

【タイトル】三方よし！絆を結び、あなたと仕事をしたいと言われる経営者（リーダー）が身につけている『人材と人望に恵まれる9つの秘訣』

【概要】

本書は、近江商人の精神である「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」を現代の経営に取り入れ、取引先から「ぜひ一緒に仕事をしたい」と言われ、さらに優秀な人材に恵まれる経営者（リーダー）になるための具体的な方法を提示することを目的としています。単なるテクニック論ではなく、経営者自身の内面的な成長と、周囲との良好な関係構築に焦点を当て、持続的な成功に繋がるリーダーシップを解説します。各章は、中小企業が抱える悩みごとになっており、各章で悩みの解決法を促しながら進めて、筆者が経営と人材育成の現場で経験してきた体験などを交えて書いています。章の最後には、悩みのテーマに沿って近江商人が大切にしてきた「三方よし」の精神を土台に解説をしています。

【想定する読者ターゲット】

- ① 中小企業経営者、経営幹部、個人事業主、
- ② 個人事業主、これから起業したい人
- ③ 管理職、リーダーを目指すビジネスパーソン
- ④ 組織の活性化
- ⑤ 人材育成に関心のある方

【構成案】

はじめに ～ なぜ今、「三方よし」と「絆」が重要なのか？

「三方よし」の精神を土台に、取引先・従業員・地域社会といったすべての関係者から「この人と仕事がしたい」と言われる経営者やリーダーになるための秘訣を9つにまとめた一冊です。

優れた経営者は、単なる利益追求だけでなく、人材を惹きつけ、育て、共に成長する能力を持っています。本書では、経営者、リーダーが持つ悩みから、その基盤となる思考法、行動指針、コミュニケーション術を具体例とともに解説しています。

第一章 人手不足

- ・人手不足の本当の理由は、魅力の発信不足
- ・求めている人材はどんな人
- ・地元密着した企業を目指す
- ・人手不足は、自己犠牲ではカバーできない現実
- ・三方よし：求職者・求人者・世間の視点から見てみる

- ・(事例)人手不足の前に魅力不足と慢心で人が去る

第二章 人材確保

- ・人材確保には大切な三つのこと
- ・地密着の人材は情報を運ぶ
- ・働きたい人にこの人働きたいと思っもうらには
- ・面接日は必ず限定する
- ・優秀な人材は外からは来ないと知る
- ・あなたが求める人材は、あなたが必要と思った時には、もう存在している
- ・(事例)長年家内工業で求人の方がわからず、求人詐欺に遭う。先代の病気がきっかけで本気になる

第三章 離職

- ・充実感とやりがいのある仕事を提供できていない
- ・取引先とってなくてならぬ人材に育て上げる
- ・だれも犠牲にならないチーム作りをする
- ・必要以上の責任を負わせない
- ・向いていない人を採用しない
- ・(事例)離職の前に人がいない。求人して人が揃ったらその一人が退職。

第四章 新規開拓

- ・金額が高くてこの人を仕事したいと思わせる
- ・あなたは、目の前のその仕事を愛していますか。
- ・あなたは、目の前の仕事で感謝をされていますか
- ・三方よし(売り手、買い手、世間)の心がまえで顧客メリット伝える
- ・人材不足を補う提案を考える
- ・あなたは、あなた自身と取引を
- ・(事例)先代と歩いた新規開拓物語

第五章 売上

- ・売上げが伸びない理由
 - ・売上げを伸ばしたい理由
 - ・どれだけの売上げを伸ばしたいのかを決める
 - ・売上げが上した先に何をしたのか
- (事例)売上の限界は自分が決めていた。

第六章 社員とのコミュニケーションに不安

- ・コミュニケーションに不安を感じる理由は
 - ・仕事を教える時にしていること
 - ・ひとりで仕事をさせないことの本当の意味
 - ・リーダーとして接す前に人として接する
 - ・同業者から羨ましいと言われる人材を育てる
 - ・社員の最低限の情報はインプットしよう
- (事例)自分が大切にしていることを最初に示すことで、必要のない遠慮がなくなる。自らの弱点を示す効果。

第七章 相談相手

- ・相談できるメンターを見つける
 - ・弱音を言える人を見つける
 - ・パートナーから無限の応援をというエネルギーを受ける
- (事例)メンターだったらどうするか一冊本から学び考え尽くした日々

第八章 孤独

- ・孤独を感じてしまうのは使命感
 - ・自分の弱さを出してしまおう
 - ・パートナーシップを見直そう
- (事例)ひとりで頑張る美德の弊害(観念の悲劇)初めて人生を終わらせようと思ったのは

第九章 言語化

- ・想いを伝えるには準備が九割
 - ・うまく話をするのではなくて
 - ・すべて自分を信じることから始まる。すべては最初に自分との信頼関係を取り戻すことから始まる
- (事例)自分の本当の想いに気付かされた日

