

一人でも多くの方にご理解頂きたい…

フジ住宅が 出来た理由

創業前のエピソードから 現在の経営姿勢まで…

一人の営業マンの熱い想いから誕生しました

お家を買う時に大事なことは、
物件探しの前にまず住宅会社を選ぶことです。
また、土地活用及びその後のマンションの管理運営は、
長いお付き合いになりますので、信頼出来るパートナー選びは大切です。
そこで、まず『フジ住宅、フジ・アメニティサービス』のことを
よく知って頂きたいと思います。
『少しでもフジ住宅、フジ・アメニティサービスのこと・
創業者今井光郎のことを知って頂きたい』
そんな想いでこの小冊子を作ってみました。
ご一読くださいましたら幸いです。

※文中の社長とは、創業者で現会長の今井光郎のことを指しております。

Feature
特集

さらなる飛躍を求めて

社員のため、社会のための会社経営をめざして

「住宅」の購入は、一生でそう何度とない大きな買い物です。購入の際には、立地や間取りはもちろんのこと、建築会社や販売会社の実績、信用も大きな選択基準となります。特に消費マインドが冷え込み、購入に慎重な人が増加している今の時代においては、なおさらであると思われます。

そのようななか、フジ住宅株式会社の今井社長は、大阪南部のトップデベロッパーとして、社員やお客様、そして地域社会を大切にしている経営で大きな躍進をとげられています。

今回は今井社長に、その躍進の原動力となっている優れた人材の育て方や経営理念などについてお話を伺いました。

（聞き手は当行岸和田支店長 畑 隆敏）



フジ住宅株式会社

いまい みつお
代表取締役社長 今井 光郎 氏

<社員やその家族の幸せを願って>

一 社長様はお勤めされていた頃、ずいぶんご苦労されたとお聞きしています。初めにその当時のようすについてお聞かせいただけますか。

今井 私不動産関係の会社に就職したばかりの頃です。ちょうど就職して2週間目に、一番上の兄が急性結核にかかってしまいました。当時は医

※本記事は平成10年1月に紀陽銀行発行の「経済月報」に掲載されたものです。

フジ住宅株式会社

本 社	岸和田市土生町1丁目4番23号
事業内容	分譲住宅、マンションの販売、管理 建築、土木工事の設計、監理、請負
昭和48年	フジ住宅を個人創業
昭和49年	フジ住宅株式会社を設立
昭和61年	分譲マンション事業を開始
昭和63年	事業用マンション事業を開始
平成2年	大阪証券取引所市場第二部上場
平成3年	資産活用事業を開始
平成6年	定期借地権付住宅事業を開始
平成11年	大阪支社開設
平成12年	資産活用事業部と定借事業部を統括し、 土地有効活用事業部を設置
平成15年	東京証券取引所市場第二部に上場
平成17年	東京証券取引所・大阪証券取引所の 市場第一部に昇格

※沿革につきましては平成18年11月現在の内容となっております。

療保険制度も今ほど整備されておりませんでしたし、結核を治すには栄養価の高い食べ物を食べさせなければならないということで、入院費用をはじめ、かなりの費用が必要となってきました。その頃、私は結婚したばかりで、家内も働いていましたから、私たち夫婦の生活については問題ありませんでした。しかし私は6人兄弟の4番目で、特に一番下にまだ高校2年生の妹がおり、どうし

