

佐藤弘志君 久しぶりに佐藤先生の経営学楽しみに聞かせてもらいます。

梨本清一君 過日の家庭会合では梨木さんよりすてきな場所でお心こもるお持て成しを頂きました。ありがとうございました。

西村護君 5/23の家庭会合は急用にて欠席でした。御免なさい。

久保博君 佐藤さん議題部分少しオスソ分けして下さい。

佐藤啓策君 小さな成功もしていない人間が大成功されている方々が多い我がクラブに於て、卓話で“仕事や人生に於て大成功する方法”を話しますが、職業の為とお許し下さい。

石川友意君 会場に入りましたら小林さんと目が合いましたので…。

米山忠俊君 今日は佐藤啓策さんの卓話を楽しみに、勉強に来ました。

小林繁男君 先日無断次席すみませんでした。カレーライス食べたかったです。

阿部勝子君 佐藤さん今日の卓話御苦勞様です。宜しくお願い致します。

山崎勲君

卓 話： 「仕事や人生に大成功する方法」 佐藤 啓策



(1) 標題に対する算式は次の通りです。

考 え 方 × 熱 意 × 能 力 = 仕事の結果
(-100~+100点) (0~100点) (0~100点) 人生 "

これは足し算ではなく掛算です。そして考え方については、-100~+100までありますので考え方がマイナスだとどんなに熱意があり又、能力が高くても良い結果はでません。従って考え方をプラスにする必要がありますし、考え方が熱意や能力に比べ最も重要です。

一般的に能力がそしてその中でも学力が重視されていますが、実は能力は私が少し調べただけでも30種類以上もあります。

(2) 能力としては次のようなものがあります。

学力・技術力・体力・(脚力・腕力等) 気力・忍耐力・先見力・判断力・洞察力・決断力・行動力・実行力・胆力・予知力・努力・感知力(視力・聴力・臭覚力・味覚力・触覚力) 創造力・集中力・表現力・眼力・説得力・包容力・精神力・理解力・記憶力・指導力・分析力・対人感知力・使命感得力・意思継続力・陽転思考力・論理的 思考力・問題解決力まだあると思います。

(3) 考え方で大成功するのに重要なものとしては次のようなものがあります

①大きな夢を持つ②目標を明確にする③計画性を重視する④プラス思考⑤大志を持つ⑥使命感を持つ⑦哲学を持つ⑧素直⑨健康と信用を大事にする⑩得を積む⑪利他心⑫苦難福門 ピンチはチャンス→大ピンチは大チャンスなどです。

(4) 従って学力を重視して東大をトップで卒業して学力では満点を取っても3点位にしかありません。そういう人に限って考え方はマイナス思考であったり、熱意については低い人が多く能力が

高いからそんな熱意を込めてやらなくて良いと考える人が割と多い。私の知っている東大卒のある二代目経営者は親から引き継いだ立派な会社を衰退させ続けていられます。

(5) 自分や社員の天分、素質を見抜き、それにあった仕事につきかせると良いです。

天分素質の見分け方は次の通りです。

- ①やってみて好きになるか
- ②やってみたら興味関心がでてくるか
- ③やってみて得手得意と思えたか
- ④他人と一緒にやったらいつでも自分の方が良くできた
- ⑤真剣にやってみたら問題意識が沸いてくる

自分の素質に合わない仕事をしてもうまくゆかない。自分の天分素質を磨いて世界一にする（現在は世界は一つになっているので地域で一番では通用し無くなってきた。インターネットで世界のどこからでも品物を仕入れできる時代だから）最初は地域一番でも良いが常にレベルを上げて世界一に持っていくことです。

(6) 経営者の仕事は変化対応業である

今は大変化の時だ、従って今までのやりかたでは生き残れなくなって50年、100年と続いた企業や大企業や銀行までがバタバタとつぶれている。こういう動乱期に大成功者が生まれる。

幕末から明治にかけては多くの財閥が生まれた。新潟県でも新発田の大倉喜八郎が三井三菱住友安田に次いで5番目に大きい財閥を作り、帝国ホテル、オークラホテル、大成建設、サッポロビール等多くの会社を国内外に作った。

戦後の動乱期においてもホンダやソニーのような世界的な優良企業が生まれている。今回はもっと激しく創業3年前後で上場する企業が続々と出てきている。

(7) 提案改良（理性で考える）

今日本で1番高所得企業はトヨタで1年間の利益が1兆円だ。そしてその時価総額は15兆円だ。これはアメリカの自動車メーカーのビッグスリー全部を足した全額と同じだ。トヨタ1社とビッグスリー3社の対価が同一となったのだ。このトヨタも今から40数年前は社員は3000人だったが、倒産しそうな状態だった。トヨタの経営幹部は困って渡米しフォード社の見学をした。機械設備の違いが大きいのに気づいたが近代的なフォード社で使っている生産機械は買えなかった。そこでフォード社にあった提案制度の提案用紙を1枚もらって帰り、提案制度をトヨタで導入した。エンジンを作っていた鋳造部の工場長には210人の社員を半分にせよという厳命が下った。5%でなく50%の削減である。工場長はそんなことは不可能だと主張したが受け入れられず、倒産の危機の状態では仕方なく同意し、遂に半分の社員でやれるようにしました。誉めてもらえると思って報告に行くのとそれを更に半分にせよと言われ、一悶着ありましたが半分の52人にしました。そして今度は工場長の方からまた半分にするんでしょと言いきりそしてとうとう僅かの間に17人にしてしまいました。現在トヨタは提案制度を重視しています。