

「三々な経営」連載終了報告会の感想①

企業経営漫談士 岡野実空

令和元年6月の150号でコラムを終了、バックナンバー見直しの後、『三々な経営』総括報告会を各社で行いました。その折、ありがたいことに、これまで熱心にお読みいただいていた方々から、追加テーマのご教示と共に、同コラム継続のご要望をいただきました。とはいえ、新シリーズを早々に展開したいこともあり、今後はその合間を縫って適宜、続編として掲載して参ります。

ということで、まずは一連の会合の感想を、「心技体」で3回に分けまとめます。その初回は、各社および社員の「心」、すなわち精神面から見た報告です。

その1: 「三気」なし

いま企業ミドルの一般的実態を最も的確に表す言葉は、「アクティブ・ノンアクション」。それは企業幹部のリーダーシップ育成に取り組む ISL 代表・野田智義氏が、いみじくも「不毛な多忙」と意識した通り、毎日の仕事を過密にこなしつつも、本当に必要かつ社会的意義があり、真の充実感をもたらしてくれる何かについては、まったく達成できていないモヤモヤした状態のことです。

今回の一連の報告会では、我が国の停滞に伴って徐々に広まってきたその症状が、近年の「働き方改革」によって一気に重症化し、各社ミドルに蔓延したことを度々痛感しました。彼ら彼女らに展望を与え、「その気」にさせる将来の方向性も示されないうまま、目先の目標達成だけに鞭が入る各職場は、「やらされ感」満々。すべてのベースとなるミドルの「やる気」を奪い、「本気」の改革とは真逆の方向に向かっているようです。

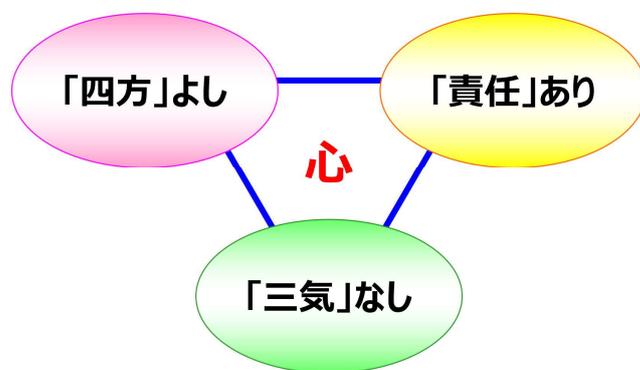
その2: 「四方よし」

上記現象をさらに重篤なものにしているのが、独自の方向性を定められない各社幹部が、右へ倣えで唱える“SDGs”。我が国で「三方よし」として知られる概念の英語版再輸入に過ぎないものを、「欧米出羽の守」がビジョン代わりに掲げ、その呪文をばらまいて現場を混乱に陥れています。

もっともその事態を招いた私たちにも非が。すなわちこのコラム同様、「3つ」の概念にこだわった学者が、「買い手よし、売り手よし、世間よし」として、『子孫よし』という時間軸の視点を落としてしまったからです。もっとも当時は、戦後の高度経済成長期の入口でもあり、その判断はやむを得なかったといえます。

いまミドルの皆さんは、現場に不要な混乱を生じさせないよう、自分たちが関与する「世間」を具体化し、各々に対してとるべき行動を職場ごとに確認しなければなりません。さらに予想される次のステージを具体的にイメージし、そこでの自分の出番(役割)に向けた準備を着実に進めましょう。

Z-1 報告会感想・その1 「心」



その3: 「責任」あり

以上述べてきたように、次の時代の「三方よし」に「本気」で向き合うのは、ミドルの皆さん自身。特にその実現という「結果責任」を負う覚悟のある方は、その「遂行責任」を現在の自分の目標の中にしっかりと盛り込みましょう。そこでは、実行段階における自分の関与の範囲と内容、さらにそれに必要な時間とそれに伴うリスクがポイントです。

またそこまで自分の意志を固められない大半の方は、四の五の言わず、現業の維持改善に努めるだけでなく、次のステージに「本気」で取り組んでいるメンバーの支援に回りましょう。

先のコラム最終回のテーマは、「コミュニケーション」。ここで思い出すのは、釈尊の遺言として知られる「自掃依」「法掃依」。すなわち「自らをたよりとし」「法をよりどころとする」こと。マネジメントに置き換えれば、一人ひとり(自)が社会や組織の中の役割を自覚し、お互いのコミュニケーション(法)をつうじて確認しつつ、それを果たすために行動すること。

我がライフワーク「経営」と「仏教」の一体化に、合掌!!

2019年12月2日 実空