

## 「感謝の気持ち」

### 1. 「感謝の気持ち」

実は、昨日(5月4日)に1月に亡くなった妻の納骨に行って来ました。この時に、道中、いろいろと楽しかった思い出を浮かべました。まず、初めて出会った時、実は、縁が深かったと思うのですが父の同業者からの縁談でした。右掲は昭和52年11月8日に結婚し、新婚旅行の初日の妻です。まだ、若かったというのが印象です。その下は、翌年7月に長男が生まれ、3カ月の頃に健康保険組合の保養所に行った時の写真です。長男を抱っこして若さ溢れるお母さんという感じが一杯でした。一番下は、昨年(平成25年)11月8日に結婚36周年記念に和食のさどでお祝いした時の写真です。二人で撮った写真は、これが最後で、お葬式の遺影にこの写真を使い、家で現在飾っています。



家内との36年余りの始めと終わりの写真を見て妻への感謝の気持ちが今さら起こってきたのです。本来、彼女にとってあこがれの家庭生活を始める心算だったのですが、お蔭様で子供が3人さずかって現実的には忙しい日々を送って来ました。長男の3カ月の写真から36周年まで飛んでいるのもそういう背景があるのです。そんな中で、平成7年7月3日(妻の誕生日)に、有限会社エー・エム・アイとして独立したのですが、そのバックボーンは、彼女が教員をしていて「私が元気な間に」の言葉があったから独立できたのです。

実は、こんなエピソードがありました。出雲大社の式年遷宮が昨年10月にあったのですが、私たちは新婚旅行も出雲大社であったので夫婦で行ったのです。この時、妻が「結婚して、どうだった」と聞いたので「お前がいてくれたらから経営コンサルタントが来ている」と感謝の言葉を返したのです。それから、3カ月(平成26年1月23日)で先に往ってしまいました。教員を退職して8年間余り海外旅行を含めて堪能したようでテレビで海外の景色が映ると「ここも行った」と楽しそうに話していました。私は、今年、65才になりますが、ようやく、少しゆとりを持つとうかという状態になったのですが、もう一緒に出掛けることが出来なくなりました。



### 2. 「感謝」≠「感動」について

右掲はトヨタの鏑本課長(改善の先生)から教わった講義をノートに書きとめてある一つです。いつも、お客様から「うちの社員は感謝が足らん」という悩みを聞く時にお話するネタです。例えば、給料が上がるは「嬉しい」の段階なので効果は3日しかないのです。昇格したという「感激」は多くの方は3日程度ですが、中には、3月持ち続けてくれる方もいらっしゃるのです。「小感動」は、困った時に、お客様から助けられた時のような「恩」を感じる「よろこび」です。「大感動」は一生忘れない「恩」だと考えています。このように、「感謝」≠「感動」を4段階に分けることができます。

嬉しい・・・3日で忘れる  
感激・・・3月で忘れる  
小感動・・・3年で忘れる  
大感動・・・一生忘れない

鏑本先生の講義ノートから

「一生忘れない『大感動』って、どんな事だろうか」という疑問が湧きます。これもトヨタの方に教わったのですが「愛語回天」すなわち「あの言葉で自分が変わった」というものも一つと思っています。例えば、トヨタ系販売店の故福井社長がIBMシステム/34に決めてくれた時に「IBMの方が君の為になる」という言葉で国産機種より、はるかに高いIBM機を購入して下さったのです。こ

のお蔭で、システム開発の端境期に他社のソフト開発を約3年間して1億円を稼いだのですが、そのお客様2社に今もお世話になっています。

### 3. 「困って初めて気づく」

一般的に「感謝」は、自分が困っている時に助けられるという状況で度合が違ってくると思っています。私自身の経験でも、課長になって残業手当がつかなくなって、実質的に減収となっていた時に、いろんなプロジェクトを担当して経営革新に役立ったので半年毎に8万円の昇給という事があり、40才で次長になったのですが、月給55万円、年収900万円という高給取りになっていたのです。確かに、最初の8万円の昇給は非常に有難く感謝しましたが、その後は、他の方と差がついたので、逆に、居づらい感もあったのです。

実際に、経営コンサルタントという立場になってみると、現実には赤字経営に悩みながら昇給されている姿を見ていますと経営者の「親心」をどれほど理解してくれているのだろうかと思います。確かに「僅か」と言えば、それまでのことですが、昇給するのが当たり前と思っている社員の現実があるのです。自分の生産性を考えずに大手企業と比較しては「少ない」と思っているのが現実なのです。

私は、社長さんに「困らないと分からない」とアドバイスするのです。「僅か」という事では、会社の厳しい環境も伝わらないのです。業績連動型が望ましいのですが、業績が悪いからと言って給与や賞与に細工できないのが実情です。この結果、意欲のある人間は「やってもやらなくても同じか」と不満に思い、業績が鳴かず飛ばずの方も「やってもやらなくても同じ」と思ってしまうのです。これではマイナスの効果しかないのです。厳しい中でも、業績の上げた方には配分を厚くし、鳴かず飛ばずの方は配分を極端に薄くして「困る」状態に追い込む方が「気づく」とアドバイスしています。賞与は、比較的やり易いので去年より下げる事を薦めています。

### 4. 「啐啄同時」

禅宗の言葉に「啐啄同時」という言葉があります。「啐」は雛が殻の中で孵化しようと鳴く声であり、「啄」はその雛の声を聞いて殻を割ってやることなのです。これが丁度良いタイミングで起こるとお互いに効果的になるのです。例えば、私の例ですが、課長になって残業代が無くなっても大きなプロジェクトで経営革新を行ったので、昇給時期ではないのに臨時で8万円も上げてくれたのです。これで勢いがついて、実績を残すことが出来たと思っています。

しかし、現実の経営者の方々は、社員をよく見ていないようで一律的な評価しかできないのです。これでは「能力」というものを引き出せないのです。「まだ、早い」「あいつの方が先だ」などと出来ない理由があるのですが、それではエリートは誕生しないのです。他の人がやっかみを抱くような待遇ができる人材を作りだせないのです。小泉純一郎元首相が当時外務大臣だった田中真紀子さんに幕末の佐藤一斎が書いた「重職の心得」という本を与えたというエピソードが有名ですが、その中に「その藩なりの人材」という事が書かれているのです。要は「手持ちの駒をどのように活かすか」という事なのですが、それが出来ない方が多いのです。

私は、「啐啄同時」は普遍性の高い言葉だと思っています。「感謝」という事でも非常に重要な意味を持ちます。どうやら、経営者には社員の動く瞬間を掴めない方が多いようなのです。社員が動かないと嘆くのではなく、動いたと喜ぶ気持ちを持つことから始める必要があると思うのです。自分が感動できないのに他人である社員に押し付け的な「感動」を求めるのでは、うまく行かないと思っています。

【AMIニュースのバックログは<http://www.web-ami.com/siyo.html>にあります！】