかし、その確率は、ずっと低くなる。別の視点を持つことで、様々な可能性からメリットを導き出す。そういう努力が、物事を良い方向に転換させる原動力になっていきます。

第十四章 無理していいカッコするな

人間、いいカッコをしない人はいません。私はそう思います。誰だってカッコ悪いよりカッコいいほうが、いいに決まっていますから。それに、適度にいいカッコすることは、自分自身にもよい結果をもたらしてくれます。いいカッコすれば、それに見合った中身になるろうと努力もする。そういう意味で、いいカッコして、背伸びするのは、悪いことではありません。

私がここで言っている「いいカッコ」とは、高級ブランドの服を着こんだり、高価な時計をつけたり、また、家を買えるようなスポーツカーを乗り回すことではありません。精神的にいいカッコすることです。

例えば、自分の力で会社の業績を伸ばして、従業員の人たちに、世間的な水準よりも、高い給料をとってもらおう。そう考え、それを実現するのは、経営者としてカッコいいことです。また、会社の利益の一部を、環境保護のために社会に還元しようと考える経営者もいる

でしょう。それもカッコいいことです。それは、いずれも、動機がカッコいいからです。そんないいカッコなら、どんどんしたいものです。

しかし、無理してまでいいカッコするのは、どうでしょう。収益が上がっていないのに、給料をどんどん上げていく。そんなことをすれば、一時的に従業員は潤うかもしれませんが、そのいいカッコは一時しのぎみたいのもので、将来にわたって続くものではありません。それどころか、そんな振る舞いが経営を圧迫して、会社の存続問題にさえなりかねない。そうになったら、中長期的にみれば、そんないいカッコは決して従業員のためにならない。これは極端な例ですが、似たようなことをした経験はありませんか。

「できない」というべき時に、できないと言えない。「だめ」というべき時に、だめといえない。経費を抑えるべき時に、無理して出費する。そんな経験はないでしょうか。そんな無理がすべてダメなこととは思いませんが、自分が無理をしているなと思ったら、よくよく

考えなくてはいけない。何を考えるか。それは、

「なぜ、自分は無理をしているのか」

ということについてです。もし、それが、単に見栄とか、断りにくいとか、自分の【いいカッコ】に起因するのであれば、要注意です。そんな無理をしてしまうと、往々にしてよい結果は生まれません。そんな【いいカッコ】には、価値がないのです。それに、結局経営者自らに苦しみをもたらします。価値のない「いいカッコ」のために、経営者は、いらぬ苦労を背負い込み、結局、辛い思いをしなければなりません。でも、そこで、ほんの少しの勇気を振り絞って、できないものは、できない。だめなものは、だめ。と言えれば、物事は、良い方向に向かう可能性がぐっと高くなるに違いありません。この、ほんの少しの勇気は、経営者を救う魔法の勇気です。ほんの少しの勇気が、「社長ルネッサンス」には、必要なと

きがある。そう記憶しておいてください。言いにくいことが言いづらいのは、誰しも同じで

す。言い方を変えれば、いやだから言いづらいわけです。だから、言いづらいと感じても、それは勇気がないからではありません。まして、臆病だからではもちろんありません。普通
の感覚です。しかし、言いづらい、断りづらい、そんな状況は私たちの生活に溢れています。
その度に嫌な思いをするのは避けたいものです。といっても、ただ避けるというわけにもい
かないので、発想を変えて、

「いやなことではないようにする」

と考えてみます。

ここでも、楽をする⇨得をする、の考えを応用します。

嫌な思いをしてまで、嫌なことを言おうとするのですから、それには必ず、理由がある。

その理由が、自分が得をするためだったらどうでしょう。自分にメリットがあるのですから、
少々嫌な思いをしても、その「得」のために、嫌なことにも前向きになれないでしょうか。

いいカツコしないことが、あなたの特に繋がるということを、しっかりと認識して、いいカツコを止める。これが、社長ルネッサンスの判断基準です。

第十五章 仕組み作りより人格を作れ

会社という組織をうまく機能させていくには、仕組み作りが不可欠です。それは、ルールであったり、ノウハウであったり、人と人との連携だったりします。会社にとって、極めて重要な課題ですから、その成否は経営者の責任であり、経営者の責務だといってもいいでしょう。

では、会社をうまく機能させるために、仕組み作りのことだけを考えていればいいか、となると、実はそうではありません。いくら、優れたルールやノウハウが出来上がっても、それを守っていくのは生身の人間です。会社の仕組みを支えるのが人間であるならば、その人間を支えるものが必要になります。それがあって、初めて、会社に携わるすべての人が、一丸となって大きな力を発揮してくれます。それが、組織の力です。では、その支えとは何でしょうか。それは言うまでもなく、経営者というひとりの人間です。組織というものは、仕組みに則って、ひとりひとりが、上司や経営者の指示に従って仕事をすることによって、機