でも高校を卒業させなければなりません。このような家族全体の負担が大きく私にかかってきたのです。

当時私の勤めていた不動産会社は、入社3か月目くらいまでは固定給で、4か月目からは固定給がゼロになり、すべて歩合給になりました。私はまだ固定給の段階にしかありませんでしたが、それだけでは入院費や学費などを工面することができません。そこで、入社して20日もたっていなかったと思いますが、営業会議の席上で「家庭の事情でどうしてもお金がいるから、営業の第一線に出してもらいたい」と申し出ました。私は元来内気な性格でしたので友人にも「今井は営業には向いていないよ」と言われていましたし、自分でも「そうだろうな」と思っていました。しかし、あれこれ思い悩んでいる余裕などなかったのです。成績を上げなければ、収入がなくなるわけですから、やらざるを得なかったのです。それはもう本当に一生懸命働きました。たまたま会社の近くに住んでいたもので、夕方いったん家に帰って食事をし、また営業に出るなど。夜中の12時、1時まで働き、ほとんど休日も取ることもない毎日が続きました。そして、そのように努力した結果、幸いにして営業に出たその月から、多くの営業社員の中でトップの成績を収めることができ、収入もかなりいただけるようになったのです。しかし、収入のほとんどが兄の入院費用などに消えてしまい、生活はなかなか楽になりません。家内は、私に内緒で質屋通いをしていたようです。兄の病氣も治り落ち着いた頃に、結婚の時持参していた和服をほとんど質で流してしまったことを笑顔で私に話していましたが、家内にも心から感謝すると同時に、これからも、家族を幸せにしてあげなければいけないと強く感じました。

このような経験から、私は事業を営む上で、社員とその家族の幸せをまず第一に願うようになりました。当社の経営理念のなかで「当社を営むのは」一番目に「社員のため」2番目に「社員の家族のため」としたのはこのような理由によるも

のです。会社の繁栄は社員や社員の家族の幸せがあつてのことなのだと思います。

＜お客様への責任感から＞

ー トップセールスマンから、独立を決められたきっかけは何ですか。

今井 住宅会社のセールスマンの仕事のひとつに、「雨漏りがする」とか「床がきしむ」などのクレームへの対応がありました。ところが当時いくらお願いしても、会社はそれらをなかなか直してくれないのです。お客さんは、私なり会社なりを信頼してご契約いただいているのですから、私は販売した者の責任を最後まで果たしたいと考えていました。ですから、会社が直してくれなければ、自分の給料のなかからお金をだして直したりもしていました。しかし、1万円、2万円くらいの金額であればそれも可能ですが、10万円を超えてきますとなかなか簡単にできるものではありません。私は責任感が人一倍強かったので、そのことが悔しくて仕方ありませんでした。そこで、自分で会社を興して販売すれば、お客さんへの責任も果たせると考え、昭和48年1月に独立したのです。

ー その後、平成2年に大阪証券取引所第二部に上場を果たされますが、上場を目指された主な理由は何ですか。

今井 一言でいえば、社員やその家族の方に、より夢を持ってもらいたかったからです。上場すれば、社員に今まで以上にやる気を持ってもらえるのではないかと、また、ご家族の方も会社により誇りを持ってもらえるのではないかと、単純にそうように考えたからなのです。

もちろん上場することで、その他にもたくさんのメリットがありました。優秀な人に来てもらえるようになりましたし、知名度も上がりました。信用もつき、資金の調達もしやすくなりました。しかし、やはり一番のメリットは社員の皆さんに

喜んでもらえたということなのです。

<プラス思考で>

一 やはり、上場されるまでにはたくさんの苦労があったのでしょうか。

今井 会社経営を始めて、当初2～3年の間は、人の面において苦労はいたしました。しかし、私は元来プラス思考でし、「人事を尽くして天命を待つ」ということを信条としており「自分が一生懸命考えて、そして一生懸命努力したならば、結果は神のみぞ知る」という考えに基づいて行動してきましたから、悩みも、後悔も、苦労もほとんど感じることはなかったのです。

私は「悩む」ということと「考える」ということはまったく別の次元の問題であると思っています。「考える」ということは「どうしたら解決できるのか」という前向きな行為です。しかし「悩む」ことは後ろ向きなことです。悩んでいても、プラスになることは何ひとつありません。「悩む」ことはマイナス思考、「考える」ことはプラス思考なのです。

ですから、私としては上場まで、割合順調にやっていたと思っています。昭和61年には分譲マンション事業を、63年には事業用マンション事業を開始し、現在では、定期借地権付一戸建やマンションの建設、また、地主さん向けの賃貸マンション建設などの資産活用事業も行っています。特に賃貸マンションの建設は、当社で企画から建設後の建物管理、入居者管理などもすべて行い、賃貸管理戸数は10月末で約9千戸強になっています。

