

第17回例会報告

— 第1部講演 —

『60年前の多摩』

例会第1部では、『60年前の多摩』をテーマに、作家・エッセイストであり、たましが企画する「多摩カレッジ」の名誉学長である嵐山 光三郎氏にお話をいただきました。

講演内容

私が生まれた頃は戦中で、母親の実家がある静岡に疎開していました。藤沢に2年ほど住んだ後、6才の時(1948年)から国立に住み始めました。

戦後、住む家がなくなった境遇の社員に対して、新聞協会が国立に30軒ほどの社宅を建てました。新聞の街ということで「プレスタウン」と名付けられましたが、私の父が新聞社に勤めていた関係で、私たち一家もそこに移り住むことになったのです。

住み始めた頃は、仮設住宅でした。電気は通っていたのですが、水道はなく、水汲みをしていました。まるで北海道の開拓民のようでした。隣の家との区別がほとんどなく、ススキが一面を覆ったただの原っぱでした。イタチやキツネ、タヌキもいました。他に何もありませんでしたが、夕日はとてもきれいなところでした。私はこのプレスタウンで育ち、今もまた国立に戻り住んでいるという次第です。

多摩の特徴というと、多摩川沿いの小金井の桜・青梅・レジャー施設・別荘・そして霊園ですね。東京が肥大化してくると、施設を作る土地がなくなり、こういったものを多摩にどんどん作っていったのです。

皆さんは意外に思うかもしれませんが、明治26年まで多摩は神奈川県でした。多摩が東京府に移管されたのは、東京の飲み水である玉川上水を東京府が維持管理すること、また織物が盛んな八王子と東京を結ぶ甲武鉄道(現中央線)や京王線が開通したこと、これらが主な理由でした。

昔、八王子を「桑都」、立川を「空都」と呼んでいました。立川には飛行場があり、国立の大学通りは、いざとなれば飛行機が着陸できる滑走路として設計されていたのです。戦後、米軍が立川に入ってくると、立川の街は様変わりしました。現在の立川も、若者が多く、街として活性化し



ています。映画館や東京の名店もあり、また、昭和記念公園など自然も豊かで、モノレールも通っていて、充実しています。

東京には昔に比べて変わった街があります。例えば、明らかに六本木は変わりました。現在六本木に住んでいる人たちは、外国人や富裕層など限られた人たちです。街が新しくなると「情」がなくなるのです。住んでいる人たちの匂いが感じられなくなり、面白みがなくなりました。お店の接客も温かみがなくなり、街が活性化していないように感じます。街の芸術・文化・学校・教育など、住んでいる人が街を活性化することが大事です。

多摩も今後、住んでいる人たちが“生きている”街を作れるか、多摩の“力”をどのように育てていくかがテーマだと思います。

“生きている”街は、そこに住む若い人たちが積極的に活動することです。町内会、教育委員会、警察がしっかりしていることです。また、市長の人柄、商店や学生など街全体が生きているかどうかということなのです。それから、うるさいおばさんも必要です。そうすることで街がどんどん発展していくのです。

そして、多摩の企業を育てることも重要です。ぜひ企業の方々も多摩の人たちとともに“生きている”街づくりをしてもらいたいと思います。

嵐山 光三郎 氏 [作家・エッセイスト]

1942年静岡県生まれ。平凡社「太陽」の編集長を経て、執筆活動に専念。1988年「素人庖丁記」で講談社エッセイ賞を受賞。2000年「芭蕉の誘惑」JTB紀行文学賞(のちに「芭蕉紀行」と改め新潮文庫化)。2006年「悪党芭蕉」泉鏡花文学賞。2007年読売文学賞をダブル受賞。「文人悪食」「文人暴食」「文人悪妻」「文士の料理店(レストラン)」(新潮文庫)など著書多数。

講師
プロフィール
Lecturer Profile

第17回例会報告

— 第2部講演 —

『戦略を超える理念経営～成果と人間関係を両立する組織づくり～』

例会第2部では、『戦略を超える理念経営～成果と人間関係を両立する組織づくり～』をテーマに、アチーブメント株式会社 代表取締役社長の青木 仁志^{さとし}氏にお話をいただきました。

講演内容

よく経営者の方から「いい人材が集まらない」という声を聞きます。これにはまず、「私が」という主語を「社員が」に変えてみることをお勧めします。「社員が求めているものは何か?」「社員にとって一番大切なものは何か?」と、経営者が社員の視点で考えるのです。

目先の利潤ばかり追いかけていると、魅力的な会社とは映らず、結果的に優秀な学生は集まってきません。まず学生の心を知り、学生の視点に立ち、多くの学生が入りたいと思う仕組みを作ることが大事です。そして「理念共感型」の採用をすることです。価値観の合う人を採用すれば、結果的に利益が上がっていきます。中途採用よりも新卒採用を選択することも、成功する要因の一つです。なぜなら、理念の継承ができるからです。

人材教育も経営者を悩ます問題のひとつです。私たちは主観の塊です。しかし、仕事には、客観的に行動を自己評価する能力が必要です。そこで、社員には強制をせずにバリューマネジメント(価値観教育)を行います。「正しいこと」「人のためになること」について仕事を通して考えさせるのです。「正しいこと」を仮説構築でき、どの社員も同じ答えが出せる企業がいい企業です。経営者がいなくても同じマインドの社員がいるということですから。



「目標経営」と「目的経営」の違いについてお話しします。「目標経営」は目標に焦点を当てた経営で、「売れば良い」という誤った経営につながりやすい方針です。対して「目的経営」は、目的を軸に据えた経営で、理念を中心に据え、利益を目指し、「理」と「利」の統合を目指します。

よい経営者は、社員の心に火をつけ、モチベーションを上げ、「内発的な動機づけ」を起こす達人です。人間は働く動物ですが、しかし、働かされたくはないのです。価値ありと認められた仕事を、自分の意思で選びたいのです。この「内発的な動機づけ」に基づいて、みんなが目的経営をしていくのです。

経営者に大事なことがいくつかあります。一つ目は、自己管理つまり人生経営です。家庭をきちんと治め、社員との関係を確立させ、取引先を大事にすることです。目的から目を離さないように「何のために、誰のためになぜ経営しているか」を考え、時間とお金の使い方をチェックします。

二つ目は、「自分はどうしたいのか」という本当にやりたいことへの純粋なこだわりです。みんなの心がひとつになるような目的をもち、共に生きる人、共に働く人が望むことを意識することが大事です。企業の理念と個人の価値観を無理に変えることはありません。

そして、誰もが正しいと思うことを目的に経営することです。急ぐことなく、重要なことを正しく選択し、実践していくこと、これが三つ目に大事なことです。

経営の目的とは、決して利潤の追求ではなく、「人を幸せにすること」だと私は考えます。社員にとっての幸せ、顧客にとっての幸せ、社会にとっての幸せ……。これを一言で表すならば「物心両面の豊かな人生の実現」です。こういった志の高さこそ、経営者に最も重要なことではないでしょうか。

講師 プロフィール Lecturer Profile

青木 仁志^{さとし}氏 [アチーブメント株式会社 代表取締役社長]

1955年3月北海道函館市生まれ。1987年、選択理論心理学を基礎理論とした人材教育コンサルティング会社「アチーブメント株式会社」を設立、代表取締役社長に就任。自ら講師を務める「戦略的目標達成プログラム「頂点への道」講座」は、講座開講以来、23年間で591回開催し、新規受講生は28,022名。「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」の審査委員も務めるなど、中小企業経営者教育にも取り組んでいる。