

社長の経営哲学の構築にお役立ちする

税理士法人優和

ハートフル・ワード (心からの言葉)

TEL 03-3455-6666
FAX 03-3455-7777

経営者への活きた言葉

繁栄の基本的な原則 ヘンリー・フォード (1863 年生まれ・フォード自動車会社設立)

1. 企業の歩むべき真の道は、その使命に従い、当初から企業に信頼をおいていた人々、すなわち大衆へのサービスを追求することにある。もし製造コストのうえでなんらかの節約が可能なら、それを大衆に与えるべきである、もしいくらかでも利潤が増加すれば、それを価格の引下げによって、大衆と分かち合うべきである。もし少しでも商品の改善の余地があるならば、迷うことなく、すぐさま実行に移すべきである。
2. 「大儲けのチャンスが到来した。私たちが売るものを、みんながほしがり始めている。値段を吊り上げる絶好のチャンスだ。みんな買う気になっているから、もっとお金を出すだろう」。これはちょうど戦争を利用してひと儲けするのが犯罪であるように、やはり犯罪である。そしてこれは無知から生じる。そのため、彼らには景気上昇の時期が、「儲けられるときに儲けておけ」というのが商売の鉄則であった。あのつかみどりの時代のように思えるのである。
3. しかし、今日、多くの人々が、駆け引きや乗っ取りは事業ではない、ということ深く理解しつつある。とくに乗っ取りは殺人と同じである。すべての人々が、利益は働いて稼ぐべきもので、奪うものではないということを理解したとき、私たちはお金の力やその他のどんな力によっても、苦しむことがなくなるであろう。私たちは、繁栄と永続的、かつ普遍的なものにすることができる。

(参考：ヘンリー・フォード「藁のハンドル」) 中央文庫

幹部への活きた言葉

仕事のゴール (目標) を設定する

佐々木 常夫 (東レ経営研究所社長)

1. 人は誰でも、誰かの役に立ちたい、社会の役に立ちたいという根源的な欲求を持っています。この欲求が満たされたとき、人はその仕事に努力を集中させることができます。だから管理者は、部下が仕事を始める前に、何のための仕事なのかを明らかにしたうえで、どこまでやればいいのか、つまり「仕事のゴール (目標)」をきちんと設定しなければなりません。これをやっておかないと、部下は達成感を感じることができませんし、仕事が不首尾に終わったときに的確に反省することもできません。
2. 「部下を育てる」とは、その人が持っている (本人も気づいていない) 能力を見出し、伸ばして、組織の業績に貢献させ、本人に自信と実力をつけさせ、周囲に信頼の足跡を残すことです。

(参考：「週刊東洋経済」：2010 年 5 月 18 日号)

経営者のための理念・哲学

今は規模を大きくする時期ではない

国分 勸兵衛 (国分会長兼社長)

1. 食品卸である当社は、仕入れ先商品がたくさんあるので、日々環境対応を求められる。300 年近く存続してきたのは、従業員の努力のおかげだ。会社は従業員を大切に、従業員は会社を大切にという心意気で事業を続けてきた。私々には大きな工場や機械がないから、人材が財産であるのは言うまでもない。かといって従業員を甘やかしているわけではない。千尋の谷に突き落とすような厳しさも必要だ。
2. 最近特に、挑戦意欲のある人を選別して採用するようにしている。その一例が「海外チャレンジャー制度」。海外経験の少ない従業員を海外に放り込んで、自らの力で海外事業を開拓してもらおう。ここから新しい事業の芽が出てくるかもしれない。従業員には辞める時に良かったと思われる会社になりたい。今は無理に会社の規模を大きくする時期ではない。人材育成などの会社の中味を充実することに力を入れていく。

(参考：「日経ビジネス」2010 年 5 月 3 日号)

古典に学ぶ

「修身教授録」・語録 50 選 (その 5)

1. 生に徹することが、やがて生を超えられる道である。
2. 国民教育に従事する者は、地方の人心をひきいて、民風を起こす人物をつくらねばならぬ。
3. 死とは結局、生まれる以前の故郷に帰ること。
4. 「信」とは、この天地人生を実相をつかんだ人の言葉を、素直に受け入れること。
5. われ今ここにかくの如くに在りということこそ、実に、一切親恩の最終的結晶なり。

(参考：森 信三「修身教授録抄」)：致知出版社

