

先見経済 SENKEN KEIZAI

Since 1938

Jan.2011

1 15

1月15日号

好評連載

井熊均
井徳正吾
今井激
鎌田慧
小松義夫
境野勝悟
高橋陽子
沼崎益夫
松野豊
和田努

先見TOP interview

東洋思想への 経営転換を図れ

老荘思想研究者

田口佳史

聞き手・山口哲史

清話会セミナー講演録

西田修

出会いがもたらした生きる喜びを胸に

宮崎正弘

外交問題の根底にある「中国」の本質とは

菅沼光弘

相次ぐ検察の不祥事は司法の劣化の象徴だ



不透明な時代を生き抜くビジネスノウハウ

特集

企業家の〈先読学〉

東洋思想への経営転換を図れ

タオ・マネジメントでつくる組織、人材

聞き手▼山口哲史 株式会社プロ・アクティブ代表

老荘思想的経営論「タオ（道）・マネジメント」の第一人者である田口佳史氏は、「日本企業は近代西洋思想の計数至上主義から転換し、経営に東洋思想を取り入れよ」と説く。21世紀の中小企業のあり方を聞いた。

経営者が素でいられる
それが理想の組織

山口 田口さんの著書「タオ・マネジメント 老荘思想的経営論」（産調出版）には、21世紀の経営がすくなく分りやすくまとめられていて、「我が意を得たり」と嬉しい気持ちになったのを覚えています。田口さんは、大小の企業や公的機関の経営指導を長年続けておられますね。

田口 28歳のころからだから、40年になりますね。企業だけでなく、公共機関から地域の商店街まで、これまで依頼はすべて全力投球。これは私の生きてきた証です。

山口 では、20世紀から21世紀になって10年経ちましたが、理想の組織とはどんなかたちになったのでしょうか。

田口 どんなかたちでもいいんです。なぜなら、いい組織とは、経営者が素でスツと入れる「居心地のいい組織」のことだから。世の中には多くの経営論や組織論があるけれど、今私が最も強く主張しているのは、フレキシビリティ。要するに、これだけ社内・社外の区分がなくなっている時代に、垣根に万里の長城を築いているようではダメ。社員が垣根を越えて、他社の社員とプロジェクトを協働して進められる、そんな融通無碍が必要なんです。

山口 なるほど、田口さんの言葉はどんなビジネス書にも書かれていないことですね。

田口 経営者として以前に、そもそも人間は「甘い」だけでなく、「辛い」「苦い」という有為





田口佳史

ホスト

山口哲史 (やまぐち・てつし)

1961年兵庫県生まれ、関西学院大学商学部卒業後、リクルートなどを経て90年、現(株)プロ・アクティブの前身のフィールド・アクティブを設立。竹100%でできた繊維など自然でピュアなエネルギーを活用した「人を自然に輝かせる(ラディアンス)」力のある健康、美容商品の企画・販売を手掛ける。社内外ともに「ガッパさん」の愛称で親しまれている。

http://www.pro-active.co.jp

「共生融合論」で
事業継承の関係づくり
山口 「先見経済」読者のなか

転変がなければ人生は楽しめません。例えば、お茶には四つの味がある。最初は甘み、次の一杯は苦み、さらに渋み、最後は無味。最後に味が出なくなるからこそ、それまで体験した三つの味が鮮明になる。これが茶の極意です。人生も一緒。若いころは甘いルックス、苦み走ったいい男、渋い男と来て、最後は私のように無味になる(笑)。

山口 人にすべて与えてしまい、自分は何もなくなると(笑)。

田口 それが人生なんです。苦も楽のうち。そこに妙味がある。これは経営にも通じること。最終コーナーでどんな心境に至るかが大切です。

には、経営者から2代目に、あるいは親から子に事業を譲るときに手放せない部分があり、それがネックになって採める人もいると聞きます。これをどう解決すればいいのでしょうか。

田口 私は30歳で創業してから、若い人をいかに一人前の経営者に育てるかを考えてきました。ある企業の息子が、「親が社長の座を譲ってくれない」と言うので、親に会いに行くと、「息子がもう少ししっかりしてくれないと」「私の居場所がなくなる」などの言葉が出てきます。しかし、それでは遅い。元の木が健全なうちに接ぎ木をせずに、木が枯れてしまったらおしまいです。元の経営者がいるときなら、子が失敗しても「俺がいるうちで良かった」と諭せる。この経験によつて、承継者は一流の経営者になるんです。

山口 枯れてしまえば、親の努力も無駄になりますね。

田口 そこで、子が経営を継いだら親は即引退ではなく、会長職などに就き、現役のころと同じように働いてもらう。これにより、子は親の存在価値を、また親も子を「なかなかやるな」と認めるようになるのです。

山口 理想的な関係ですね。

田口 これは「共生融合論」の考え方です。室町時代の能役者に、観阿弥、世阿弥の親子がいますね。世阿弥が13歳のころ、京都での興行が将軍足利義満の目に留まり、祇園祭の折には身分の高い公家を差し置いて、義満の隣に座れるまでになりました。これも義満に認められていたからこそ。ここからも経営のヒントを得られますよ。

山口 能からですか。

田口 つまり、観阿弥と世阿弥は父子二代にわたるベンチャー戦略を行ったわけですね。観阿弥が土臭い田楽を寺社猿楽に発展させ、それを世阿弥が公卿の能として開花させた。今では珍しくありませんが、父親が創業して子が伸ばした例です。ともあれ、親子間がうまく行かないのは、経営者失格です。山口さんもお子さんに会社を継がせる気なの？

山口 大学を受験する娘がいますが、まだ決めていません。

親子二代のベンチャー戦略 観阿弥・世阿弥に学ぶ

田口 もし継がせる気があるなら今から英才教育です。子どもは育て方一つで味方にも敵にもなる。孟子は「信頼できる誰かに育ててもらえ」と言ったが、今はその預け先がない。

山口 それが大きいですね。

田口 私は20歳のころ、ある建物に入り浸っていた。後に有名になる企業家が集まっていた。リクルートの江副浩正氏などいた。皆で起業についてアイデアを出しながら、よく赤坂の街に繰り出したものです。

山口 いいですね。企業家を育てる環境がありますね。

主従の関係ではなく
陰陽で認め合う

山口 経営者夫婦の関係についてはいかがですか。共働き、あるいは専業主婦のケースなどもあります。また、頑張っている女性経営者には、残念ながら離婚者も多い。

田口 夫婦間の問題は「陰陽論」に集約されます。日本の場合、主従の序列で考えがちですが、