【サンプル原稿】

はじめに

『三方よし』が、未来へつながる絆となる

「この人と仕事がしたい」。そう思わせる経営者やリーダーには、共通してある一つの力があります。それは、人と人をつなぎ、互いの信頼を深め、共に成長していく「絆をつくる力」です。

日本の商人文化における「三方よし」という言葉をご存じでしょうか？

売り手よし、買い手よし、世間よし。この三方が満足し、幸せになることを目指すこの考え方は、単なる取引の枠を超え、企業活動そのものに普遍的な価値を与える哲学です。

しかし、このシンプルな言葉を本当の意味で実践し、企業活動や人材育成の根幹に据えている経営者やリーダーは、決して多くありません。なぜなら、目先の利益にとらわれず、関係者全員が「よし」と思える状況をつくり出すには、簡単ではない努力と信念が求められるからです。

本書では、取引先や顧客だけでなく、社員、地域社会、そして未来のパートナーたちとの絆を深めるための具体的な「9つの秘訣」を紐解いていきます。この9つの秘訣は、単なる理論や理想ではなく、実際に私が経験し、数多くのメンターから、リーダーたちから学び、そして成功したエッセンスから生まれたものです。

例えば、「このリーダーとなら安心して未来を託せる」と言われる人には、共通の特徴があります。それは、単に数字を追うだけでなく、人の気持ちや状況に寄り添い、相

手の成長と幸福を本気で願う姿勢です。また、その思いを具体的な行動に移し、結果として自分自身も組織も大きく飛躍しているのです。

このプロローグを読んでいるあなたも、きっと「より良いリーダーになりたい」「信頼される経営者でありたい」と考えているのではないのでしょうか？本書は、多くの経営者、リーダーが抱えているである悩みごとの章立として書いてありますので、悩みの解決を実現するための道しるべとなることでしょう。

ここで一つ、あなたに問いかけたいことがあります。

「あなたが経営者として、リーダーとして、大切にしている絆は何ですか？」

その答えを本書を通じて深めていくことで、あなたのリーダーシップはこれまで以上に磨かれ、周囲の人々の信頼と感謝を集める存在へと成長するはずです。さあ、三方よしの心を未来につなぐ旅に、一緒に出発しましょう。

秘訣① 人手不足

人手不足の本当の理由は、「魅力の発信不足」

人手不足の原因として言われていることは、少子高齢化や労働条件の悪化、あるいはスキルのミスマッチなどを挙げられています。しかし、人手不足という問題の根底には、企業や会社側が「自分たちの魅力を十分に発信できていない」という現実があるとと言えます。言い換えれば、人手不足は「選ばれるための努力不足」から来ているともいえるのではないのでしょうか。あなたは、自社の魅力を発信できていますか。まずは、自社と自分の魅力の再発見をしましょう。

人手不足は、人の自己犠牲ではカバーできない現実

多くの職場で人手不足が深刻化しているその中で、現場を支える従業員が、自らの労働時間を増やし、仕事量を引き受けることで問題を一時的に乗り越えようとするケースが少なくありません。しかし、こうした「自己犠牲」による対応には限界がありません。そして、その限界が訪れるのは意外と早いものです。

自己犠牲の持つ危険性

1. 長期的な疲労とモチベーションの低下

過剰な労働負担は、従業員の健康を蝕みます。身体的な疲労だけでなく、精神的なストレスが蓄積し、最終的には離職や生産性の低下に繋がります。「自分が頑張らなければ」という思いが強い人ほど、無理を重ねた結果、職場から去ってしまう可能性が高まります。一番大事な人から先に去っていきます。

2. 職場全体の悪循環

一部の従業員が無理をしてカバーし続けることで、他の従業員にも「自分も同じように頑張らなければならない」というプレッシャーが波及します。その結果、職場全体が過剰労働に追い込まれ、チームとしてのバランスが崩れてし

まいます。チームから置いて行かれないようにと優しい人から自己犠牲を払いはじめたりします。

3. 本質的な問題の解決を遅らせる

自己犠牲で人手不足を補おうとする行動は、問題の「先送り」に過ぎません。経営者や管理者が「現場がなんとか回っている」と誤解し、根本的な解決策（新たな人材の採用や業務の効率化）を講じる動きが遅れることが多いのです。根本的に、リーダーが自分の身で感じなくなったことで、業務の本質を理解しようとしなくなり、気づいた時には手遅れになっていることがあります。

