第5回あおもり立志挑戦塾

平成23年10月1日(土)～2日(日)　於:三沢市古牧温泉「青森屋」

□天明塾長挨拶 （「運」について語る）

「あおもり立志挑戦塾」も残すところあと2回になって、いよいよ決意を固めなくちゃいけない。今日は「運」についてお話したい。世の中には、すごくついている人がいるかと思うと、ついていない人がいる。皆さんはどちらに属するかというのが今日の問題。「自分は物凄くついている」という人。「あまりついていないんだよ」という人。「いやいや、どっちつかずだね」という人。大体3種類位に分かれます。皆さんはどこに該当する？

続いて、「人生は思う通りになるもんだ」と図々しく考えている人と、「いやいや、なかなか人生っていうのは思う通りにならないもんだ」と考えている人と、「思い通りになったり、ならなかったり、まちまちだよ」という人がいます。

経営学には「運」は出てきません。しかし実際の経営では「運」が重大事なんです。松下幸之助は凄く運を大事にした。若い頃夜中に桟橋を歩いていたら、向こうから来た酔っ払いにぶつかって海に落ちた。偶々通りかかった艀に救い上げられ、その時松下幸之助が言った言葉は「何て自分は運の良い男だろう。もし艀が通らなかったら、自分は生きていなかったかもしれない」というもの。

女子のソフトボールが北京オリンピックで優勝したよね。あの時何としても優勝したい、しなくちゃならないってチームが指導を求めたのが西田文郎というメンタルトレーニングの先生だった。 先生は2つのことをやった。1つは、彼女らが優勝した時に、「やった」と皆が一本指を出したけど、1位になることを体に思い込ませる。

もう1つは、北京に遠征する10日位前に、「君達は、もうやることは全部やった。あとは向こうで精一杯戦うだけだ。あと10日あるから、一番世話になった人の所に行って、これまでの報告とこれから北京に行くことを伝えなさい」と選手に伝えたこと。

選手は皆、散り散りバラバラに、あのピッチャーの上野さんはソフトボールを教えてくれた高校の先生の所に行った。「先生、来週北京に発ちます、精一杯頑張ってきます」、「絶対大丈夫だよ、君なら絶対優勝間違いない。自信を持って行ってきてほしい。メダルを待っているから頑張ってこい」って言われた。皆がそうやって一人ひとり、一番世話になった尊敬している恩師、両親、知人の所に行って同じようなことを言われた。それで決意が固まった。西田さんの狙いは、優勝できることを潜在意識に叩き込むことだった。

中国の古典に「積善の家に余慶あり」という言葉がある。人徳・家徳・社徳。徳って何ですか？ 徳って他人を幸せにする行為の貯金だ。どこの銀行に貯金するんですか？ 宇宙銀行に貯金するんだ。宇宙銀行は潰れないから自分の代で使いきれない。子どもの代、孫の代にまでとっておいて利息もつく。この徳を積む行為、ごみ拾い、お布施等々。ボランティア活動は後から野老さんのお話を聞いてください。これだけ徳積みをやっている会社は他にありません。

言葉には魂が宿っている。昔から言霊って言いますよね。言霊は波動だと思う。

最近、流行しているのは「ホ・オポノポノ」というハワイ語です。ハワイ語で「ホ」というのは、何々に向かって、「オポノポノ」というのは完成。完成に向かってというハワイに昔から伝わる癒しの表現。それをヒューレン博士（ハワイ州立大学病院長）が誰にでも使えるようにした。どんなことがあっても、ありがとう、ごめんなさい、許してください、愛しています、その4つだけをただひたすら言葉に出していく。

こんな話もある。五日市剛さんという人の話だけど、自分探しにイスラエルを旅した。薄着をして行ったら物凄い寒さ。さらに空港のトイレで財布を置き忘れてしまう。寒くてやりきれないし、どこのホテルを探しても一杯で断られた。その時あるお婆さんと会った。「あなた、どうしたの？」、「ホテルを探しているんですけど」、「そう。今日はホテル空きがないかもしれない。よかったら家へおいで」、「もう少し探してみます。もし駄目だったらお願いします」って別れて、またホテルを探したけど見付からない。しょうがなく貰った紙切れの番号に電話をして、「お婆さん、行ってもいいですか？」って

