

「どうする家康」に学ぶ

1. 波乱万丈の人生

私自身は歴史に疎い方ですが、今年のNHK大河ドラマ「どうする家康」に興味を持っています。大国に挟まれた三河の徳川家康が歴史に翻弄されながら最終的には天下をとり徳川幕府を築いたのです。この間に難問が幾多と押し寄せ、その度に切り抜けて天下人になった訳ですが、誰の目にも「波乱万丈」の人生と映ります。「鳴くまで待とう時鳥」は徳川家康を端的に表すものとして有名ですが、例えば、関ヶ原の合戦では福島正則が徳川家康が動かないと催促した際に「福島軍が動いたら江戸から出陣する」と返事して豊臣恩顧の武将たちの態度を確定させてから出陣するという用心深さを発揮しています。歴史に浅学なので深いことは分かりませんが、大河ドラマで各難問「どうする家康」が学べますので興味深く見て行きたいと思います。

現在を生きる我々に「どうする〇〇」が幾重にも襲い掛かって来ていますので、大河ドラマが描く家康から学ぶところに期待します。世界はグローバル化とITの進化で経済活動を中心に大きく変化しています。物づくりでは研究開発は生産拠点にある事が一般的なので、多国籍化した工場群で活躍するには海外勤務が必須になっています。つまり、共通語が必要で英語プラス現地語の両面が課題のようです。

このような大きな流れでなくても身近なところで「どうする〇〇」が襲い掛かって来ます。例えば、電話による勧誘が社会問題化していますが、国などの動きをよく捉えて、タイミングよく恰も公的な機関のように囁いて「〇〇詐欺」を行なっています。メールなら読んだ段階で破棄できますが、電話勧誘だと一旦、話を聞くと言葉巧みに迫って来るので頭から「話を聞かない」という事がポイントと考えています。

2. 誰もが「どうする〇〇」に直面

私は昭和24年生まれで育った環境は高度成長期と呼ばれた時代、何もかもが年々進化して魅力ある性能になって表れました。自動車では100馬力、音楽では4チャンネルなどがシンボリックでした。また、団塊の世代で年250万人が生まれており、この層が成人して購買力を持ち所得倍増計画という政策も相まって、例えば、昭和48年入社ですが、毎年3割の昇給で3年で給与が倍増したのです。

この時代は比較的長く続き、私はコンピュータの発展を迫って仕事範囲を拡大しました。従って、私にとって「どうする〇〇」は管理職になって初めて大きな課題になりました。実は「崩壊家庭」という言葉が広まっており、私の家族にも迫っていたのです。夫婦共働きだったので子供が小さい間は両方の親が手伝ってくれましたが、大きくなると「親不在」のツケが出たのです。このツケと別な仕事へ異動との天秤になり、私自身は「コンピュータの道」を選択して関連会社のIBM特約店に移り、その3年間に船井総研の客員経営コンサルタント資格を得て、手掛けたシステム開発の終わりを待って95年7月に(有)エー・エム・アイを創業したのです。

しかし、現在は物の進化の速度は格段速まっており、「〇〇の道」を貫く事が困難な時代でリカレント教育やリスキリングという言葉が飛び交う時代になっています。変化できない企業は時代から取り残されるので社員に新しい分野への挑戦を促し教育投資するのです。仮に、新しいスキルを習得して転職したとしても新人を迎える事で企業として新陳代謝できるのです。これが出来ない多くの中小企業では年々高齢化するフレイル現象で活力がなくなっているのです。その結果、ビジネスも客数が変わらないにも関わらず客単価が低下して、しかも利益率も悪化するという企業存亡の危機が迫っているのです。まさに「どうする〇〇」が身近に迫っており、そのスパンが年々短くなり、これからの若い人にとっては正社員だからと言って安住しておれないのです。「就職」の概念を「就社」ではなく、真の意味で「就職」に切り替えて「職」について定期的に自身が「どうする〇〇」と自問自答する事が必要になるのです。

