

2006年11月28日発行

# ぱるす

四季の会・ユーザーズ・サービス

217号

発行人 浅沼 邦夫

拝啓 暮秋の候、先生におかれましては益々御健勝のことと存じます。

2006年もあと一ヶ月、私たちをとりまく諸々の変化を学び、学ばされながら更に、感謝しながら生かされているようです。

## 私たちの思いを実現させる

世の中のことは思うようにならない - 私たちは人生で起こってくるさまざまな出来事に対して、ついそんなふうに見限ってしまうことがあります。けれどもそれは、「思うとおりにならないのが人生だ」と考えているから、そのとおりの結果を呼び寄せているだけのことで、その限りでは、思うようにならない人生も、実はその人が思ったとおりになっているといえます。稲盛和夫氏著「生き方」には教えられることがいっぱいあります。

人生はその人の考えた所産であるというのは、多くの成功哲学の柱となっている考え方ですが、私もまた、自らの人生経験から、「心が呼ばないものが自分に近づいてくるはずがない」ということを、信念として強く抱いています。つまり実現の射程内に呼び寄せられるのは自分の心が求めたものだけであり、まず思わなければ、かなうはずのこともかなわない。

言い換えれば、その人の心の持ち方や求めるものが、そのままその人の人生を現実形に形作っていくのであり、したがって事をなそうと思ったら、まずこうありたい、こうあるべきだと思ふこと。それを誰よりも強く、身が焦げるほどの熱意を持って、そうありたいと願望することが何よりも大切になってきます。

私たちは「**経**理」で生きている。会計事務所も「**いきいきした経営**」でなければならぬのです。私たちの企業目的があり、お客様へ喜ばれることを伝えていく強い思いが全ての始まりなのです。「年一回の決

算」経営にとって最大の関心事です。松下幸之助の言葉の中で「過去はもう返らない。未来はまだ来ない。今を今に、一念を込めて生きること。これがその人の未来を決める。」その人とは税理士であり、社長である。

まさに「**決算診断提案書**」の世界です。これは、「決算」からスタートし、「総合得点 点。社長！御社の点数を銀行はこうみています！！」「この得点は何故か！攻める力と守る力からみた御社の診断があり、タイプがある」「その根本には6要素がある」。例えば、「収益性」は、会社が成長発展していくために必要な収益が獲得できたかどうかをみている。「総資本経常利益率は！粗利益率は！経常利益率はどうか！」社長は**気づき、理解し、納得する。判断(決断)するのです。**

「キャッシュフロー計算書」は第3の決算書だ。キャッシュフローは「カネ」が増えたか！会社は「カネ」が問題。「カネ」で始まり「カネ」で終わる。「カネ」が全てである。キャッシュフローはこの一年間の事実である。この「**決算診断提案書**」更に「**マネージメント・パワー**」には、社長への思いがある。いろいろな社長の「思いを実現する」何かがあるのです。

つまり、心が呼ばなければ、やり方も見えてこないし、成功も近づいてこない。だからまず強くしっかりと願望することが重要である。そうすればその思いが起点となって、最後には必ず**成就する**。それぞれの会社の決算書も、社長が心に描いたとおりのものである。思いはいわば種であり、会社という庭に根を張り、幹を伸ばし、花を咲かせ、実をつけるためのもっとも最初の、そしてもっとも重要な要因なのです。

ただし願望を成就につなげるためには、並みに思ったのではダメです。「すさまじく思う」ことが大切。漠然と「そうできればいいな」と思う生半可なレベルではなく、強烈な願望として、寝ても覚めても四六時中そのことを思い続け、考え抜く。頭のとっぺんからつま先まで全身をその思いで一杯にして、切れれば血の代わりに「思い」が流れる。それほどひたむきに、強く一筋に思うこと。そのことが、**物事を成就させる原動力となるのです。**

「今を今に！すさまじく思う！」これが「**社長の四季 決算診断提案書**」にある。振り返ってみる。そこに現在がある。「どうすれば、お客様が増えるのか！」「どうすればお客様に喜ばれるのか！」「どうすれば売上を、利益を伸ばすことができるのか！」等々、「自分と未来は変えられる」のです。

## 「朝の勉強会」は 会社を成長させる！！

私は「**所長先生によく聞くんです！**」「朝、勉強会を定例的にやっていますか？」「30%ぐらいの先生は、やっていますと！」浅沼でも、毎週、毎月、定例的にかなりの時間をかけてやっています。顧問先企業に目を

向けると、やっていない会社は圧倒的に多いようです。「TKC戦略経営者11月号」に「効果抜群！14年間続ける朝の勉強会」のことが出ていました。

埼玉県に本社を置く精密樹脂成形の特注品メーカー、**榑ミヤザキの朝は早い**。「**毎朝**」7時45分から約30分間、社員を集めて**早朝教育**を行っているのだ。主に「スピーチ」と「勉強会」の二つで構成される。山之上道廣社長(55)は、この早朝教育を14年間続けている。会場となるミーティングルームには毎朝、10名以上の社員が集まる。

スピーチでは、その週の担当社員が自社の強みや経営理念などのテーマでおよそ3分間話をする。スピーチ終了後は他の参加者が「話の内容」「話し方」「間の取り方」などについて批評していく。そこでOKがでなければ、引き続き同じテーマで次回も話さなければならない。

例えば、入社2年目の若手工員が「わが社の強み」というテーマでミヤザキが誇る**納期厳守の姿勢、三交代制による短納期対応、加工品質の高さ**、という3つの強みについてスピーチした。それに対して先輩社員が「落ち着いた大きな声で話せたと思います。ただ内容で気になった点は...」といった具合に感想を述べていく。

社長の考えに耳を傾けながら仕事に対する心構えなどを学んでいく。目を見張るのは、しっかりとした口調で意見を述べる参加者が多いこと。スピーチの賜である。

## 従業員の成長が会社を救う

今から14年前にミヤザキが**早朝教育**を始めたのは、**パブル崩壊の煽りを受けて倒産寸前にまで追い込まれたことがきっかけ**。「受注量が減少していく中、あらためて社内を見わたすと、不良品の多さ、材料の無駄使い、従業員の遅刻などが目につきました。周囲の経営環境の悪化だけが、業績不振の理由ではないことがわかったのです。景気が良かった時はそんな状態でも注文がきていましたが、今後はそれではダメ。社内風土の改善をしなければならぬと決心しました」。

2年、3年と勉強会を続けるうちに**会社の状態がだんだん上向いていったという。仕事に対する社員たちの意識が変わり、他社が断った無理な納期でも確実にこなしていくうちに注文が増えてきたのだ**。以前は半導体メーカーとの取引が大部分だったが、今では大手を含めた電機メーカー数十社にまで取引先を広げている。

ところでなぜスピーチの討論会を早朝教育の柱にしているのか。それは「相手の話を聞くこと」と「自分の考えを正確に相手に伝えること」が仕事上重要だからだ。営業スタッフならば取引先の注文を正しく理解し、製造担当者に伝えなければならない。製造担当者も営業スタッフの指示を正確に聞いて特注品の制作に落とし込む必要がある。つまり「**コミュニケーション能力**」が不可欠なのだ。