聞いて、住所を辿りあてて行った。「ピンポン」。普通「どなた？」って言いますよね。違う。「ピンポン」、「どうぞお待ちしていたわ」って。テーブルには用意してあったスープが二人分あって、「さあ、あなた、こちらにどうぞ」。普通だったら「あなた、どこから来たの？」、「日本から」、「何のため？」と聞かれるけど何も聞かない。自分が喋るだけ。「私は夫に先立たれて、こうこうこんなことをやっている」そんな話ばっかりして終わった。さあ休みたいなと思っていたら、「そうそう、あなたに1つだけ聞いていい？」って。「運が良くなる方法知っている？」「いや、知りません」、「良かったら教えてあげるけど？」、「是非」ということになって、お婆さんが話し出す。「あのね、嫌なことがあったら『ありがとう』なの。そして良いことがあったら『感謝します』かな。悪い言葉を使わない。これだけやっていると幸せになる。本当に運がつくから。これだけやってごらん」と。

彼は、お婆さんから聞いたことを徹底してイスラエル旅行期間中に身に付けた。これが凄い。どうもありがとうとか、ごめんなさいとか、感謝しますとか。とにかく嫌なことがあったら、ありがとうって。それで日本に帰った。日本に帰ったら羽田空港に落し物が届いていますと。イスラエルで落とした財布が日本の空港に届いているなんてあり得ないことだ。その後も色んなことがあって、人生がガラッと変わった。彼は全国で講演し走り回ったり、小冊子が配られたりしていますので一度読んでみてください。

志を持って何かをやる、あるいは良い人生を作っていく、そのためにどうしても大事なのは、目に見えない運みたいなものを見方につける必要があります。この機会に、御紹介したお話を深く考えて、どうか運を身に付けてください。

□講話

講師　野老（ところ）真理子氏　（大里綜合管理株式会社　代表取締役社長）
題名　「一隅を照らす。大里綜合管理株式会社の取り組み。」

はじめまして。皆さん、こんにちは。千葉県の九十九里浜のほぼ真ん中に大網白里町という人口5万人位の町があります。その町で不動産の仕事、建築業、管理業を始めて 38 年になります。今日はそのお話をさせていただきに来ました。どうぞよろしくお願いいたします。

先ほど塾長がお話してくださったのは、物凄く深い話でして、1つ1つの項目で3時間も4時間もかかる内容だと私自身聞いていました。「つきを呼ぶ魔法の言葉」。1つ1つ問題にぶつかった時に何か手探りで、それを信じるか信じないか。信じれば、誰かが良くなる、そのために何かをしたいと思う。この深い話をたった 20 分の時間じゃ本当にもったいないと思います。塾長のレジュメにある1つ1つの言葉を調べて自分のものにされたらいいと思います。

私のことを言います。大里綜合管理という会社は、年間5～6億円の売上げで大した金額ではありません。30 人の社員がいます。経営者として売上げを伸ばしているわけではありませんし、多数の雇用を作り出しているわけでもない。ただここ何年かあちこちから呼ばれて、是非話してくださいと言われる特徴が2つあります。1つが環境整備。もう1つが地域貢献活動です。環境整備と言っても、我が社は1日1時間掃除をしている会社です。15 年の月日が経ち、その積み重ねが 200 の地域貢献活動に繋がっています。社員が中心となって、地域を巻き込みながら、地域の人達と協力して地域活動をしています。この特徴を今からお話させていただきます。

九十九里浜は建物なんか何もない、ひたすら田んぼ、畑、山林、それから色んな不動産会社が荒らした土地、草ぼうぼうの所。想像できますか？　そういう地域柄でちょこっと家が建っている。私達が管理しているのは、建物ではなくて土地。荒れ放題になっている宅地開発された土地を所有者様から草刈りさせていただく、持ち主自身が手入れできなかったら手伝わせてくれませんかということでお預かりし、そこを草刈りしていく。私が入社した時は 500 人のお客様がいらっしゃいました。50 坪の土地って想像できますか？　畳が 100 枚でしょうか。それぞれが夢を託し、将来お金になるぞとか、老後はこっちに越してこようとか、そんな風にして持たれている方々の土地をお預かりし、年2回、春と秋に草刈りをします。その都度写真を撮ってお送りし、年に4回、変な人に使われていないか、隣に家が建ったとか都市計画で強制区域になっちゃったとか、そういう変化をお客様にきちんとお知らせする。そういうことをして1年間に 15,000 円いただきます。草刈り１つをビジネスモデルに作り上げました。たかが草刈り、されど草刈りです。30 人の人が最低食べていけ

