

今さら聞けない#100「幸せ」

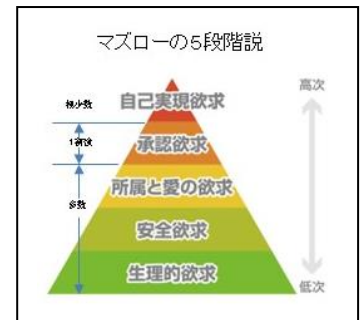
1. 「幸福」とは

右掲は弊社の顧問税理士からの事務所通信にあった記事です。幸せを感じる4要素ですが、右下のマズローの要求5段階説に近いものがあり、

- ①「やってみよう」因子 自己実現と成長
 - ②「ありがとう」因子 つながりと感謝
 - ③「なんとかなる」因子 前向きと楽観
 - ④「ありのまま」の因子 独立と自分らしさ
- と4つに分類しています。



これをマズローの欲求5段階説と正規分布に当てはめると③と④は「生理的・安全・所属」の3要素で統計的には84.2% (1σ以下)と推測できます。②の層は「やれと言われれば、やる」という層で13.6% (2σ ~ 1σ)、①は自己実現型で僅か2.2% (2σ以上)となります。「一を聞いて十を知る」と言いますが、①と②なので僅か15.8%つまり6人に1人の確率です。さらに、「聞いて実行する」は①の方で2.2%であり、故船井先生は「その上、成功する人は2.2%の自乗なので1千人に1人もいないとおっしゃっていました。



仮に「幸せ」=「所得」とすると①>②>③>④の順になりますが、所得が高いからと言って「幸せ」とは限らないのです。それぞれの層に応じた生活スタイルがあるのです。高所得の方は家も持ち物や趣味などもそれなりに高級な物になり、可処分所得が高くても出費が嵩むので生活の余裕が圧迫されるのです。その意味で④の「ありのまま」という層の方々は、ヒラメ族でもなく自由度が高いので精神的には「豊か」と言えるのです。「幸せの国ブータン」と呼ばれますが、国自体が貧乏なので、その中で心豊かに暮らしていると言われています。

2. 社員が幸せなら企業は発展する

一般的に、幸福感の高い方と低い方に分かれ、一説によれば、幸福感が高い社員は低い方と比べれば、右掲のように「幸福感」が高いほど良い結果になるとの事です。

では、「幸福感」とは何かという尺度が必要ですが、「幸福感」=「収入」と短略的に考えると本質を見間違えます。20数年前に鳥取県のお客様で経験したのですが、地域の給与水準より高い、反面、ノルマも高い会社がありました。その会社では、例えば、大量にエアコンを仕入れて訪問販売という図式で社員全員が地域を回っていたのです。営業所に個別指導に行ったら「先生、何もいわないでくれ、目標を達成するから」といきなり言われました。

幸福感が高い社員は低い方と比べ

- ・創造性は3倍
- ・生産性は31%アップ
- ・売上は37%高く
- ・欠勤率や離職率は40%低い
- ・業務上の事故は70%少ない

つまり、「正論」だけではない世界があるのです。「人参で操る」図式に耐えて地域の中では「高収入」の生活をしている人たちは、「高収入」と裕福な家庭生活とのギャップをどのようにバランスするのか知りたかったのですが、「幸福」まで踏み込むのは困難と実感しました。「人はパンのみにあらず」と言いますが、この方々は「営業所」に所属しているので、普段は自分たちのペースなのです。例えば、会社内野党で「斜めに見る」ことで、社長や幹部のアラを探し出して溜飲を下げる日常なのです。月に1回の会議をやり過ごしたら、残りは無管理に近いのです。たまに、社長や幹部が覗きに来ると誰かが犠牲になって、残りはなかなか帰社しないというスタイルなのです。

3. 「求めない」

右掲は詩人の故加島祥造先生の「求めない」という詩集です。何事も他に求めないという姿勢であれば、幸せになれるという視点です。換言すれば、「そうなんだ」と現実を受け止めると少し気が楽になれるのです。私は、平成7年（'95年）に起業して、9年（'97年）に社員を雇いました。最初のお客様に恵まれて、少し経済的に余裕があったのです。さらに、セミナーでお客様を獲得して、その中からクリーニング資材商のお客様があり、その販売先のクリーニング店を活性化する手伝いが出来たのです。これを社員に任せて業績がよくなり、一時期、アルバイトを含めて8名になり売上も4千万円を超えたのです。この時は社員の「幸福感」は良かったと思います。

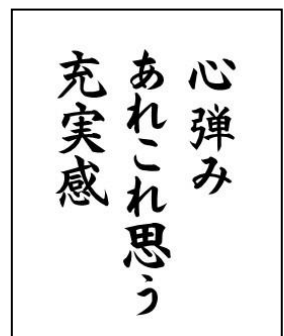


しかし、良い時は長続きせず、2001年9月11日に同時多発テロ事件が起こり、グローバルな動きが悪くなり、その結果、日本経済も急落したのです。この余波は、クリーニング店にも襲い掛かり、冬物のクリーニングが減少して、フリースなどの新素材で安い物が普及、ノーアイロンのシャツが本格化したのです。外部環境の変化に対応すべく、兼ねてより社員の出身地である名古屋でセミナーを行い約10社のお客様が出来たので、2002年1月に営業所を出して活躍の場をつくったのです。しかし、名古屋のお客様もテロ事件の影響を受けており、思うような展開にならなかったのです。彼の家庭的なこともあり、退職して地元の会社に就職されたのです。

有力な社員が辞めるとサポートしていたアルバイトの方々の仕事も激減して、業績が大きく悪化したのです。その人件費や人数が増えたので広い場所が変わっていた事や名古屋の初期費用などが大きな負担になりました。勿論、名古屋は閉鎖して敷金も返らず、自動車は余った状態で非常に困っていました。この状況でアルバイトの方々が辞めて行き、社員の方も一人が残り他の方は転職したのです。そして、元の事務所に戻って、やっと資金繰りが楽になったのです。大きな赤字でしたが、解雇ではない形で収束できたのです。何とか持ちこたえられたのは「求めない」という視点だったかも知れません。

4. 時間を有意義に「わくわく」

右掲は私の「わくわく」と題した「独り言川柳」です。人によって「幸福」は違いますが、「わくわく」というキーワードは共通すると言えます。例えば、お客様に対して、あれこれと思案して心弾んでいる時の充実感はかけがえのない境地と言えます。前項の弊社の事例では業績の良かった時は、この句のように「わくわく」して充実していましたが、環境が変わって、社員一人が残りました。実は、この方は女性で東京にいる次男の嫁になり、今もリモートでうちの仕事をしてくれています。



利他の精神と言いますが、他人に「求めない」で「布施」する考えであれば、他人のために「あれこれと思う」事が出来るのです。「情けは人の為ならず」と言いますが、必ず自分に返ってくるのです。今、三男と次男の嫁そして前職の部下の3人の「幸せ」をお客様の発展を通して実現しています。小さいながらも会社経営をして、しかもお蔭様で少ないながらも年金を頂き、毎日を元気に頑張る事が出来ています。これを続けるためにも「脳と足のトレーニング」に精を出し、時間投資で十年先の健康づくりをしています。大手術の養生も終わり、少し負荷をかけても疲れなくなっています。まずは「足」を心がけ、しっかりと運動に前向きになりたいと思っています。誰もが願う「充実した人生」、そして、「百歳現役」を本気で取り組み自分の時間を有意義に使って行きたい。