<社員を大切に育てるために>

一 貴社は社員教育にもたいへん力を入れておられるとお聞きしていますが、具体的にはどのようなことを行っておられるのですか。

今井 当社は新卒より中途採用の方が多いので

が、3日間人事で研修を行った後、新入社員に5冊の本を渡し、その感想文を3か月以内に私と上司に提出させる課題を与えています。本はおもに私が選んでいます。D.カーネギーの「道はひらける」や「新入社員常備集」など。新入社員に良いと思う本を課題に選んでいます。また、新入社員だけでなく、主任や課長に昇格した時も、それぞれの資格に応じて本を選び、感想文を提出してもらっています。

それと「提案書」の制度も、重要な社員教育のひとつとなっています。この制度は以前から行っていましたが、平成8年8月から特に積極的に取り組んでいます。これは、どうすれば仕事を効率的に進めることができるか、コスト削減になるかなどを、全社員から提案してもらう制度で、提案は上司に出すだけでなく、課長や部長、役員、社長へと同時に出すシステムになっています。ですから直属の上司の段階でボツになることがないのです。1年間で900通ほど提案がありますが、良い提案で、オープンにしても差し障りがないと思われるものは、パートさんを含めて全員に回覧するようにしています。そうすれば提案したご本人も嬉しいでしょうし、それを読んだ社員やパートさんも自己啓発や勉強にもなるからです。そういう意味では提案制度は、実践的な社員教育になっていると思います。

それから表彰制度も取り入れています。これは年4回、種類としては業績優秀賞、グループ賞、提案賞、コスト削減賞、努力賞、特別賞などがあり、それぞれの努力した内容に応じて報奨する制度となっています。

一 貴社は人事査定についても独特のシステムをとっておられるそうですが、どのようなシステムですか。

今井 通常、人事査定は、上司が部下を査定して昇給なりボーナスなりを決定します。当社も基本的には同じなのですが、そのような方法の他に、

下位の役職者が上位の役職者について行う査定と他の部門の人が自分の部門以外の人について行う査定とが加わります。いわば上下左右で査定を行っているわけです。ですから、非常に公平な人事査定ができていますと思います。

銀行さんを例に取りますと、通常の支店長さんが部下に行う査定だけでなく、逆に次長さんなども支店長さんを査定するのです。もちろん支店長さんには、次長さんが支店長さんをどう評価したかは、わからないようにしています。もしそれがわかると、職場がぎくしゃくしてしまうことがあるからです。

また、査定会議をするときも、例えば一般社員の査定をするときであれば、主任以上を全員参加させます。係長の時であれば、課長以上が全員参加し、課長の時は副部長以上全員というように、多くの人が査定会議に出席することになっております。そしてその査定会議で3段階の評価を決め、最終的には、私がすべてチェックするようにしています。ですから当社の人事査定は、社員に納得してもらいやすいものとなっていると思います。

一 人材育成にしても公平な人事査定にしても、社長様が社員の皆さんを大切にしていらっしゃることの表れなのでしょうね。

今井 企業にとって一番大事なものは「人」なのではないでしょうか。「企業は人なり」と言いますが、やはり社員が成長していかないことには企業の成長、発展はありえないと思っています。また、一般的には企業の成長に合わせて人材を採用、配置していく企業が多いようですが、私は、決して背伸びすることなく、人の成長に企業を合わせることで、ともに発展していきたいと考えています。

ありがたいことに当社は幹部を始め、社員全員が本当に良くやってくれています。仕事をこなしていく能力はもちろん、熱意、人間性に優れた社員が多いのです。手前味噌にはなりますが、同業

他社や一般の会社に比べ、仕事にやりがい、生きがいを感じている社員も多いのではないかと思います。またこれが、当社の強みのひとつでもあると考えています。

<尊敬する「師」から学ぶ>

一 社長様が、事業を進められる上で、特に参考にされていることは何ですか。

今井 私は「師」を持つことが大切だと考えています。私自身「師」と尊敬しているのは、松下幸之助さんとD.カーネギーさんです。お二人のお書きになられた本は、ほとんど読ませていただきました。松下幸之助さんと私とは性格、年齢、業種、会社の規模、社員数も違います。しかし、松下幸之助さんの考え方なり理論なりは、事業を進める上で本当に参考になります。私は何らかの難しい経営判断が必要なとき、松下幸之助さんであればどう判断されるだろうかと、いつも考えるようにしています。最初の頃は、結論を出すのにずいぶん時間がかかりましたが、今では松下幸之助さんの考え方が十分理解できているつもりですので、それほど苦労せずに結論が出せるようになりました。