る会社に作り上げました。今は 8,500 人位のお客様がいます。

私自身は、社長になった時にやりたいことが2つありました。1つは、社員教育。社員がお客様のお役にたつ。その社員こそ会社に利をもたらせてくれる。だから徹底的に社員が伸びるために、幸せになるためにきちんと投資していく必要がある。

2つ目は、私自身は会社のドル箱だと思われていたし、自分もそう思ってやってきたけど、そのことで評価される仕組みが無かった。勿論身内ですから当たり前といえば当たり前。だけども「よく頑張っている。だからこうだよ」というようなものが欲しかった。この2つ、つまり社員教育と年俸制です。

例えば、年度末近くにそれぞれの社員さんと話をします。4つのことを聞くだけなんですが、「あなたは今年どうだった？」、「あなたは来年どうするの？」、「あなたは来年何の勉強をするの？」、「あなたは来年幾ら欲しいの？」。単純にこの4つを社員が考える。私もそれについて意見を聞く。交渉は私の方が強いから有利な人を連れてきていいよっていうことになって、上司を連れてきたり、どこかの上場企業の部長さんを連れてきたりとか。「大卒といえども一定の出来ができなければ給料を上げられないし、会社を維持していけない」と言うと、その企業の部長さんは「私の言っているとおりだ」と言ってそんな笑い話もありながら、色々なプロセスを経て年俸交渉は続いています。今は、大体殆ど給料は社長が決めてくださいと言うようになりました。なぜかといったら、会社がどういう売り上げでどういう利益を生んでいるか詳細に全ての社員さんに見せることが出来ているからです。何も隠すものは無い。

もう1つは、社員教育。売り上げの1%はどんなに不況でもちゃんと社員教育として使う。昔は東京から講師の先生を呼んで、今日みたいな勉強をずっと続けていましたが、今は上手にお金を使えるようになっています。同じ1%の教育費を、例えば、オペラ、人形浄瑠璃、歌舞伎、年間で6本、7本の舞台芸術を社員さん達全員が観ます。一流のものを社員達に勉強させたいということで、一番いいものを紹介して欲しいとあちこちにしつこくお願いし、10 年近くやっています。また、地域貢献活動。コンサート、ボランティア活動を自ら地域の人達とやることを社員教育として位置付けています。これは、コーディネートする力、企画力、感謝してもらえる気持ちを作ること、沢山のものに繋がっています。

そんなプロセスを経て、生きていることに、めぐり合えたことに感謝し、お客様のお役に立つこと、「一隅を照らす」ことを経営理念に、この理念を実現するため、「お客様第一を貫きます」、「環境整備を徹底します」、「社会的責任を果たします」と3つの基本方針を決めています。

環境整備ですが、皆さんの会社では掃除は誰がやっていますか？ 皆さんは机の上を拭くだけですか？ 我が社は社員さん達が私も含めて1日1時間掃除をします。我が社のボールペンには、全てに名前がついています。なぜなら、無くなった時に戻ってくるから。我が社の机には、2段目、3段目、4段目のひきだしはありません。気付いたんです。2段目、3段目、4段目というのは書類をしまう所ではなく、書類を隠す所だと。毎日掃除していますから、我が社はどこに何を動かしても埃ひとつ出ません。

1つの会社が、事務所が、机を移動しただけで、埃の無い真新しい空間になりコンサート会場となる。気付くということの訓練、気付くことが物凄く大切なんだということ。我が社はお金になるかならないか。収益が伴うか伴わないか。これが仕事か仕事でないか。こういう判断を誰もせずにそのスタッフが必要だと思ったら思い切りやれる会社になりました。