・人手不足は組織全体で取り組むべき課題

人手不足の問題に取り組む時に、自己犠牲に依存するのではなく、組織全体で問題解決に取り組む必要があります。

1. 業務の効率化と負担軽減

業務の優先順位を見直し、効率化を進めることで、一人ひとりの負担を軽減する。テクノロジーやアウトソーシングの活用も有効です。

2. 人材の確保と育成

新しい人材の採用だけでなく、既存の従業員がスキルアップを図れる環境を整えることで、チーム全体の力を底上げする。（次章でくわしく解説）

3. 働き方改革の推進

柔軟な働き方を導入することで、働く人の多様なニーズに応え、離職を防ぐ。例えば、リモートワークや短時間勤務の導入などが挙げられます。

4. 現場の声を尊重する

実際に業務を担う従業員の声を聞き、どのようなサポートが必要かを正確に把握し、時間をおかずに実行に移すことが大切です。

・未来に向けて：夢を持てえる働き方を作り出す

人手不足の問題は、個々の従業員の努力や犠牲では解決できません。それどころか、それを放置することは企業や社会全体にとって大きな損失につながります。楽しく充実した働き方を実現するためには、自己犠牲に頼らない仕組みを構築し、職場全体で負担を共有しつつ、チームで問題解決に向けて取り組む姿勢が求められるのです。その先頭に真っ先に立つのがリーダーだと思います。その先頭に立つリーダーが夢を語れると一緒にいる人たちも夢を語るようになることでしょう。そうなると思うと少しだけ楽しくおもえますよね。

・人材募集はイメージが先にあることが大切

より具体的に自社が望んでいる人材のイメージを決めることで、求めている人材が集まります。私をはじめて求人をした時、どのように求人をしていいのかわからずただ働き手に来て欲しいと思って求人をしていました。求人を出すとチラホラ面接希望者の問い合わせがあり、すぐに数名の面接を行いました。結果はどうなったかという

と、全員採用して、試用期間の2ヶ月を待たずに数日か数週間で退職していきました。

こんな状態が二、三度続くと、さすがに何かおかしと感じ始めました。業務内容はちゃんと書いてあるし、現場でおこなっている業務内容と求人票に書いている業務内容との違いは全くない。何がいけないのか分かりませんでした。

「どうしたら一緒に働いてもらえるのだろうか」と、悶々とする日々を過ごしていたある日、ふと気づきました。「どうしたら、一緒に働いてもらいたいかなではない。自分が誰と働きたいと思っているか、それが大切なんだ」と、そこから、自分が一緒に働きたい人具体的にイメージをしました。それはどんな人か気になりますか？

それは、自分にとって一緒にいて気分のいい人、それと地元に住んでいる人でした。少し都合良すぎて、そんな都合よくいい人などいるわけではない思いながらも、自分の心で感じたことを大切にしようとして行動を起こしました。ハローワークに出していた求人票をもっとシンプルにして想いを込めて求人をやり直しました。

その求人に応募してくれた人たちが、いまの我が社の中心となって、活躍してくれています。

・地元密着した企業なること目指す

自社が望んだ人材が集まったことで実感したことがあります。それは、望んだ人材が集まってきたことで地域の地域の情報が教えてくれるようになったことでした。

日常の出来事から、ちょっとした事件のことまで日々会社の周りで起きている事が入ってくるようになりました。時には、地域から相談ごとを持ちかけられるようになりました。ある時、手狭になった駐車場の移転先を探していた時期がありました。土地を探していることを何気なく話をしたところ、会社の近所の売地の話を持ってきてくれました。売地の持ち主も御社であれば全く問題なしとなり、スムーズに話が進み、駐車場の転用地を入手する事ができました。以前よりも利便性の高い場所へ移転したことで業務効率の上昇したのは言うまでもありません。

求職者・求人者・世間の視点から『三方よし』をみる

「三方よし」の精神を、求職者、求人者(企業・団体)、そして世間、それぞれの立場で見ると、三者の幸せを実現するためのヒントが見えてきます。それぞれが満足し、相互に利益を得ていける関係を考えてみましょう。

1. 求職者から見た「よし」

求職者にとっては、仕事そのものが自身の生活や成長、やりがいに結びつくことが重要です。

求職者の満足ポイント

- ・ **働きがい**:自身のスキルや興味を活かせる業務内容であること。

- **待遇の適正さ**:給与や福利厚生が社会平均からみても生活を支えられる以上に人生を楽しめる水準にあること
- **成長機会**:キャリアアップのための教育や研修が用意されていること。
- **ワークライフバランス**:柔軟な働き方や休暇の取りやすさなど、健康的な生活が送れる環境。
- **企業理念への共感**:自分の価値観やビジョンと一致している職場で働ける安心感。
- **憧れ**:この会社、この人と働いてみたいと思える vision を描き伝えること

