

「あとがき」

北村三郎

不思議なご縁でこの「対話集」の誕生に立ち合わせていただきました。

私は今から35年前、いすゞ自動車でも人事の仕事をしていたときに「社風」というテーマに出会いました。社員の能力を十分に開花させるためには「社風」(職場環境)がいちばん大事だと気づいたからです。それから35年の間、「社風」についての研究と「社風改革」の実践を続けてきました。

私が理想としている「社風」は社員が働くことを楽しみ、人間としての成長を促し、その結果として永続的に業績を伸ばすことができるということです。

10年前、はからずも鍵山秀三郎さんと塚越寛さんに出会うことができました。

以来、鍵山秀三郎さんの人生哲学、経営思想を学ぶために「日本を美しくする会」の活動に継続的に参加し、またイエローハットの本社、物流センターを訪問して「社風」を体感したりしました。

伊那食品工業の「社風」を肌で感じるために、私が主宰する「社風研究会」のメンバーたちと一緒に伊那市の「かんでんパパガーデン」を何度か訪れたことがあります。

私がいちばん共感しているのは、お二人の経営思想です。特に鍵山秀三郎さんの「当たり前のことを徹底的に行うことがいい社風をつくる」、塚越寛さんの「年輪のようにムリをしないでゆっくり成長していく」という考え方に触れたときには目から鱗が落ちる感じがしました。

この二つの会社には共通した「社風」があります。

- 1 お客様の満足と社員の幸せを両立させている。
- 2 社員に無理をさせないで収益を伸ばし続けている。
- 3 社員がイキイキと楽しそうに働いている。
- 4 地域の人たちに喜んでいただける活動をしている。

今、このような「社風」が根づいている会社はそう多くはありません。

なぜ、このような「社風」が培われたのか。それは鍵山秀三郎さんと塚越寛さんの経営の考え方がこのような「社風」を定着させたのでしょう。

お二人のような経営思想を持った経営者は現代の風潮の中では少数派なのかもしれません。

しかしお二人の経営思想こそが経営の原点であり本質ではないかと思うのです。

私は鍵山秀三郎さんと塚越寛さんの経営の根っこにある考え方を多くの方々に知っていただきたいと思いました。そこでこの「対話集」のアイデアを旧知の木下豊さんに伝えました。幸いなことに関係者のご尽力によりこのような手づくりの「対話集」が出版されることになりました。お二人はお互いにイエローハットと伊那食品の双方の本社を訪問しながら対談を重ねられました。原稿

の下書きを丁寧に推敲していただき、この「対話集」が誕生しました。

今後、グローバル化の流れはさらに加速されることでしょう。この流れに沿うために、多くの会社は短期的な利益を求める株主の期待に応える成果主義と効率主義にシフトしています。

このグローバル化の影響を受けて、日本の風土に合った日本的経営のよさが失われ、雇用の不安定、格差拡大、組織の共同体部分の喪失など、社風の荒さが進行しているという声をよく耳にします。

一方、地方に残っている「独自の文化をもっと見直してみよう」、という動きも出ています。また地方で一隅を照らしている個性のある小さな会社のよさを見直そうという動きもあります。

鍵山秀三郎さんと塚越寛さんの経営の考え方は日本の風土に合った「不易の経営思想とその実践」であり、これからの時代の会社経営の指針になってほしいと願っております。

今、このような「対話集」の制作の一端に関われたことの幸せを感謝しております。

そしてこの「対話集」が多くの方々に末広がり読み継がれていくことを期待しております。