3月 11 日はその瞬間に、会社として何が出来るか、どう役に立つのかということが大きな方針になりました。私達の所も被災し海岸の方がやられました。家庭の安否を確認した後、男性社員は、誰の指示にも従わず、その瞬間に何が出来るかということを背中に背負って黄色いジャンパーを着て散らばっていきました。なぜなら交通渋滞が起こっていたから。交通整理に出て行った。女性達は、事務所の中の安否を確認した後、炊き出しをしてくれました。電気も何も止まった状態の中で、工夫して温かいおにぎりとお味噌汁を作った。地域に支えられている会社なので、誰もが並んでガソリンを買わなきゃいけなかった時、私達の車はいつもガソリンが満杯でした。なぜなら、地域のガソリンスタンドの方が、大里さんのところの車を満杯にしておけば必ず役に立つだろうと考えてくれたから。面白いことに、東京に行くサラリーマンの方が我が社に出社してきた。東京に仕事がないから、仕事に通えないからとの理由で。大里綜合管理に来れば誰かの役に立てるからということで。

会社の第37期重点課題を見ていただきたいんですが、住民一人1貢献を目標に、より多くの人達との出会いを通して活動の場や語り合いの場を広げていきます、と書いています。4年前はスタッフ一人1貢献のできる会社になることでした。30 人しかいない社員ですから、スタッフ一人1貢献はすぐに出来ました。でも社会問題や環境問題は改善したのか。まだまだです。ならばどんな方針を新しく出せばその課題に近づけるのか？ それが住民一人1貢献です。全ての住民が何らかの自分の出来ることややりたいことを地域に還元する、そしてまちづくりに寄与してもらう、それを私達の会社は応援したり、支えたりする会社になろうということ。住民は約5万人います。遥か彼方の大きな目標です。だけど赤ちゃんだって、例えば中学生に抱いてもらえる貢献活動があるだろうと。そんな創意工夫をして、一人ひとりの持てる強みをきちんと出し合って、表に出していく仕組があれば、いい街になるんじゃないかと考えています。

正直に申し上げて、当時37歳の社長の私が、自分より年上の人に環境整備を徹底することは難しかった。私が工夫してきたことはトップダウンでやります。でも社員が何か発案する場合はそこからスタートする。社員が「やりたくない」と思ってやってることを、「やって良かった」にさせるのは私の仕事です。だから次の2つ目に繋がるんです。大体の人は上手くいかないと止めます。止めた段階で社長の信用もなくなる。私は、自分が1つ選んだことは、偉そうに言えば大儀を背負ってやったものだと思ってやり続ける工夫をします。社員さん達がやって良かったと言うまで。

仕事とは、お役に立つこと。うちの社員さん達は、会社に入った瞬間から、地域貢献活動と称して道を掃除したり、コンサートの受付をしたり、ありとあらゆる事をします。そして地域の方が「ありがとう」、「本当に良かったよ」、「綺麗になってありがとう」と言われる。この「ありがとう」は、社員さん達にはきちんと積み上げられていく。仕事の本質というものが分かってくる。だから、私達がやってきたことは物凄く大事なような気がします。沢山の地域貢献活動をやるというのが、社員教育として位置付けられている。そしてそれは仕事なんだということ。地域に役に立つけどお金にならない仕事もあるんだと。こんなものが自分の中に、体に、社員さん達が培ってくる。8時間の仕事の中で、皆選択を自分に迫られます。いろんな工夫をして、朝出て来たり夜出て来たり、自分の工夫で行っています。

一つひとつの掃除の積み重ね、気付いたことをそのまま放置せずに、気付いたらやる、気付いたらやるの繰り返しで、周囲に違う変化を起こしていく。やり続けていく中で、我が社は多くの地域の人達と一緒に、地域の課題を我が課題としてやれるようになった。皆、連続の中で、目の前にある課題を行政や政治家や世の中のせいにするんじゃなくて、我が課題として考える。それを続けていくことで、お陰様で良い会社に、お陰様で良い街に、お陰様で良い世の中になれたらいいなと思っています。

□グループディスカッション
テーマ：「あおもり立志挑戦塾とは何か？」

論点１：塾生の立志とは
- → 地域をよくしようと思う個人のネットワーク
- → 個人(塾生)のスキルアップを地域にフィードバックすること

論点２：塾生ができること
- → “何でもないようなことが幸せだったと思う”の発想で地域貢献すること
- → ＩＴを使った戦略的アピール
- → 塾生の気付きをメディアで共有
- → 気付きのムーブメント拡大（点から線、線から面へ）
- → 塾の認知度の向上

ファシリテーター
青森公立大学（志賀敏宏教授、栗村圭一主任研究員、長岡正次専任研究員）