

(連載「ワイワイガヤガヤ経営品質」)

三重県経営品質協議会運営委員長

長友隆司 (Kairos 社長)

リーダーと懐の深さ

東京へ出かけました。くたびれました。とは言え、東京が嫌いなわけではありません。むしろ東京は大好きかもしれません。刺激的だし、スピードはあるし、街を歩き交う人々を見ているのも楽しいし、飲んでも食べてもおいしいし、トウキョウは「クール」だと思うのです。でも「くたびれる」のです。

田舎者の僻みだとはっきりわかっているのですが、どうも距離感が掴めないのです。伊勢平野のようなただっ広い所に住んでいますと、人と人が出会っても空間があるというか、間合いが存在するとか、禅語で言うところの「人間(じんかん)」に適度の距離感があると思うのです。

ところがトウキョウで仕事をする場合など、間合いが非常に近いというよりまったく間合いが取れない感じがするのです。うまく言えませんが、いきなり切っ先が突きつけられる、拳が前触れもなしに頬を掠めていく、ゴングもなくいきなり体当たりを食らわされる、そんな感じがするのです。「生き馬の目を抜くのが江戸の習い、そりゃあ当たり前だよ」と名人馬生の歯切れのいい語り口がふと浮かびます。馬生の飲む酒は見ていてホント旨そうでした。さしずめ上方なら小染。名人上手のなんと惜しいことか、それに比べて我が身の凡庸たることよ。しばし落胆。...、こんな話ではありませんでした。

トウキョウと一括りにしてしまうこと自体、「ゼ～ンゼン違う」とは思うのですが、「チホウ」という場所から見ると、「人間関係ガタピシし過ぎい！」と若い子言葉で言いたくなっちゃうわけです。よく経営革新は片隅の一灯に始まると言います。とするならば、いかに人を大事にするか、人との間合いをどう置いていくのかということが大事ではないかと思うのです。松下幸之助翁はじめ、名経営者は「間合い」の達人でもありました。

「関係性」という言葉にしてしまうと単純化し過ぎかもしれませんが、パナソニックエレクトロデバイスカンパニースピーカービジネスユニット(以下、PEDC)の方々と話をしていると、「人を大事にするということが会社を成長させていくということにつながるのだ」ということを実感させられます。旧社名松下電子部品松阪工場スピーカー事業部は2002年に三重県経営品質賞知事賞を受賞された会社です。パナソニックグループのお会社らしく、みなさん謙虚で真剣に仕事に取り組む姿勢に打たれますが、一言で言えば会社の様子も社員の方々の自然な態度も「懐が深い」のです。人を大事にする様子も、相手を見て、場を見て、状況によって、ということが極めて自然な形でできていると思うのです。

人から人へと波を打つように考え方が伝わらなければ経営品質という活動はなかなか難しいのかもしれませんが。いくら経営者やリーダーに高い能力があっても、その人自体が人間的に大きな欠損をお持ちだとすれば、果たして部下やお仲間の共感や賛同は得られるのか。やはり人間的な深みというものが大事ではないか、と凡夫は偉そうに思うわけです。言うは易く行うは難し、人は「把不住(はふじゅう=何事にもとられないこと)」と開き直ってはアカンけど...

さて、トウキョウ。「柳は緑、花は紅」花緑が名人上手に数えられる日に期待して。自然体でお付き合いをさせていただきますか。