

経営理念・経営方針



□■経営理念■□

- 志を同じくする、真面目で純粋な仲間の能力が最高度に発揮でき、将来に対して夢と希望をもって生き生きと働ける、自由闊達にして愉快なる理想考場の建設

⇒解説

会議等で意見を述べる場合、弊社では主語が「会社が」や「みんなが」から始まる意見を述べなければなりません。

その「会社」や「みんな」が、考えのベースとすべきものが、この経営理念、経営方針となります。

この経営理念、経営方針を踏まえていれば、各社員から出る意見は必ず同じ方向を向いているものであって、意見の違いはそのアプローチの仕方や手法の違いといったものにすぎず、そのような意見をぶつけ合うことで、より良いものを考え出していくことが出来るのです。

「私」を主語とした意見は、個人のそれぞれの考え方が反映されたもので、個人個人が言いたいことを言いうだけの会議では、決して意見が纏まることはありません。

各個人のオリジナリティーは、この経営理念、経営方針に則った意見に反映させなければならないのです。一人一人の力は小さくとも、その力を分散することなく、同じ方向に合わせればとても大きな力になります。

同じ方向に合わせる為の指針、それがこの経営理念、経営方針なのです。

のびのびと思いついた意見を述べると言う意味での、自由闊達にして愉快なる理想考場の建設は、志が同じであるからこそ可能となるのです。

我々が目指す会社は、志を同じくする仲間が色々と知恵を出し合う、まさに「考える場」なのです。

尚、この経営理念は、ソニーの設立趣意書の最初にある「一、真面目なる技術者の技能を、最高度に発揮せしむべき自由闊達にして愉快なる理想工場の建設」をベースに、弊社の考え方を加えてアレンジしたものです。

- 人類そして生命の進化発展に経済活動を通じて貢献する

⇒解説

地球上に生まれた生命が、様々に形を変えて進化しているのは、生命を残す為のリスクヘッジであり、環境の変化等で、ある種が絶滅しても、生き残った種がその命を繋ぎ、また様々に進化していくことで、生命を維持しているのです。

実際、地球史において生物種の95%が死滅するという大絶滅を生命は何回か経験しており、それを乗り越えて、今の生命の繁栄があるのです。

然しながら、生命がいくら形や性質を変え、多様に進化しようとも、地球内での環境変化に対応する為の形や性質の進化なら、地球で生まれた生命は地球の寿命とともに滅んでしまう運命となります。

地球の寿命はすなわち太陽の寿命であります。

太陽の寿命はあと約50億年と言われております。

生命の頂点に人類が立っている理由は、そこにあるのです。

生命は形や性質を変化させるのではなく、脳を進化させることで、科学技術を生み出し、生命を地球外に運び出すことで、その命を繋いでいこうとしているのです。

生命を地球外に運び出すには、まだまだ更なる科学技術の発展が必要で、それには莫大な費用がかかります。

実際、宇宙にロケットを飛ばせている国は一部の経済大国のみです。

人類そして生命の進化発展には、経済の発展が必要不可欠なのです。

私たちが一生懸命働いて国を豊かにする必要があるのは、このように大きな使命を人類が負っているからなのです。

● 日本そしてこの地球をより良くしていくために事業を通して役に立つ

⇒解説

日本は資源も少なく、ましてや石油を売って商売が出来るわけでもありません。

そのような日本において、経済を発展させて国を豊かにし、更には地球をより良くしていく為には、人財という資源を育てていくしかありません。

我々が育てていこうとしている人財は「無から有を生み出す」人です。

大手企業に勤め、会社の看板で勝手にお客様が来るような環境で仕事をしていると、自分は仕事出来る人間だと勘違いしがちになります。

しかしそれはあくまでも勝手にやって来るお客様を捌いているだけで、限りなく作業に近い仕事です。

「無から有を生み出す」仕事とは、人脈、金、看板も何もない中、自分からお客様に「こういうやり方でこういうことをするとこうなり、お客様にとってこういうメリットが出ます。是非私にやらせてみてください」と、提案型のニーズの発掘で、自ら創り出すものです。

