

「はやぶさ」337号 2020年03月27日(金) 社長の人生と理念経営の実戦

###free1###

###name### 様

後継者・後継社長の悩みを解決する

社長の人生と理念経営の実戦＝組織の活性化と後継者育成の成功のポイント

=====

「はやぶさ」337号 2020年03月27日(金)

【第1回】 『社長が最高に幸せで自分らしく輝いて生きるには・・・』

著者：自分と周囲を幸せにする・研究所

スーパーサポーター 辻 騎志

・3代目として企業のどん底を経験。その体験がにじみ出る、「できない」を「できる」にする現状打破研修等。PHP研修所登録講師。

著書に松下幸之助の商人道を、マンガと小説にした「ショーバイ・クエスト」が在る。

~~~~~

◆目次にかえて・・・5回シリーズでお届けいたします

＊＊「理念経営」と「経営理念」は、その位置づけが違います。

理念経営が上位概念です。

- ① #337・・・200327・・・今回の記事  
「社長が最高に幸せで自分らしく輝いて生きるには・・・」
- ② #338・・・200410  
「社長の人生の目的と経営理念」
- ③ #339・・・200424  
「経営理念の根幹は社長の人生哲学」
- ④ #340・・・200508  
「自分を幸せにする“力”」
- ⑤ #341・・・200522  
「経営理念を浸透させるために」

＊＊予告ですので変更することがありますので、悪しからずよろしくお願い致します。

## ① 社長が幸せでないと 社員を幸せにできない

「企業は人なり」という言葉があります。もちろんその通りです。そして、その「人」の筆頭は社長その人です。よく「社員が幸せになる会社にしたい」とおっしゃる社長がいます。もちろん、それはその通りで素晴らしいことです。

しかし、「まず社長自身が幸せにならないと社員は幸せにならない」と私は考えます。なぜなら、通常、社内で一番問題解決能力があるのは中小企業では社長です。また、全ての決断をするのも社長です。その社長が生き生きと楽しくはつらつと働いていない会社が果たして発展するのでしょうか？

そこで、まずは社長自身が最高に幸せで自分らしく輝いて生きるためにはどうしたら良いのでしょうか。その前に、そもそも“幸せ”とは何かということです。そんな所から話をはじめてみたいと思います。

よく、「何に幸せを感じるかは人によって違う」という話を聞きます。

確かに、「美味しいものを食べている時が幸せ」という人もいれば、「人に喜んでもらった時に幸せを感じる」という人もいるでしょう。

一見、これは色で例えるなら「赤い幸せ、青い幸せ、黄色い幸せ」といった違いがあるように見えますが、私はそうではないと思っています。

例えば赤なら赤で、その濃淡の違いだと思うのです。

マズローの欲求階層説をご存知の方も多いと思います。人間の欲求は、一番底辺の欲求である「生存の欲求」からピラミッドのように「安全の欲求」「仲間（人間関係）の欲求」「社会的認知（承認）の欲求」と上がっていき、最後に「自己実現の欲求」となる、という説です。（もちろん、下の段階がきっちり満足してから次の段階へと上がっていくというよりも、ある程度満足したら次の段階へ行くように思います）。これで考えてみてもわかるように、それぞれの人々がどの欲求段階にいるかで「何を幸せと感じるか」が違ふ、つまり、いま直面している欲求を満たされたら幸せと感じるということになるわけです。

## ② 幸せとは何か

さて、そこで「幸せ」とは何か。ここではフローレンス・シンの言葉をご紹介します。 「幸福とは、富と健康と愛と自己実現（自己表現）がバランスよく拡大して行く全過程である」というものです。

これはかなり良い定義ではないかと思えます。誰でもお金や資産は欲しいですし、健康でいたいのも事実です。誰もが良い人間関係に恵まれたいし（愛）、自己実現したいわけですから、幸せの条件はこれでほぼ揃っていると思えます。

また、これがバランスよく拡大して行くというのもポイントでしょう。  
どれか一つが特化していても（例えば大金持ちであっても）他が満足していなければなかなか幸福感は感じにくいと思います。  
そして「**拡大している全過程**」というのも納得です。  
「ここまで行ったら幸せ」というのは判断が難しいと思います。  
むしろ「バランスよく拡大している」という実感こそが幸福感につながるのではないのでしょうか。ということで、「社長が最高に幸せで自分らしく輝いて生きる」ためには、この4つの要素（(1)富(2)健康(3)愛(4)自己実現）をバランスよく拡大して行くことが重要だということです。  
そして、そのためには「会社の社風が社長の個性を反映している」ことが大事だと言えると思います。

### ③社長と社員のコラボ・ワンチーム

冒頭にも書きましたが、会社の（特に中小企業の）発展は、社長がどれだけイキイキ働いているかにかかっています。それには、社長の個性や強みをどれだけ活かせる職場（風土）になっているかということです。

例えば、独創的な発想をする社長がいたとします。しかし、社員が保守的で創造的でなかったら、社長がどんなに良いアイデアを出しても、「社長、それは無理です」

「前例がありません」「失敗したらどうするんですか」といったことばかり並べ立てたらどうでしょう。私が社長だったら嫌になってやる気をなくすか、怒って強引にそのアイデアを進めていくのではないかと思います。

いずれにしても、これでは会社は健全に発展していきません。

逆に、社員が「社長、そのアイデア面白いですね。やってみましょう」「業界をアツと言わせることができそうでワクワクしますね」といった反応だったらどうでしょうか。社長はますますやる気になって会社も発展して行くのではないのでしょうか。

もちろん、これは単にイエスマンが多いほうがいいということを行っているのではなく、社長の欠点を補う社員が必要ないと言っているわけでもありません。

社風として会社の個性が社長の個性と合っていることが大事なのだと思います。

ではそんな社風にして行くためにはどうしたら良いのでしょうか。

今回は#338号200410「社長の人生の目的と経営理念」をお送りいたします。

最後までお読みいただいて感謝いたします。本当にありがとうございます。

では、また来月お会いしましょう！

\*\*\*\*\*第6回ビジネスモデル発表交流大会のご報告\*\*\*\*\*

バックナンバーは

、[https://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf\\_1\\_382.pdf](https://rinenkeieishi.net/archives/data/mls722lpdf_1_382.pdf)を

ご覧ください

\*\*お問い合わせ・質問は                      メールアドレス： [hos\\_biz@hosbiz.net](mailto:hos_biz@hosbiz.net)

発行責任者：平本 靖夫、                      編集長：石川 昌平

配信解除URL：配信停止をご希望の際は、以下のアドレスをクリックしてください。

[http://1lejend.com/stepmail/dela.php?no=xxewhs&a\\_mail=###mail###](http://1lejend.com/stepmail/dela.php?no=xxewhs&a_mail=###mail###)