



## 仕事の約束は誰でも守る。遊びの約束をすぐ破ってしまう人が 私はさびしい。

企業経営漫談士 岡野実空

小説家、詩人でもあった多才、異能の経営者、故・堤清二氏。これは当時、氏の夢を託した企業グループの一角を占めていた、旧セゾン生命保険の広告コピーです。(1994、岩崎俊一) 今回のコラムは、仕事上より、むしろ日常のちょっとしたことから「差」が生まれる、個人や組織の「信用」について考えます。

### 視点1: 背景と真意

父の堤康次郎が一代で築き上げた巨大な西武グループ。傍系の流通部門しか継承できなかった清二氏は、その悔しさをバネに時代を先取りしたさまざまなサービス事業を展開し、鉄道とは一線を画すセゾングループの経営を先導しました。

そんな中、規制に護られ、横並び意識の強い金融業界と「セゾン」(旬)というブランドとの接点で、他社との「差」をいかに生み、訴えるか? このコピーからは、その模索の苦しみが伝わってきます。

しかしその後の金融危機は、借入れによって急拡大した同グループの体力を奪い、その試行錯誤の継続を許しませんでした。そのため今世紀初め、同社は他社に売却され、今日に至っています。セゾングループとしての「遊び」(多角化)は諦めざるをえなかったものの、「仕事」の約束(保険契約)が守られている現在を見ると、このコピーは、その後の同社の歴史を暗示しているかのようです。

### 視点2: 教訓と学習

これまでのコラムでは、さまざまな視点から「遊び」の効用を取り上げてきました。それは「創造性」や「精神衛生」という個人的なものばかりでなく、組織を有機的に「機能」させる要素でもありました。今回はそれらに加え、両者をつなぐ、「人間関係」の側面から「遊び」を考えます。

さてそこで最も重要なのは「信用」。その基本は、約束を守ること。突発事故でもない限り、仕事上の約束は絶対ですが、組織の余裕が失われつつあるいま、このコピーに象徴されるような事態が頻発しています。それは職場の他メンバーに迷惑をかけたくないという、行き過ぎた「共同体」意識から。

◆教訓: 「信用」を得る秘訣は、態度を曖昧にせず、必ず守れることだけ約束すること

◆参考コラム: 『三々な経営』  
1-23 シン働き方改革①三種の神器

また無粋な人間と思われたくないため、「遊び」への出席を通知、あるいは出欠を曖昧にし、突発業務を理由に、直前で欠席に切り替える行動は、自己管理の稚拙さを外部にさらけ出すばかりです。

他人から依頼や提案を受けたとき、諾否の基準は、内容の「妥当性」とその人間の「信用」。また面識がない人間なら、自分が信頼する「知人の評価」を尊重します。その核になるのは、これまでの約束を守った「実績」。そこに「公私」の区別はなく、主に「私」の部分で大きな差が生まれるのです。

### 視点3: 異論その他

バブルの頃、仕事とSexは家庭に持ち込まないものだと真顔で説く先輩がいました。30年後、我々は仕事の方は大いに家に持ち込んでいます

遊びは人間と動物の分岐点。仕事は努力で上達するのに遊びはそうじゃない。スーツよりカジュアルで決めるほうが難しい。「仕事の英語は何とかなるが、事後の会食で面白い事が言えなくてね」。遊びには教養とユーモアと育ち、感性や才能が必要。人間を残酷に差別する側面があるのも事実。

接待ゴルフは仕事か遊びか。多分両方でしょう。Zoom会議中に赤ん坊が泣いてもいいじゃないか。進化や洗練は混沌から。企業はどうか。詩人兼CEOの遊びは多角化の暗示という本解釈はお見事。昨今の日本のノーベル賞は、バブル期の会社の遊びに端を発するのを想起した次第です。(竹中 雄三)

小さな約束を守らねばならない。大きな約束は、ひとりでに守られる。(扇谷正造)

2020年9月28日 実空