2. 求人者(企業・団体)から見た「よし」

企業にとって、求める人材が活躍し、組織の目標を達成できる環境を整えることが必要です。

求人者の満足ポイント

- **優秀な人材の確保**:企業文化や目標にフィットする人材を採用する。
- **組織の活性化**:多様なバックグラウンドを持つ人材や、新しい視点やアイデアが生れて、チーム力が向上する
- **離職率の低下**:人材ひとりひとりが、チームとしてつながりを持ち、誰も孤立することない環境を作ることで、人材が長く活躍できるようになる
- **生産性の向上**:適材適所の配置によって業務効率が高まり、成果が出やすくなる。人手不足を理由に向いていない業務に配置をすると業務効率は下がり、チーム力は低下する。
- **社会的評価**:従業員や求職者から信頼される企業として、ブランドイメージが向上。従業員のみならず、その家族や親類、友人からも信頼されるブランドを確立することができる

3. 世間(地域社会・市場)から見た「よし」

社会全体の視点では、雇用が生む安定や成長が重視されます。

世間の満足ポイント

- **地域経済の発展**:雇用が地域の経済を支え、住民の生活の安定につながる。
- **社会的課題の解決**:少子高齢化や働き方改革など、社会が直面する問題に企業が対応することで、持続可能な社会を築く。

- **働く喜びの共有**: 職場が幸福感や自己実現の場として機能し、社会全体の幸福度が向上する。
- **イノベーションの促進**: 企業と人材が共に成長することで、新しい価値が生まれ、市場が活性化する。
- **格差の縮小**: 多様な雇用機会が提供されることで、社会的不平等が緩和される。

三方よしを実現するためのメソッド

1. 求職者

- 地域性を理解した魅力的な職場環境や働き方の提案。
- スキルアップ支援や労働時間など才能を発揮する柔軟な働き方を提供する。

2. 求人者

- 求人活動で適切な人材を惹きつける魅力を発信する。
- 採用後の人材育成や人生を楽しんでくための支援を重視する。
- 会社にとって必要としている人できるだけ具体的に決める。

3. 世間

- 地域社会や業界全体に貢献する姿勢を示し、何をもって社会的責任を果たすかを具体的に決める。
- 地域に根差した人材の持続的雇用を整えることで地域社会の一員として認識され、応援と協力を提供する。

「三方よし」の実践は、単なる雇用問題の解決にとどまらず、求職者・求人者・社会全体が、ともに幸せと作り上げる同志として協力し合い、希望ある未来、夢のある人生をつくる力を持っています。この理念を実現することで、関わるすべてのひとがより豊かで満足度の高い人生を歩んでいくことができますね。

・人手不足の前に魅力不足で家内工業化

私が三代目として経営している会社、私が子供の頃には、たくさん人が働いていました。当時の主たる事業は、長距離輸送の仕事でした。子供ながら、夜中に出ていく運転手さんたちの背中をカッコいいな—と思いながら見送っていた記憶があります。

私が、家業を継ぐために会社へ戻ると、会社で働いていたのは、父、叔父、従弟の3名でした。

そして私も、そこで運転手として仕事を始めました。

入社してからは、自分でハンドルを持ちながら、仕事を探している友人や知人を誘い着実に従業員を増やしていきました。時には、私が楽しそうに仕事をしているから、その仕事をさせて欲しいと、ほかの会社から転職してきた友人もいました。従業員も増えて着実活気を増していました。が、そこから五年たち、一人、二人と次々と会社を辞めていきました。そして、会社に残ったのは、叔父、私、そして私の仕事が楽しそうと言ってやってきてくれた友人の三人になっていました。そう、私が、会社に入社し時と変わらぬ現実がそこにはありました。これは完全に、わたしに因果関係が何かあると感じてはいましたが、その話はまた次回にでもお伝えしてできたらと思います。そのころ父は、別の事業のためすでに運転手をしておりませんでした。そして、残っていた叔父も高齢を理由に退職していきました。運転手二人だけという運送会社になっていました。その時、初めて求人しようと思い動きだしましたが、求人ノウハウもなければ、魅力的な発信もできていない会社には誰も来ることはありませんでした。そこから長い暗闇へと進んでいくことになりました。事態が好転するには、そこからまだ先になるのですが、人材を必要としている会社にとって、人材を意識しない経営を続けると、人材不足の前に見向きも知られることのない会社になってしまうという経験をしました。今となっては、教訓として思い出になっていますが、三方よしとの理念を持っていなかったわが社には、人が集まることはない、ということをお伝えした出来事でした。

中 略

第一章のまとめ

人材不足を解消するためには、「働きたい」と思う魅力的な職場環境を作ることが大切だと思います。環境を変えようと思うときに一番大切なことは、リーダーが真っ先に変化を起こすことです。企業の規模にとらわれず、自社、自分の強みを最大限に活かし、地域や多様な人材も企業も人も成長を実現することができると思っています。人材不足は見方を変えれば企業体質を変える大きなチャンスになります。気になるポイントがありましたら、ぜひ実践してみてください。

[以上となります。よろしくお願いたします]