

団塊の世代の大量定年という余波を受け、バブル期以来の「売り手市場」と言われた就職戦線も一段落。新入社員を迎えた企業では、その教育に熱が入っていることであろう。

ピーター・ドラッカーは、「三人の石切工」を例に、その組織の目的や価値観を共有することの大切さを次のように説いています。

ある建設現場で三人の石切工が働いていました。それぞれ「何をしているのですか？」と問われて、次のように答えました。

第一の男は、ふてくされながら「これでメシを食ってるんだよ」と吐き捨てるように答えました。

第二の男は、こちらには目もくれずに「この国で最高の石切の仕事をしているのさ」と誇らしげに答えました。

第三の男は、目を輝かせながら「この国で一番素晴らしい寺院を建てているんですよ」と笑顔で答えました。

第一の男に見えているのはお金だけで、時間分だけ働けばいいという考えです。仕事をマイナスのものとして捉え、その犠牲として給料を得るという考え方です。

第二の男は職人気質で自身の技量を磨くことには熱心ですが、現場全体での自分の役割には目が向かず、独りよがりな仕事になってしまっています。

第三の男こそが、この場合の寺院建立という目的をしっかりと理解し、その中で自分の仕事に誇りと価値を見いだして

活きた経営理念により 進むべき方向性を確立



え・牧えみこ

働いている人物です。

企業にとって、第三の男をいかに育成し増やしていくかが、最大のキーポイントであることは間違いありません。

松下電器産業の創業者で、経営の神様とも謳われる松下幸之助氏。妻と義弟の三人で始めた「食わんがための仕事」から十四年後に、自社の社会的使命を明文化した経営理念を打ち出し、事業が飛躍的に発展していったそうです。

一つの経営理念というものを明確に持った結果、私自身それ以前にくらべて非常に信念的に強固なものができ、また従業員も感激して使命感に燃えて仕事に取り組むという姿が生まれてきた。経営に魂が入ったと言っている。

氏は著書『実践経営哲学』の中でこう述べています。

人は正しいと思う「理念」を持って働くとき、モチベーションが向上します。「理念」は岐路に立ったときの判断基準の役目を果たし、また「理念」を共有することによって進むべき方向性の一致が図られている者同士では、コミュニケーションの正確性が増すといわれます。

しかし、この経営理念を「絵に書いた餅」から「活きたもの」とするには、トップの率先垂範が大前提です。

「第三の男」の育成を目指すためには、まず自らが「第三の男」となる。いかなる状況でも常に希望を掲げ、社内によき風を送り続けることが、経営者にしか出来ない大切な実践なのです。