



え・古屋智子

和の精神文化を 経営に活かす

日 本文化の特質として挙げられるのは、「和」の精神です。

古くは、聖徳太子の十七条憲法の第一「和を持って貴しと為す…」にもそれが表われています。

その「和」の精神を経営にも活かしてきたところに、日本の経営の特徴があります。経営の神様といわれた松下幸之助氏は、「和親一致」を経営理念に掲げていました。

氏は、人の和が熟練された組織の姿を「上意下達」「下意上達」に見ていました。

「社長の考えていることが少しも下に通じない会社は、概して上手くいっていないようです。また逆に、下意が全然上達していない会社は、さらによくないと思います」と氏は述べています（*1）。

また、江戸時代の三井家（現在の三井グループ）の家法「宋竺遺書（そうちくいしよ）」には、「上に立つものが邪（よこしま）の心の持主であれば、下もその通りになるものだ」と説かれています（*2）。

建設設計を営んでいるO氏は、朝礼の進め方に悩んでいたところ、

『職場の教養』を紹介されました。さっそく倫理法人会に入会して、活力朝礼を導入しました。

以前よりも社内の風通しはよくなりましたが、相変わらず社員の働き振りには不満を抱いていました。社員を教育しようと、あの手この手で取り組むのですが、反発されることも多くあったのです。

そんな折、O氏は倫理法人会の役職を受けることになりました。何をすればいいのかわからなかったので、講師にアドバイスを求めると、「会長の良いところを百個見つけること。心から合わせること」と教えられました。

早速、その通りにしようと努力したのですが、自分の考えや方針と異なる会長に、なかなか合わせられませんでした。見下されたような言葉に、反発を覚えることも多く、険悪なムードが続いたのでした。

ある時、これは現在の会社の状況と似ていることに気がつきました。（社員もこんな気持ちで私に反発していたのか）と振り返ることができ、O氏は、社長としての自

分の姿に気づいたのです。

以来、O氏は会長に合わせることを徹底して行ないました。すると、これまでは指示を出さないと動かなかった社員が、自分から判断を仰ぎにきたり、会社になくても、積極的に報告・連絡・相談をするように変わってきたのです。

職場も以前より活気が出てきました。社員の姿は、中心者である自分の心の反映であったのです。

経営者の心が明朗闊達である時、事業はまっすぐに進みます。異なる意見を聞き入れ、衆知を集め、心を合わせる時、新たなものが生まれてきます。日本という国も、あらゆる文化を受け入れ、独自のものを生み出しながら、かつ日本らしさを失わずにきました。

塩が水に溶ければ、全体が塩味になるように、合わせることで自己が全体に及びます。中心者自身が変わって、周囲を変化させていく実践こそ、「和」の精神を基調とした倫理経営といえるでしょう。

*1 『商売心得帖』松下幸之助著（PHP研究所） *2 『江戸商人の思想』平田雅彦著（日経BP社）