



税理士法人TACT高井法博会計事務所
TACTグループ関連十三社代表

会長 税理士 高井 法博

『組織の基本構想』

あるコンサルタントから受けた 大きな気付き

先日、業界の旧知の大先輩であり、永く色々ご指導をいただいている長野の望月宗敬先生からメールを頂いた。その内容は『戦略MG全国会』を設立し、会長を望月先生が引き受けられることとなった。ひいては、この役員に就任して欲しいとの依頼であった。病氣療養中であり高齢でもあることから再三お断りしたが、高速道路割引制度や実習生の受入事業等のご指導をいただいた大恩人の依頼であり、またマネージメントゲーム(MG)研修は、私自身、これもまた大恩人の一人である名南経営の佐藤澄男先生から教えていただき『MGは、生きた経営学の教科書である!』と実感していたことから引き受けることとした。私自身がこの研修にのめり込むと同時に、社員やお客様にもこのゲームの素晴らし

さを体得し、経営に活かして頂きたいと思い、約四十年に渡り年数回この『マネージメントゲーム(MG)研修』を開催してきた。また希望されるお客様には、お客様ご指定の場所に当社のインストラクターが出張し研修実施もしてきた。私自身が幾つかの事業を起し、それなりの成果を残せた一因にMGがあると言っても過言ではない。

一、マネージメントゲームとは
昭和五十一年に西順一郎先生により開発された経営力育成ゲームで、これまで多くの企業の教育研修の一環として取り組まれ『企業経営に必要な計画立案能力、計数管理力、交渉力、決断力の体得』を目的としている。研修内では参加者各々が社長となり、会社を経営する。人を雇い設備投資をして、購入した原材料を生産して販売する。

このような中で資金繰りや収益を上げることの大変さをゲームを通して疑似体験(経営)し、臨場感溢れる環境下でMGを体感することにより、経営感覚、戦略会計論を身につけるものである。

この素晴らしいMGを改めてさらに普及させるための会を作ろうということとで、準備会や設立総会を行った。そこで株式会社戦略MG研究所の小林静史社長とお逢いした。氏よりMG普及のための熱い想いをお聞きしたが、これとは別に、大変なご恩・ご縁のある方だということが解った。今は亡き当社の幹部であった久世博正君が三十年程前に東京の合宿研修に参加した際、夜の研修中に体調を崩して急遽入院した。深夜のため家族が病院に行けなかった時、朝まで付き添い看病をして下さったのが小林社長だったのである。また創業から六年程経った頃、株式会社ビジネスコンサルタント(通称Bコン)の会長であり、著名なコンサルタントでもあった吉田輝生氏の講演会が東京で開催された。それまでも色々な本等で氏の考え方に触れる機会があり、非常に共鳴する部分が多かった。大変高額で、しかも三日間という長時間のセミナーであったが、何とか時間を作り、なげ無しのお金をかき集めて参加した。強烈なインパクトを受けた思い出があったが、何とこのBコ

ンの営業本部長を当時しておられたのが小林社長であったことも解った。今年七十二歳を迎え、病氣治療中ということとで女房からも急かされて数日前から『断捨離』を開始していたところ、吉田輝生氏がBコンの役員・幹部・社員のために話された内容を限られた一部顧客のみに特別に開示したセミナーに参加し、いつものように最前列で講義を受け、必死にメモしたものが偶然にも出てきた。このメモは以後の私の事業経営にも大いに影響を与え取り入れたもので、このままにしておくには余りにも勿体無く、ここで皆様にもお伝えできればと思い掲示させて頂くこととした。

A、基本的仮説
1. 我々の組織が株式会社である現実を忘れてはならない。我々が働く限り、利益追求を怠るな。現代は個人も組織も経済力なしでは道徳的であり得ない時代である。

2. 働くということは付加価値を上げることである。付加価値を上げもしないでただ動きまわっていると、コストが上がるだけだ。全員が働く組織にしよう。

3. 我々では人間はコストではなく、キャピタルである。その人間が知的レベルでも感情レベルでも、また仕事面でも精神面でも、絶えず成長できる組織にしなければならない。

