

改めて、フィロソフィを考える

京セラ・KDDIの創業者であり、JALの経営再建に貢献した稲盛和夫氏が逝去されました。

27歳の時（1959年）に創業した京セラは、現在、売上高1兆8339億、社員数83,000人に成長しました（2022年3月）。2023年度は売上高2兆円を目指しています。さらに、創業以来、黒字を60年以上続けています。

また、JALの再建では、わずか就任2年後に過去最高の営業利益を生みだし、なんと2年半後には再上場を果たしました。極めて希なことです。

稲盛氏は、日本を代表する名経営者の一人であることは間違いありません。そして、そのポイントは『フィロソフィ』と『アメンバー経営』です。

JALの再建を振り返り、『思い返してみると、まずは「フィロソフィ」がすばらしい力を発揮しました』とも述べています。

フィロソフィとは『経営哲学』のことです。京セラでは、その要素が4つあります。

フィロソフィの4つの要素
会社の規範となるべき規則・約束事
企業が目指すべき目的、目標を達成するために必要な考え方
企業にすばらしい社格を与える
人間としての正しい生き方、あるべき姿

（稲盛和夫 OFFICIAL SITE より）

現状、上表のようなフィロソフィは多くの会社で制定されているでしょう。しかし、重要なのは**フィロソフィを制定することではなく、現場に浸透させることです**。それが成功しているからこそ、京セラの業績やJALの再建があるのではないのでしょうか。稲盛氏は36年も前（1986年）に京セラの社長を退き、以降7名が社長を務めています。同族経営でもありませんが、業績を順調に伸ばしています。これもフィロソフィが浸透していることが大きな要因でしょう。

しかし、哲学・理念・方針が現場浸透しない会社は少なくありません。

哲学・理念・方針が浸透しない会社の実態
そもそも理念・方針の重要性を理解できていない
理念・方針が頭に入っていない
頭に入っている、本当にそれが重要だと思っていない
毎朝、唱和している。しかし、唱和が目的になっている
抽象的内容を現場行動語に変換していない
マネジャーが語り続けられない
理念・方針行動に対する信賞必罰がほとんどない

弊社では、経営理念・方針を現場に浸透・徹底するノウハウを蓄積し、多くのクライアントで浸透支援プログラムを実施しております。

是非、ご興味ある方は、ご連絡を下さい。



> お問い合わせはこちら