事業上の師は松下幸之助さんですが、生き方や考え方、人の使い方等についてはD.カーネギーさんを師としています。新入社員の感想文の課題にも取り上げている著書「道は開ける」はもう何十回となく読んでいます。常に私の会社の事情と対比しながら、カーネギーさんならどう判断されるだろうかということに重点において読んでいますので、内容についてはほとんど頭の中に入っています。

このように師を持つことはすばらしいことです。一番良いのは、まだ生きていらっしゃる方、身近にいらっしゃる方を師に持つことだと思いますが、残念なことに、松下幸之助さんも、D.カーネギーさんも、もう亡くなられておられます。私は、たとえ著書を通してでも相談やアドバイスを受ける

ことができる師を持てたことに、たいへん感謝しています。

<経営理念を忠実に守って>

一 最初に少しお話いただきましたが、貴社の経営理念についてお聞かせください。

今井 当社の経営理念は「社員のため、社員の家族のため、顧客・取引先のため、株主のため、地域社会のため、ひいては国家のために当社を営営する」としています。ただし社員にとっては「社員のため」は、省いて考えて下さいと言っていますが、要するに世の為人の為に仕事をするのだという決意を表したものです。

今でこそ、そのようなことはしていませんが、創業当初は、この経営理念を寢室の天井にはっていました。そして寝る前に「社員のため、社員の家族のため・・・」とずっと見続けるのです。人間には、顕在意識と潜在意識とがあり、潜在意識の領域のほうが大きいと何かの本で読んだことがあります。そして、毎日、毎日、潜在意識に働きかけることによって、つまり私の例では経営理念を念じることによって、潜在意識が高揚し、知らず知らずのうちにそれが身に付いていくというのです。そこで、私はそれを実践してみたわけです。そうすると、自分でも知らず知らずのうちに「社員のためにも頑張らねば」という気になり、仕事をする上で大きなプラスとなりました。

ですから、現在社員にも経営理念をより意識づけてもらうために、経営理念や社訓などを載せた小冊子を作り、いつも身につけてもらっています。私としては、経営理念が発言や行動に自然に表れてくることを望んでいるわけなのです。最近、幹部社員が「経営理念ではこうなっている、と言うような会話を部下同士でしているのを聞いてうれしく思った」と報告してくれていましたが、私自身もその報告を受けて、うれしく、また心強く思いました。

一 経営理念が、社員の皆さんにも徐々に浸透してきているのですね。

今井 はい。例えばある社員が感想文に書いていたのですが、週刊誌が何かで、経営理念や社訓の特集をしていたらしいのです。「大企業は、皆素晴らしいことが書いてあったけれど、実際には、社長や役員が逮捕されたりする例がたくさんある。しかし、当社は、社長以下役員から社員に至るまで経営理念通り仕事をすすめている。そこに誇りを感じる」と、書いてくれていました。

また、当社ではカラオケボックスも経営していましたが、実はこの事業はかなりの赤字が出たのです。オーナーさんの資産活用事業の一環として、オーナーさんに毎月200～300万円近く支払う契約で、事業を行っていたのですが、建築当初を除いてずっと赤字続きでした。普通なら、このまま経営していても赤字が続くだけなので契約を取り消してしまうところでした。しかし、最後まで契約を守った上、オーナーさんの次の活用の斡旋までさせていただきました。このことについて、また別の社員の感想文ですが、あくまでも経営理念どおり「顧客、取引先のため」を守る姿勢をすばらしいと思ったとも書いてくれていました。

私たちは「家」を販売することを商売にしています。家は一生に一度か二度の買い物ですので、最後までお客様に満足いただける商売をしなければならぬと考えています。品質には絶対の自信を持っていますが、家のことですからクレームが絶対ないとは言いきれません。そういう場合も誠心誠意対応させていただいています。「フジ住宅さんは最後まできちんとやってくれる」と喜んでいただける企業をめざしているのです。