3. 「どうする〇〇」とCAHF法

中小企業企業家同友会の理念に「自主的近代化と強靱な財務体質構築」が'いの一'に掲げられていますが、自主的近代化は「どうする〇〇」への対応であり、財務状況で方法が違ってきます。「福の神に後ろ髪がない」と言うように「どうする〇〇」が現れた時に何らかのアクションが重要になりますが、財務状況に余裕がなければ「動き」がとれず逃がす事になるので少しでも財務に余裕がある状況をキープする必要があります。

仮に、サラリーマンの方とすると「どうする〇〇」で技術などを再取得したとしても、それだけでは何の役にも立たないのです。経験を積む事が重要ですが、技術の進化スピードが格段に速まっているので「やりながら」というケースが多くなります。この状態で転職となると大変厳しい状況になる事が明白です。周囲は経験者(実は大差ない)なのでハンデがあります。仮に、管理者としてチームをリードする役割になったとするとマネジメントとして会社から厳しく成果を求められずし、部下からは問題解決能力が試されます。この状況は、自分で経営する道を選んでも同じで、さらに資金の負担がかぶさって来ます。

このように書くと「どうする〇〇」に直面しても動きが取れなくなりますが、いつの時代でも「人間関係」が基本なのでコミュニケーション能力が問われます。私が育った時代は「飲みケーション」が主流で会社周辺の居酒屋でワイワイ騒いでいましたが、現在は酒の場に誘うのもパワハラと言われる時代なので別な能力が必要です。私自身は休憩時間を利用してコーヒーなどに茶菓子を交えて10分ほどの会話を心がけています。気になる状況も10分間の中で聞き出して把握するようにしています。そして、個別にアクションを話し合いCAHFの視点で支援やフォローを心がけるようにしています。

4. 「どうする〇〇」で「共創」

トヨタの世界ではサラリーマンで職場だけの交流にならないように「7人の友達」という言葉で異業種と交流する事を推奨していました。私自身はシステムを担当していたので社内の他にコンピュータ関連の方々と交流がありました。例えば、'82年にUOS 関西というIBM系のシステム開発の団体に所属しましたが、この時にIBMの灰本課長から「毎月、社長へA4で1頁でも良いからレポートを出しなさい」とアドバイスを頂き、毎月、外部との活動状況を報告しました。この活動は3年で終わりにしましたが、このレポートの習慣は経営企画などを担当して継続しました。トヨタではコンピュータ部門の大会が年に1度「シンポジウム」と題して行なって行なっていましたが、当方が幹事会社の時、私が社長に挨拶文として提出していた物をそのまま読まれた事がありました。社長とのコミュニケーションがうまく行っている証拠として話題になりました。

「愛語回天」と言いますが、人を思っかけてかけた言葉が響いてその後の人生に影響するという意味ですが、その「愛語」が多いほど豊かな人生になると思います。その幾多の「愛語」から自分が実践する事が生まれ「凡事一流」となれば「最幸」ですが、課題は「徹底」です。他者からの「愛語」に触れて「自分ができる事」＝「凡事」と出来るか否かが課題です。教えてもらっただけでは自分のものにならないのです。何事も実践の中でルール化して自分流を磨く事が重要です。「どうする〇〇」に対して「愛語」の中から選択して自分流に「凡事一流」へ高める訳です。

これからの時代は、アライアンスがキーワードで「共創」という視点で異業種の方々と「どうする〇〇」に対応して新しい価値を創造するケースが多くなります。それぞれの経験を活かして新しい価値にチャレンジしてWin-Winの関係と言いますが、双方にメリットが共有できる事が重要です。まさに「7人の友達」に代表されるように「人脈」が見えない資産になります。これからの時代、異業種の方々と交流して「共創」の概念を共有して関係性を築く事が重要です。これを変化するためのコアとして活用し「流れ」を創り、社内が育って「共創」が実現して「勢い」を創るのです。

【AMIニュースのバックログは <http://www.web-ami.com/siryu.html> にあります！】