

令和5年3月

仕事の原点は親孝行にあり

(良いことは強制する)

経営の目的は「社員と家族を幸せにすること」経営とは「財務とマーケティング+イノベーションと人づくり」と私は思っています。今日は「人づくり」について書きます。多くの会社が人づくりに取り組んでいます。年間教育費を売上高の1%とか1人当たり10万円以上使っている会社がよい会社であるという基準もあります。しかし私は、人は「衣食足りて礼節を知る」ものですから、社員の給料が世間相場の10%位高くあるまでまた赤字会社は社員の賞与も十分に払っていないのが現実です。外部に教育費を使うのではなく、そのお金は社員の給料、賞与に使うべきだと思います。儲かっている会社給料が世間相場より高い会社は社外に教育費を払って社員の能力向上は必ずよい業績になります。

4月には新入社員が入ってきます。社員教育でお金がかかなくて最も効果があるのが、親孝行です。昔が「親孝行は嘘でもしろ」と言われていたのが、今は親に対して言葉づかいはどんな友達言葉で話をしていきます。親孝行の大切さを親ばかりでなく、学校も教えていません。ましてや会社で親孝行を強制しているところは、ほとんどないのですが、(有)秋山木工さんです。秋山木工さんから頂いた年賀ハガキには「日本を1ミリでも良くしたい」と一行のみ書いてありました。この言葉に感動したものです。電話して秋山社長にお願いしてこの言葉を使うことの許可をいただきました。今後「日本の中小企業を1ミリでもよくしたい」この言葉を胸に刻んで仕事をします。秋山木工さんの家具は注文家具業界で最高の技術を持っており、迎賓館や国会議事堂宮内庁高級ホテル、一流ブランド店等で使われており秋山社長とは「日本を美しくする会」の掃除仲間。築地市場のトイレ掃除のときには、若い社員が正座をして3分間位早く自分の仕事に対する考え、目指すもの等スピーチしてくれました。その話し方、態度が立派な感じがしました。秋山木工さんの「人づくり」はテレビでも何回か見たことがありますが、若い女性工場主頭で仕事する。5年間は合宿生活恋愛又マホ禁止等の規則があるそうです。秋山社長が「人生を輝かせる親孝行の心得」という本を送っていただきました。心に残った言葉をいくつか紹介させていただきます。

「一流の職人は、技術よりも人間性が大事」…最初の5年間は「丁稚期間」とし、技術的な訓練よりも、人としての心構えや生活態度、礼儀、感謝、尊敬、謙虚さ、まわりの人への気づかり、心配りといったことに育成の重点を置く。そして秋山さんが人間性を認めたいのは、あくまで「技術があっても職人とは認めない」そうです。「人間性の基石は「親孝行」で育まれる」親孝行ができれば技術はあとからついてくる。親孝行を続けていけば、必ず誰でも一流になれる。親を大切に思っていない人は、基本的に自分のことしか考えていない。親を超えるのが最高の親孝行。人のために家具づくりを学ぶのか？人のために「親を喜ばせるため」だと気づかせ、「親を喜ばせるため」のために本気になれることを入社初日のその場でわかせることが重要。そしてお客様に対しても自己紹介で9割のときは、1日3回以上「両親を喜ばせます」と言っていると心にすり込まれ本気になるそうです。その他に「親孝行心得20箇条」というのが書かれています。

松尾古田土会計でも4月21日から5月20日を「親孝行月間」と定め、新入社員は初めての給料で親が喜ぶプレゼントを買って、親に直接手渡します。親に対する口上は、経営計画書に書いてあり、父親母親役を上司が演じ事前に練習します。口上を言いながらプレゼントを渡すと、父親は照れ隠しが母親は涙を流します。この姿を見て、人に喜ばれることが自分の喜ぶのだということに気づいてくれるのです。親孝行の強制は、社員の意識を変え、人として成長させます。こうすることで、すべての社員はお客様や仲間に対して感謝すること、お礼を言うことの大切さに気づき学ぶのです。「人づくり」とは経営者が一番しなければならぬことです。それは、外部ではなく、社長が中心になって取り組まなければならないことです。

古田土 満