このような仕事を続けていると、次第にお客様がリピーターとなり、人脈が出来、自分から営業をかけなくとも仕事に向こうから来るようになってくるので、逆に「無から有を生み出す」仕事をし続ける必要がなくなってくるのですが、大事なことは、「無から有を生み出す」仕事が何時如何なる時でも出来る人であるかどうかということなのです。

景気が良い時は、「無から有を生み出す」仕事出来る人も、「無から有を生み出す」仕事をしたことがない人も、同じような結果かもしれません。

ところが、この二人に実力の差が現れるのは、世の中が不況になった時です。

与えられた仕事をこなしていただけた人は、不況になるとよく「仕事がない」と言います。

然しながら、仕事は創り出すものであると考える人にとっては、今までの仕事が無くなったなら、新たな仕事を創り出せばいいのであり、仕事は創り出せばいくらでもあると考えます。

不況時に「仕事がない」と言う人間が大半を占める国では、その国の経済発展は望めません。

我々は仕事を通じて「無から有を生み出す」人財を育てていくことをその使命と捉え、まずは早急に自身が「無から有を生み出す」ことが出来る人財となり、その上で自分が人を育てていくんだという強い意識を全社員が持たなければならぬのです。

尚、「無から有を生み出す」ということについて、「銀座まるかん」の創業者である斎藤一人さんは以下のようなお話をされています。

.....

あなたがラーメン屋をやっていると思って下さい。

仕事は何でもいいですよ。

その時にお店を見渡して、ここの売上げを上げるのに1円もかけずにお客を呼ぶことが何個できますか。

何個アイデアが出せるか考えて下さい。

まず、お金をかけずに「ゼロ」ということですよ。

そうするとお店を掃除しようとか、味付けを良くしようとか、愛想よくしようとか、貼紙の文字を書き替えようとか、まずそういう事をやってみます。

近所の人に愛想良くしたり、タダでできることをまずやってみます。

お客様に笑顔で接すると、それだけで、もっともっと笑顔って良くなるんです。

「どちらからみえたんですか？」とか声をかけるのもやってみます。

タダでできることを徹底的にやってみます。

それで売上げがどのくらい上がる。

その時初めて、つまり『無』という物が無い人に初めて『無』ができた時に、一万円あげるから一万円でお客さんを呼ぶことを考えてごらんとお金を渡すと、「じゃあ、クーポン券でも渡そうか」とか「ゆで卵サービスしよう」とかなんでもいいんだよ。

一万円の使い方が分る。

『無』の使い方を分らない人にお金を渡しても、基礎が無いから、一番仕事で大切なのは『無』という「笑顔」だったりタダでできることなの。

このタダでできることをやっていない人にお金を渡すと、そう言う人が「お店を直したい」とか「よそのお店がどうやっている」とか『無』を使えない人にお金をかけさせると『無』に戻ってしまうんです。

.....

□■経営方針■□

【お客様に対する基本姿勢】

- 純粋な想いを常に抱き、人類、社会の役に立つことを考え、その大きな視点から、人類・社会の発展の為に様々な事業を通じて会社を発展させていこうとするお客様のファンとして、お客様のお役に立つことを求めていく

⇒解説

よく「お客様にファンになってもらう」ということを掲げている会社があります。

この場合、社員はお客様に好かれようと努力することとなりますが、ややもすれば、好かれたいがために、お客様に媚びた行動をとりがちとなります。

弊社ではこれとはまったく逆で「お客様のファンになる」ということを掲げております。

ファンというのは、例えば野球やサッカーであれば、最頂のチームの選手が、ふがいない戦いや、弛んだプレーでもしようものなら、罵声を浴びせたり、激しくなじったりと、容赦なくたくものの、素晴らしい戦いやプレーをすれば拍手喝采で最高の賛辞を贈るものです。

