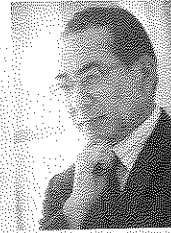


～ 昨日の風 明日の風 ～
**経営コンサルタント
 独白録**

【第134回】 組織の存続と企業理念



戸敷 進一

1956年生まれ、宮崎県出身の経営コンサルタントで、佛経営改善支援センター（福岡市、URL: <https://sien.co.jp/>）代表取締役。業種を問わない「組織活性化」の専門家として、全国300社以上の企業の活性化を指導。全国の商工会議所や企業などからの依頼で講演活動もおこなう。明確で分かりやすい表現で驚くほど短期間で「組織」を変えるのが強み。また、帝国データバンクの契約コンサルタントとして九州各地の企業を中心に多くの実績を上げている。

先週の週末ある建設企業の「創業70周年式典」に参加してきました。ありがたいことに式典では来賓代表として祝辞を述べる機会を頂きました。70年前といえば昭和29年のことで、すでに「ふた世代の時間」が経っています。個人的には建設業界にいた頃からの付き合いなので私を知り合ってからすでに40年になります。

世代を引き継ぐ

式典には創業者と共に会社を支えて来たグループ企業の元代表のお姿があり、またコンサルタントとして支援させて頂いた頃の専務にもお会いしました。今年90歳になられる元代表には駆け出しの頃、現場でずいぶん鍛えられました。時代が時代だっただけに怒鳴られたことも少なくありません。組織活性化の時に中心人物であった元専務は78歳になられていました。ともにお元氣そうで、直立不動で挨拶をしながら、企業が存続していく上での世代について改めて考えさせられました。

長く企業組織が存続するためには、創業者からそれを引き継ぐものが何世代か必要です。2代目、3代目と創業理念を受け継ぎ現在に至ります。同時にその企業で働く人々が必要です。長い付き合いなので辞めて行った人たちのことも充分知っているので感慨深く元代表や元専務と言葉を交わしました。

ひと世代の意味と価値観

言葉で言えばひと世代は簡単な表現です。しかし本当の意味は「自分の母親の世代の女性と結婚し、または父親と同じ年代の男性と結婚し、一生を添い遂げる」と置き換えていただければ意味がわかるかもしれませんが、ひと世代とはそういう意味です。それを想像していただいた上で、価値観の共有がどれほど難しいことであるかを考えて頂きたい。

例えば、50歳と20歳はひと世代違います。60歳と30歳は同じようにひと世代違う。60歳と20歳の場合2世代違うと言っても良いかもしれません。

時代や社会は絶えず変化するので、世代間の価値観も異なります。その上で、企業組織は価値観の共有を図らなければなりません。

創業理念と経営理念

創業理念とは企業のニーズのことです。ある時、その地域で必要とされたから創業者は会社を興し起業したのです。ある意味企業の根幹に関わる事柄で、コンサルティングの現場では「この会社は何屋さんですか？」と問い掛ける事柄です。今風にきれいな表現をしていたとしても、元々〇〇屋であるかを自覚することは大切です。広告業は看板屋、配管業は水道屋、スーパーは八百屋などその企業の本質は創業にあります。

そして時代変化の中で、絶えず経営者は時代に合った経営理念を打ち立てていかなければなりません。つい二十数年前まで、メールもなければ携帯電話もありませんでした。コンビニに設置されたATMやAmazonの隆盛も最近のことです。こうした時代、変化を踏まえ、経営者や経営幹部は絶えず新たな戦略を考えなければなりません。その時に時代に合った経営理念が必要になるのです。こうした2つの理念の歯車によって組織は存続することができます。

時代の流れに敗けない

時代変化の速度と枠組みは激しさを増しています。国際的な緊張や今までの常識が通じない社会になりつつあります。組織内で争っている時代では無いのですが、相変わらず不平不満に満ちた組織を見かけます。組織の存続と発展と言うテーマに対して、誰が本気になって取り組んでいるのか？ 70周年の式典の間様々なことを考えました。そして挨拶に来た若い世代の社員にアドラーのこんな言葉を送りました。

【人は過去に縛られているわけ訳ではない。あなたが描く未来はあなたを規定しているのだ。過去の原因は「解説」になっても「解決」にはならないだろう】（アルフレッド・アドラー）

70年に続く80年、90年は若い世代に委ねられています。