<今後の変化や目標について>

一 今後、住宅業界はどのように変わっていくのでしょうか。

今井 統計資料などから判断しますと、今後、住

宅着工戸数は下り坂になり、仲卸業界はますます厳しくなっていくものと考えられます。しかし、どんな業界にも良い時もあれば、悪い時もあります。逆にこのような厳しい時代こそ、一生懸命考え、加恵を働かせることで、チャンスが生まれるのではないのでしょうか。



実は社員に持たせている小冊子にも載せているのですが、一生懸命考えるにはそれなりの方法があるのです。その方法さえ身に付けば、答えは必ず見つかるはず。あとは、それを実行、実践できるかという問題だけなのです。例えば、一戸建住宅が売れなくなったとします。その原因はいくつも考えられます。そこで、まずその原因をひとつずつ紙に書き出していきます。単に不景気だからかもしれません。営業社員の熱意不足、技術不足ということもあるでしょうし、営業責任者の戦略・戦術ミスも考えられます。物件の価格が高いことや、物件の絶対量の不足なども原因の一つかもしれません。そして、それを書き出した後はそれぞれにいく通りの解決策があり、そのうちどれが最適なのかを考えるのです。営業社員の販売

技術が不足しているのであれば、営業研修を再度行い、マスターできるまでロールプレイングを繰り返します。物件の価格に問題があれば、さらにコストダウンの余地がないかを探ってみます。そして、最適な解決策が分かれば、後は熱意を込めて実行に移すだけでよいのです。

ー 最後に貴社の今後の目標についてお聞かせ下さい。

今井 ヤはり、当面の目標は大証一部上場です。そのために当社では、より利益の上がる体質をめざして努力しています。まだ、取り組んではいませんが、注文建築についても検討しています。また、定期付地権付住宅はこれから力を入れていくつもりです。下取り物件をリニューアルして販売する「快楽くん」という、比較的利益率の良い商品も積極的に扱っていくつもりです。私はこのような厳しい時代は、悲観的に準備し、楽観的に行動することが大切だと考えています。私以下全社員が一致団結し、人事を尽くせば必ず道は開けると確信しております。

ー 本日はお忙しいなか、お時間をいただき、ほんとうにありがとうございました。今後とも、大阪南部のトップデベロッパーとして、ますますご発展されますよう心よりお祈り申し上げます。

(敬称略)

試練の山の向こうに

『逆境をどう生きるか』をテーマに様々な企業のトップが寄稿した、PHP文集からの引用です。社長の今井が結婚して間もない25才の頃、ある不動産会社に入って2週間後、お兄さんが急性結核になってその試練を乗り越える為に全力で立ち向かった話です。この文から今井の人となりがわかって頂けるのではと思います。

『兄の為、家族の為に頑張ったあの当時、あれから20年近くになった。そして現在、私の経営理念は「社員の為、お客様の為、取引先の為、地域社会の為にそして日本国の為に頑張る」更に、「人事を尽くして天命を待つ」を信条としている。この気持ちはいつまでも大切にしていきたい。』と書いています。今もってこの経営理念は変わってありません。

トップが語る

逆境を どう生きるか

II

P H P 研究所 編

逆境は本来、逆境ではない	▽	石川 武 (天正海上火災保険(株)社長)	8
窮してはその為さざるところを覗く	▽	伊丹 宏文 (富士化学紙工業(株)会長)	12
かぎりある身の力ためさん	▽	市橋 保 (㈱福井銀行頭取)	16
ウェルカムトラブル 困難よ我に 来たれ、私を強くするからに	▽	伊藤 一博 (伊藤食品(株)社長)	20
心に太陽を持て！	▽	岩瀬 正 (新日本証券(株)社長)	23
試練への対処	▽	伊藤 保徳 (河村電器産業(株)常務)	26
試練の山の向こうに……	▽	今井 光郎 (フジ住宅(株)社長)	30
一千億円の損害	▽	色部 義明 (㈱協和銀行名誉会長)	34
凡てを神の手に	▽	内村 茂 (三菱製紙(株)社長)	38
深くこの生を愛すべし	▽	遠藤 源太郎 (ゲンザ(株)社長)	42
人生に八方塞がりなし	▽	大桑 勇 (㈱チェーンストアオークラ会長)	47
逆境をベネに	▽	大川 功 (㈱CSK社長)	52
人を信じるのが人生の基本	▽	大坪 信治 (大栄総業(株)社長)	56