選手が、チームが、強くなって欲しいという愛があるからこそ、ファンといえども時には厳しく接するのであって、失敗しようが何しようが常に「ドンマイ、ドンマイ」と慰めているだけでは真のファンとはいえません。

お客様の夢を叶えるお手伝いをしていく上では、例え嫌われたとしても厳しく叱咤激励をしなければならない時があるのです。

時には厳しく、でも、そこにはファンであるからこそその愛があつてのことで、愛の無い単なる上から目線の指摘ではいけません。

仮に、弊社に飛び込みで、飲食店に勤めている料理人が独立したいので店舗を探して欲しいと依頼に来たとして、その料理人は、髪は茶髪で服はともらフで、一見ただけでは資金があるようにも見えず、また誠実さも感じられないものとします。

然しながら、その料理人の新たにやろうとしている店舗は斬新で、そのような店舗が出来たら街に新たな活気がみなぎるであろうという可能性をあなたが感じたとして。

だとしたら、あなたはそのお客様のファンとなって、その夢をかなえるお手伝いを必死にしなければなりません。

たとえどんなにその料理人が語る独立の夢が素晴らしいものだとしても、物件を貸すオーナーにとってのポイントは、「この人はちゃんと家賃を払えるのか」「お店の運営が苦しくなったとしても、まず何をしても優先して家賃を払おうとする律儀な人なのか」といったことです。

そうであれば、お客様の夢を叶える為には、お客様にはオーナーとの面談にあたり、髪を黒く染め、きちっとスーツを着て、礼儀正しくお借りしたい旨をお願いするようアドバイスをすべきです。

もし、そのアドバイスに対し、「このスタイルは俺のポリシーなんだ」と言われた際、「お客様にファンになってもらう」ということを掲げている会社の社員は、ともすれば「そうですよね。もしお客様のポリシーを理解できないオーナーなら、そんな物件やめて、もっと他の物件を紹介しますよ」とお客様に媚びたことを言いかねません。

これに対し、お客様のファンであるならば、「何を言ってるんですか！お客様の壮大な夢に比べたら、そんなくだらないポリシーなんかどうでも良いじゃないですか！是非この場所でお店を出して夢を叶えましょうよ」と言うべきです。

それに対して「うるせえな！そんなことまで言われなきゃならないなら、お前のところには頼まないぞ！」と言われたら、そのような人は、こちらからお断りしましょう。

そのような人は、お店を出せたとしても成功するはずがありません。

はやらないお店をテナント付けしてしまつては、逆に地域の発展を妨げる行為となり、我々の掲げる社会貢献に繋がりません。

「お客様のファンになる」と言っても、お金を払ってくれる人なら誰にでもファンになれと言っているではありません。

人類・社会の発展の為に様々な事業を通じて会社を発展させていこうとする方がお客様であつて、そうでない方のファンになる必要は無いのです。

【社会に対する基本姿勢】

- たとえ規模は小さいとしても、大手が手を出さない分野や、他社がやっていない分野、若しくは、取り組みに困難を伴う分野で、成長性があり社会に必要性があると信じる分野に経営資源を集中する

⇒解説

弊社が主としている不動産業、建設業は景気が悪くなると倒産する会社が続出する業種です。

但し、不動産業、建設業と一言で言っても、その扱っている内容は多種多様で、全ての不動産業者、建設業者が、景気が悪くなるとつらい憂き目に会っているという訳ではありません。

不動産業においてはデベロッパーや転売業者、建設業においてはビルの建設などを主に請け負うゼネコンといった、一件毎の取り扱い金額や規模が大きい物件を取り扱っている会社は、金融機関が貸し出しに慎重な姿勢を示すと途端に経営が厳しくなります。

