

# 「尊敬される」

## 1. 経営者の永遠の課題

「尊敬」という言葉には色々な意味がありますが、中小企業の場合、社員に尊敬されていると実感できる経営者がどれ位いらっしゃるかと疑いたくなる現実があります。中には、社員からどう思われようが自分一人が良ければ構わないという方もいらっしゃいます。そもそも、「尊敬」という言葉すら意に介しないという姿勢の自分勝手な方がいらっしゃるのも事実なのです。確かに、中小企業の場合、「性悪」な人の方が「性善」の方よりも栄えているケースが多いのも事実です。

こういう方は「経営者側というラインと従業員側という2本のラインがあり、決して交わらない平行線なのだ」とおっしゃるのです。「心が交わらない」という事が「尊敬」との相関性に疑問がありますが、社員と心が通じ合わない寂しさは悲しいものです。そういう自分も社員からどのように思われているか分かりませんし、自分の息子や家族からも分からない物ですが、それでも自分なりに通い合う物を感じているのです。そんな私ですが、右掲のように「尊敬される3条件」を考えてみました。ネットで尊敬される条件を検索をすると10とか20とかとありましたが、そんなに数多くてはどうすればよいのか逆に分からなくなるので、できるだけシンプルにと3つに絞ったのです。

### 《尊敬される3条件》

1. 自分の一番をもつ
2. 相手を受け入れる事ができる
3. 支援を惜しまない

まず、尊敬されるネタがなければなりません。私は「自分の一番をもつ」と考えたのですが、例えば、「面白い」ということでも人より突き抜けていたら尊敬される物と思うのです。私の一番はなんだろうかと自問してみると難しいですが、ある意味ストイックに物事を継続させる事だと思うのです。この記事も毎週発行で543号に回を重ねています。これは自慢できる物と思っています。次に、「相手を受け入れる事ができる」としましたが、これは非常に大切な事だと思います。幾ら一番の物が素晴らしくても自分勝手な方では相手を吸引する作用は働かないのです。やはり、相手を受け入れる事が大切です。G7でトランプ大統領が浮いた存在になったのですが、安倍首相がアメリカの良い点を話してトランプさんの心をつかみG7の一体感を取り戻したと言われていますが、安倍首相がトランプさんがYesと言いやすいことに言及して可能になったのです。この例をみても「受け入れる」ことは重要な事です。最後は、「支援を惜しまない」としています。「情けは人のためならず」と言いますが、「支援」という目に見える「情け」が大切だと思っています。目に見える方が感謝しやすいのです。

## 2. 尊敬される「一丁目一番地」

右掲は中小企業家同友会理念から私が考える「一丁目一番地」を表しています。それは、「同友会は、広く会員の経験と知識を交流して、企業の自主的近代化と強靱な経営体質を作る事を目指します」という事なのです。「自主的近代化」と「強靱な経営体質」という2大課題を解決することに共感して同友会活動があるという事なのです。ただの仲良しクラブではないのです。

私の考えた「自分の一番をもつ」も同じで「自主的近代化」がなされて、その結果、「強靱な経営体質」に向かうという事が大切なのです。その一番が「場を和ます」という事であっても、その結果、連帯感が強まって「自主的近代化」に向かい、かつ、「強靱な経営体質」につながる事が大切なのです。ややもすると「うけ」を狙って「自主的近代化」や「強靱な経営体質」に反する場合もあるので注意する必要があります。

同友会理念は、

1. 3つの目的
2. 自主・民主・連帯の精神
3. 国民や地域と共に歩む中小企業の3つで構成されており、各項目毎に詳細があります。まず、

1. 3つも目的
  - ・よい会社をつくろう
  - ・よい経営者になろう
  - ・よい経営環境をつくる

とあり、さらに、その中でその「よい会社をつくろう」では、「同友会は、広く会員の経験と知識を交流して、企業の自主的近代化と強靱な経営体質を作る事を目指します」と定義されており、それが同友会理念の「一丁目一番地」なのです。

### 3. 尊敬されるための実践

右掲は「支援の四原則」というイラストで改善の心構えとして有名なものです。「関心を示す」→「激励を示す」→「助言をする」→「助力をする」という流れなのです。私はこれが基本だと思っています。人は自分を大事に思ってくれる事を願っているので、無視しない証左に「関心を示す」つまり「最近はどうか？」などと声掛けをする事が重要なポイントと実践しています。これは、不思議ですが家族間でも重要なことです。会話のない家庭が社会問題化していますが、その冷めた関係を打破するのもシンプルに声かけることから始まると実体験的に確信しています。

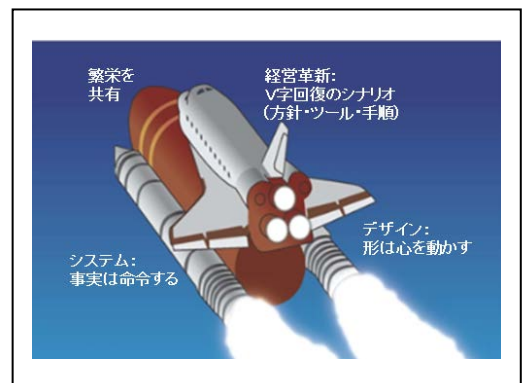


「激励」や「助言」・「助力」はその発展系なのです。いきなり激励や助言・助力では相手が困惑するのです。私は、お客様との関係性を維持する為にも「状況は如何ですか？」と切り出す電話をかけるようにしています。これが結構タイミングが良いようで、「丁度、先生に電話しようかと思ってたところだ」と返事をもらって会話が弾むのです。このタイミングが重要なのです。毎日では、誰でも辟易となりますし、1ヵ月も放置すると電話もかけ辛くなります。私は、1週間に1度程度が良いと考えています。

当然、お客様からいろんな話が出て来るので、それに応じて、「激励」や「助言・助力」を返すようにしています。要は、お客様の困っているという事への対応なのです。場合によっては、すぐに訪問して具体的にご相談にのり、課題を絞り込んで私が「助力」できる物は気安く引き受けるようにしています。しかし、多くの場合はお客様で解決する事がポイントになるので解決策を示して、そのフォローをして「激励」をするようにしています。相談にのっただけではダメなのです。お客様の困り事が解決する事が重要なのです。

### 4. 「求めない」

「尊敬される」という事を私のやり方として書いて来ましたが、一番重要な事は「求めない」という姿勢です。私は、経営コンサルタントを生業にしていますが、右掲のように「デザイン」と「システム」という分野で社員を擁して「助力」の分野を持って進めていますが、この対価は顧問料の中で行っており、別途対価を請求しないのです。



これは、「求めない」からお客様の困り事に積極的になれるのです。その反対側、即ち、お客様も安心できるから相談できるのです。この相互の信頼関係が基本です。この社員のパワーを交えて、お客様の「自主的近代化」と「強靱な経営体質」に総合的に貢献しているのです。デザインの分野でもホームページで当社の費用くらの利益を上げておられますし、システムの分野では「予算管理」の面でお客に立っています。

そして、「支援の四原則」を何気なく実践する事で「成果」に関わって来たのです。その結果、自社の「自主的近代化」や「強靱な経営体質」の構築になっているのです。安定したお客様をベースにプラスαの世界を上乗せするようにしています。キーワードは「儲かっているうちに」です。何事も儲かっていなかったらダメです。あの天下のトヨタでさえ約2兆円もの経常利益を出しながら少し減益になったとして役員報酬を減額して自らを戒めて「持続的繁栄」を目指しておられるのです。この姿勢を見習って当社も「持続的繁栄」を実現したいと願っています。