試練の山の向こうに…

フジ住宅(株)

社長 今井 光郎

あのことがなければ敢えて苦勞せずとも平凡に生きていたかもしれない。それまでだつて、可もなく不可もない人生だが満足していたのだ。あの事…それは責任感の強いことが唯一の取り柄であつた、ごくごく普通の男であつた私の前に立ちはだかる大きな山があつた。しかし、この山は、後に私の人生觀を大きく変えるとともに『人事を尽くして天命を待つ』という信条を与えてくれたのである。

俺がやらねば…

昭和四十六年、結婚して間もない二十五の時であつた。ある事情で不動産会社に入社して二週間後、実家の長兄が急性結核で入院してしまった。健康保険制度も今ほど確立されていなかった為、入院費、食事代など、かなりの費用が必要になった。実家として、父親が私の十八の時に亡くなった事

もあり、貧しい生活だつた。この時、私の心の中に「俺が何とかしなければ…」の気持ちが始沸と湧いてきた。だが、入社したばかりの僅かな給料では兄の入院費もままならない。

当時、私は営業であつたが、会社の給与体系は入社三ヶ月間は固定給、四ヶ月を過ぎるとすべて歩合給になる仕組みであつた。歩合給になれば個人の営業成績(売り上げ)によつて給料が決まってくる。成績を上げれば収入も増えるわけだ。だが、これとて営業の第一線に立たなければどうすることもできない。第一線に立つには、通常、入社後三ヶ月間の研修が必要であつた。私には三ヶ月も待つ余裕はなかつた。

もともと性格的には内気であり、営業などは自分に向いてないと思つていたのだが、この時ばかりは必死であつた。兄のため、家族のために、今、自分がやらねばの気持ちで私を支えていた。責任感、時に勇気を与えてくれる。私は営業会議の席で思い切つて手を挙げ、ある事情でどうしてもお金がいる事を強く訴え、第二線に立つ許可

を得た。とにかくお金が必要だつた。

翌日より、先輩に混じつての営業が始まつた。早朝から夜遅くまで、又、休みもとらず死に物狂いで働いた。この時は、苦勞を苦勞と感じる暇さへなかつた。むしろ、責任感が生き甲斐をつくってくれた氣がしていた。事実充実した毎日であつた。妻もずいぶんと力になってくれた。後に、妻が嫁入りの時、持ってきた着物を質屋に入れ、金に換えていたことを知つた。苦勞は私一人がしていたのではなかつた。今もつて妻には感謝している。

私は人が定時に帰るなら、自分は二日で二日分働こうと考えた。家が会社の近くであつたため晩飯は家に戻つて食べ、また営業に出る。この晩飯も、どんぶり飯にインスタントラメンの毎日が続いた。こんな生活が半年も続いたろうか。氣がつくと、あの内気で、営業などできないと思つていた私がトップセールスマンになっていた。

もしも兄の病氣がなかつたなら、私はただ平凡な生活の中に身を置き、それでよしとするような人生を送つていたかも

しれない。兄の病気は、天が与えてくれた大きな試練の山であり、又、大きなチャンスであったと思う。私は、これに全力で立ち向かっていった。その結果、トップセールスマンになることができ、更に「何事もやればできる」という自信と根性が身につき、自分の成長を感じることができたのだった。

その後、フジ住宅創業以降も試練の山はいくつもあった。しかし、「あの当時に比べたら山はまだまだ小さい」と考え、果敢にチャレンジしてこれ乗り越えてきた。

大切なのは、自分を信頼できる自分であること

兄のため、家族のためにと頑張ったあの当時、あれから二十年近くになった。そして現在、私の経営理念は『社員のため、お客様のため、取引先のため、地域社会のため、そして日本国のために頑張る』更に、『人事を尽くして天命を待つ』を信条としている。この気持ちは、いつまでも大切にしていきたい。