4. 皆で創った目標に向かって、皆がそれぞれの役割を分担して全力投球

せよ。状況の中で自分の役割をセンチタイプに感じとり、皆が積極的に行動している組織が参画マネージメントである。

5. 我々を中心に地球が回っている訳ではない。我々の方針に合わせて外部環境が変わってくれる訳でもない。常に外部環境の変化に対応している組織であるように心掛けよ。そのためには、会社人間になつてしまふな。

B、人的資源
1. 一のものも二にも三にも拡大して活用できる企業内の唯一の資源は、明らかに人的資源のみである。絶えず人間能力の啓発と向上を目指した組織活動を志向せよ。そのためには、一時的生産性の低下もバランス上やむを得ない。

2. 「この畑では花を咲かせることができない」と解った植物は、畑を移し変えてやることだ。「この組織では花を咲かせることができない」と解った人間は、いつまでもそこに留めておいてはならない。他の組織に移し変えて花を咲かせてやることだ。それが本当の人間尊重である。我々の畑は一つではない。

3. 最初から「野球は九人でやるものだ」と思っているような人間では、我々でのチームワークは不可能だ。「野球は一人でやるものだ」という意識の人間が九人協力してこそ、プロ集団のチームワークになる。相互依存とはお互いに寄りかかり、もたれ合い、集団

の中に逃避することではない。小さな親切や安っぽい助け合い運動は無用である。

4. 戦国武将も、訓練された足軽鉄砲隊の前に敢えなく果てた。一匹狼の時代ではない。現代の英雄は、訓練された集団である。組織的集団行動をとれない一匹狼は、我々には不要である。

5. 多過ぎる人間を抱えている組織では、課題遂行のコンテストよりも、人々が相互に影響しあっているプロセスでの問題に時間と労力を消費してしまふものだ。健康な組織とは人手不足程度の組織である。四人で担げる神輿を六人、八人で担ぐような真似をさせてはならない。少数精鋭の集団でない人と人が育たない。

6. 勤務年月に比例して組織への貢献が高まるとは限らない。個人が組織に最高の貢献をしているのは限られた期間であつて、その後は高い地位を得ても知らず知らずのうちに組織に乗っかり、やがてぶら下がり、遂にはお情けの対象になつてしまいがちなものである。

7. 人を選ぶことも大切だが、「人を育てること」がもっと大切である。人に指を向けて教育はできない。日常の共生関係、対面関係でのフィードバックをいい加減にしてはならない。

8. 人に「くでなければならぬ」と高い要求をしようとするだけでは残る。特に新人は、「しばらくくでえなければよい」とみてやれ。我々が

は「甘ったれてさえないなければ」人は大抵育つてきた。

C、機能・構造

1. 野原に勝手気ままに咲き乱れている花は、決して文化ではない。このような花を花園に移し変えてある種の調和と統一を持たせようとして、それが花を咲かせたときに初めて文化となる。気まま勝手な自由は文化ではない。組織は文化的システムである。法も秩序も無視することは文化そのものの否定になる。あらゆることにケジメを忘れるな。

2. 組織は速く上手くやるための手段であるという原点を見失ってはならない。絶えず変化していく状況の中で最も機能し易い構造を作り、またその構造では機能しにくくなつたら朝令暮改も結構だと考え、直ちに機能し易い構造に組み換えよ。現代は変化していることが常態なのだから。

3. 組織の不良を物語る第一の兆候は、管理階層の増加である。管理重複ほど無駄なものはない。スルー・チャネルはほどほどにして、縦にも横にも遠慮なく短絡せよ。時間ばかりかかってタイミングを逸するような組織は最低だ。常に迅速な行動を心掛けよ。

4. 健康な組織とは、構成員一人一人が組織から要求された以上のことをやろうとする意欲があるかどうかによる。我々ではやりすぎるということはない。やりすぎては必ず周囲からストップがかかる。ストップがかか

島田 憲治 合同事務所

司法書士 土地家屋調査士 (簡裁訴訟代理認定)

島田 遵 島田 憲治

土地家屋調査士 島田 憲治

〒502-0916

岐阜市西中島一丁目4番6号

TEL (058) 232-0011 FAX (058) 295-3805



その他、お困りごとがございましたら、お気軽にお電話ください。