能している。しかし、それだけでは弱い。目先のことは、それで、こなせるでしょうが、将来にわたっての発展や、競合他社との競争など、未来を切り開いていくためには、もっと強いものが組織には必要です。それが、経営者です。あなたの会社で働いてくれている人たちは、皆、あなたのことを見えています。そこで、あなたに求められるものは何か。資金調達能力、問題解決能力、交渉力、いろいろある中で、私が最も重要だと考えているのは、経営者の優れた人格です。これは、仕事をこなす能力以上に、経営者に求められるものです。仕組みやノウハウは、社長だけでなく、スタッフの力でいくらでも、よくしていくことができます。が、経営者の人格を育むのは、経営者だけにしかできません。経営者の人格が優れていれば、その会社の経営は、スタッフの力によって、おのずと進化していきます。だから、経営者は、理屈っぽく仕組みを云々する以上に、自分の人格を磨く。その努力をすべきだと私は考えています。人を惹きつけ、人の心を動かすだけの人格が備われば、自ずと経営者の苦

しみや、辛さはなくなっていくに違いありません。

「人格を磨く」

それは、社長ルネッサンスに、大きく貢献してくれることでしょう。

では、人格とはどのように育まれるのか。これは、別の書籍のテーマとして取り上げても、一冊では収まらないくらい大きなテーマだと思います。ここでは、私が、人格を形成する上で、最も重要と考えている要素のひとつである

「善性」というものに少しふれておきます。

「善性」という言葉自体、説明が大変な、哲学的な言葉ですが、私は、わかりやすく、人間に本来備わっている、善なる性分といった意味で使っています。

言い換えれば、自分の利害ではなく、他人にとって善い結果をもたらす行いをする、あるいは、もたらしたいと思う性分です。

これまで、自分が楽になる⇨得をする、という選択を推奨しておきながら、他人を利するべきだというのは、矛盾に聞こえるかもしれませんが、まったくそんなことはありません。いうなれば、経営者として様々な選択、決断を重ねていくうえで、常に忘れてはならないもの。それが、自分が本来持っている善性を忘れない。その一点が何より重要だと思っています。それがなければ、いくら、自分が楽⇨自分の得という結果を追及して、自分の思い通りに生きられるようになったと思っても、それだけでは、何かのきっかけで、自分の進んできた道に疑問を抱いたり、後悔したりするのではないか。という不安をぬぐい去ることはできません。しかし、積み重ねてきたものが、善性を基礎にしているならば、それはあなたにとって正しい道を手伝ってきたという証になるはず。経営者として、決して忘れてはならないこと。それは、自分の善性に基づく生き方を忘れないこと。私はそう信じています。

あとがきにかえて

社長ルネッサンスコンサルティングのご案内

ここまで、お読みいただいて、私が提唱する「社長ルネッサンス」が何を目指しているのか、多少なりともお分かりいただけたでしょうか。この新しい概念を、本書ではできるだけわかりやすく説明したつもりですが、実際の経営者の日常は変化に富み、また経営者の方々の個性も、実に多様です。したがって、経営者ひとりひとりの悩み、苦しみもまた、数限りなく存在します。残念ながら、「社長ルネッサンス」の基本的な考え方を解説した本書だけでは、それらに十分に対応することは、もちろん不可能です。また、理屈は理解していただけても、いざ、実践となると、なかなか一歩前に進むにも勇気が必要になるし、また、自分が自分を変えようとしていることは、本当に正しい方法なのかといった不安も当然湧いてきます。

そこで、この度、経営者向けのコンサルティンクサービスである

「社長ルネッサンスコンサルティンク」を開始することとなりました。

コンサルティングといっても、難しく考えていただく必要はありません。私は、これまで、多くの企業の経営的なコンサルティングを手掛けてきました。また、現在グループ会社となっている企業の経営にも深く携わり、好転させてきた経験がありますが、しかし、この「社長ルネッサンス」は、そのような、事業に関わるコンサルティングではありません。いわば、経営者の方の「心のコンサルティング」です。ですから、ご相談いただく内容は、経営のこととはもちろんですが、プライベートでお悩みのこと、苦しんで見えることなどにも、対応していきたいと考えています。

「社長ルネッサンス」の考え方が、あなたの仕事や生活にどのように役立つのかを知っていただくために、無料のコンサルティングサービスを行っています。以下の内容をご理解の上、是非、お試しください。

■社長ルネッサンス無料コンサルティング

面談方法　ズームでのオンライン面談です。

(弊社での直接面談をご希望の方はご相談ください。)

時　間　約30分

費　用　無　料

お申し込み方法　案内サイト <https://shacho-renaissance.com/> でご案内しています。

※ご相談いただいた内容につきましては、秘密を厳守致します。



松浦信男プロフィール

徳島文理大学薬学部、三重大学医学部大学院博士課程卒

1981年万協製薬株式会社入社

1995年に阪神・淡路大震災で被災し、本社・工場全壊のため、東洋漢方製薬株式会社社員、設備と共に移籍。同社代表取締役就任

1996年に東洋漢方製薬株式会社の代表を辞任し、三重県多気郡多気町で万協製薬株式会社再スタート。同社代表取締役に就任

文部科学省中央教育審議会生涯学習課委員等を歴任

2009年度日本経営品質賞受賞。

2011年第9回日本環境経営大賞環境経営優秀賞、地域思いビジネス共感大賞・奨励賞受賞

2017年製造業では初となる二度目の日本経営品質賞を受賞

「カンブリア宮殿」など、テレビ出演多数。

著書

「人に必要とされる会社をつくる」

「リーダーシップ経営学」

「成功した経営者だけが知っている秘密の経営術」

「人生が楽しくなる『アートな発想法』」