経営資源は、ヒト、モノ、カネとよく言われます。

弊社は、一件毎の取り扱い金額は小さく、また規模も小さいものが多いですが、不動産業においては事業用不動産の賃貸に、建設業においては原状回復等を主とした内装業に、人財の多くを当てております。

これは、一件毎の取り扱い金額が大きく利益も大きいのが、景気が悪くなると仕事がピタッとなくなってしまふものをビジネスの基盤とするのではなく、景気が良いときには拡張移転、悪いときには縮小移転など、景気に左右されずに常に仕事があるものをビジネスの基盤にすることで、会社の経営を安定させるとともに、景気に左右されずにある仕事、すなわち社会に必要性がある仕事に経営資源を集中しているからなのです。

我々の目指すビジネスモデルは、賃貸事業部、建設事業部で、人件費を含む会社の通常経費を全て賄うといったもので、景気に左右される他部署の売上をあてにしなくとも大丈夫なこのビジネスモデルが完成すれば、決して潰れることのない会社になります。

【社員に対する基本姿勢】

- 常に最高のサービス提供を心がけ、最高を求め続ける自己の飽くなき向上心を全従業員で鼓舞する

⇒解説

弊社の経営理念を成し遂げる為には、我々一人一人が常に成長し続けなければなりません。

成長の原動力は自己の飽くなき向上心です。

自分の中で満足のいく仕事が仮に出来たとしても、そこで満足してしまっただけはその人の成長はそこで止まります。

今の自分に出来る最高のサービスを提供したとしても、次回にはさらにキャリアアップしてもっと付加価値をつけたサービスの提供が出来るかもしれないのです。

また、今回の案件ではたまたまそのサービスがハマっただけで、他の案件では最高のサービスではなかったかもしれません。

常に自問自答を繰り返し、常に今携わっている仕事において最高とは何かを考える。

終わりなき成長の努力、それをし続けなければ、「人類そして生命の進化発展に経済活動を通じて貢献する」という大きな使命を成し遂げることは出来ません。

これは容易いことではありません。

しかし、我々には志を同じくする仲間がいます。

一人では挫けそうなことも、仲間同士で鼓舞しあうことで飽くなき向上心を奮い立たせることが出来るのです。

- 全従業員が謙虚な姿勢を常に持ち続け、周囲に感謝し続ける

⇒解説

仕事は誰のためにするのか？

弊社の考え方は「他人の為に」です。

「自分の為に」働くと考える人もいます。

人それぞれの考え方がありますので否定はしません。

弊社の考えは「他人の為に」働くことで、それが回りまわって自分に返ってくるということです。

究極のことを言えば、自給自足で生きている人は「自分の為に」働いています。

しかし、社会の一員として働いている我々は、社会を発展させる為に分業を担っているのです。

一人の人間が一生にできることは高が知れています。

全ての人が自給自足で働いていたら社会の発展はあり得ません。

分業とすることで、一つのことに専念でき、その築き上げた専門的知識を次世代に繋いでいくことで、目覚ましい社会の発展へと繋がっていくのです。

また、分業にすることで、例えば誰かが食糧生産に特化してくれていることで、自分は食糧確保の心配をすることなく別のことに専念できるわけで、社会の一員と言うことは社会の歯車に組み込まれているのであり、歯車一つが欠けても社会は回らなくなってしまうのです。

よく「社会の歯車になりたくない」と言う人がいます。

おそらく歯車になって回されるというイメージで言っているのだと思いますが、歯車は自分で回すものであって、人任せのものではありません。

このような自主性のない発想では自身の成長など望むべくもありません。

社会の歯車を回すということは、すなわち社会で必要としているものを提供することなのです。

よって、社会で必要としているものを提供しなければ、いくら一生懸命働いても空回りです。

社会で必要としているものの提供こそが「他人の為に」の仕事であり、それに対する対価をもらうことで、自分に必要なものを手に入れることが出来るのです。

ですから、自分に返ってくるものを多くしたいのであれば、それこそ「他人の為に」必死になって働かなければならないのです。

こう考えると、我々は社会を動かしている一方、社会に生かされてもいるのです。

仕事をさせてもらえる環境に感謝し、生かされているということを自覚し、奢ることなく自分の仕事にベストを尽くす。

これは、社内においても同様で、仕事ができるのは周りのみんなの協力やサポートがあるからこそです。

このようなことを当たり前と捉え、感謝もせず、謙虚な姿勢がなければ、周囲の協力やサポートは得られなくなるでしょう。

- 全従業員がお互いを信頼し、お互いの無限の可能性を引き出しあい続ける

⇒解説

信頼は、実績の積み重ねで生まれるものです。

逆に、折角実績を積み重ね芽生え始めた信頼も、自身の浅はかな行為によって、あっという間に崩れ去ってしまうこともあります。

お互いを信頼するという事は、まず、自身が信頼されるに足る人物か、自分を見つめることが必要です。人のことを信頼しないと相手を責めるのではなく、自分が信頼されないのは自分に何が足りていないからかと自分を省みなければなりません。

そのような姿勢が見られれば、周りからの信頼はいずれ築き上げられ、それが絶対的な信頼へと繋がって行くのです。

また、自分を省みる姿勢がなければ人は成長しません。

よって、そのような姿勢が見られる人は成長の無限の可能性があるので。

成長の無限の可能性のあるもの同士がお互いを信頼し、お互いの無限の可能性を引き出しあい続けられれば、弊社の進化は無限に続きます。

- 全従業員がお互いに個を最大限に尊重し、啓蒙しあいながら、お互いの成長を図っていく

⇒解説

啓蒙とは、人々に新しい知識を与え、教え導くことをいいます。

弊社の「社員に対する基本姿勢」は、社員一人一人の成長を図ってのものです。

然しながら、弊社では社員個人の成長が最終目標ではありません。

社員個人の最終目標は、成長過程で得た知識、経験、ノウハウ等をアウトプットして次世代につなげていくことです。

なぜなら、弊社の経営理念は、「人類そして生命の進化発展に経済活動を通じて貢献する」ことだからです。

如何に自分自身の成長に貪欲で、努力してもものすごいレベルに到達したとしても、それを誰にも伝えずに一生を終え、棺桶に入ってしまったら、自分の人生を無駄なものにしてしまいます。

自分が到達したレベルを次世代にアウトプットすれば、次世代はそのレベルからスタートでき、さらに高いレベルへ進化させることが出来るにもかかわらず、それを伝えずに灰になるのなら、その人がこの世に存在した意義は全くありません。

我々一人一人の存在意義は、進化発展を繋げていくことにあります。

社員の内、一人でも欠けたら進化発展のスピードが遅れるという存在に、社員全員がならなければならない、そのような社員一人一人を、お互いが最大限に尊重し、お互いに得た知識・経験・ノウハウ等をお互いに教えあう。

そういった行為を通じて更に自身も成長していくのです。

なぜならば、人に教えるということは、本当に自身が理解していないと出来ないことで、なんとなくわかっていたつもりでも、実際に人に教えることで、自分自身「そういうことだったのか」と理解を深めることが出来るからです。

新しい知識等を得たらみんなが教えあう。

教えあう行為を繰り返しながらお互いが成長していく。

このようなお互いの成長を図っていく関係においては、上司も部下も、先輩も後輩もありません。

例え下の者からのアドバイスであったとしても、知らなかったことは謙虚に教えを請う。

自分よりも年齢や役職が下の者だからと見下すのではなく、自分の知らないことを教えてくれる相手を最大限尊重する。

こういった姿勢は、弊社の経営理念・経営方針がしみこんでいけば、何の拘りもなく出来てしまうはずで

す。
弊社では、社内間で役職名での呼び合いを禁止しておりますが、それもこの経営方針から導き出されたものなのです。