経験から言わせて戴くなら、逆境に突き当たった時には一人の人間として、いかに対処

していくかを真剣に考え、決して落ち込むことなく、逃げることなく、プラス指向で全力を尽くすことだと思う。迎えた苦難が大きければ大きい程、それ乗り越えた時には大きな自信がつくものだ。更に、困難に立ち向かうためには、まず自分で自分を尊敬でき、信頼できる人間であることが大切である。自分が信頼できないようでは、人に信頼されるわけもないし、ましてや成功などあり得ない。

又、日頃より尊敬でき、心の支えとなる人生の師を持つことも大切である。例えば、師が歴史上の人物なら、書物に書かれた師の言葉を繰り返し読むことによって、その人生観を理解し、実践していくことだ。師を持つこと——それは逆境においても、その後の人生においても必ず大きな財産となつて返ってくると信じる。

M先生

M先生とは今井の中学時代の恩師で、命の恩人の方の事です。

社長の今井の家庭はものすごく貧乏でしたので行きたい大学に行くことが出来ず、悶々とした日々を送っておりました。そんな時M先生は一生懸命励ましてくれ、ハイキングや食事に連れていってくれたり…今井君頑張れよと正しく導いてくれた。その恩師への想いをつづっている本です。

株式上場の時、今までのほんの少しの恩返しと今井はM先生にかなりの株を渡したそうです。今井が高校を卒業して働き出してから40年以上、年賀状・暑中見舞は当然として、お中元・お歳暮は一度も欠かしたことがないそうです。

M先生はもらった株を売らずに大切に持ち、その後も今井の成長を見守り続けてくれています。

今井は、このような経験をもとに経営者として多くの社員、又その社員の家族の方々を1人でも多く幸せにしてあげたい、そうあらねばならぬと強く思っております。そうすることが、M先生への最大の恩返しだと思うからです。この様な社長の信条の元、我々も一人でも多くのお客様に幸せになって頂きたいと強く思いながら仕事をしています。

目 々 感 激

経営トップが綴る
体験的人生論

P H P 研究所 編

一 生 感 動

ホテルとTQC	テンパール工業 ㈱ 社長	井 上 律 男
“M”先生	フジ住宅 ㈱ 社長	今 井 光 郎
岡 籠	新日本証券 ㈱ 社長	岩 瀬 正
MBAの再出発	㈱ ネジメントグレーン 社長	岩 田 潤 三
社長の楽しみ	内山工業 ㈱ 社長	内 山 幸 三
社員から恋されるような会社に	ウライ ㈱ 社長	裏 井 紳 介
社員の信頼の眼差しに答える	リョービ ㈱ 社長	浦 上 浩 浩
岡田完二郎社長の一喝	㈱ アドベンテス ト 社長	大 浦 溥
心に残る親身になつてのアドバイス	月桂冠 ㈱ 社長	大 倉 啓 一
東山芸術に学ぶ	オリオン機械 ㈱ 社長	太 田 三 郎
丸太をなでる手	大阪ガス ㈱ 会長	大 西 正 文
よい商品で社会に奉仕	尾崎商事 ㈱ 社長	尾 崎 房 次 郎
都落ち——発奮してトップへ	㈱ 上組 社長	尾 崎 睦
母二題	三井建設 ㈱ 社長	鬼 沢 正
人生の転機こそ感動の一瞬	藤倉電線 ㈱ 社長	加 賀 谷 誠 一
一隅をてらす	㈱ 阪神百貨店 社長	河 西 計 介
「プリンス・ウイレム」との出会い	長崎オランダ村 ㈱ 社長	神 近 義 邦

M先生

フジ住宅(株)

社長 今井 光郎

過去の人生を振り返り、いつも想い出すのは中学時代のM先生のことである。私が中学三年のとき、自分の希望として大学へ行きたかった。しかし、家庭が貧しくどうしても大学進学が出来ぬ。同級生のそのような話が聞こえるたびに工業高校へ進学し、卒業後、就職しなければならぬことに当時、空しさと腹立たしさを感じていた(もちろん、現在は大学へ行けなかったことはむしろ良かったと思っている)。

そのことを苦勞している母や兄・姉にもいえず、悶悶とした毎日が続き、人生にも嫌気がさし学校を休む日が多くなった。そんなとき、理科の先生であったM先生が、たまに学校へ行くと放課後「今井君、今度の日曜日ハイキングに行かないか?」と誘ってくださった。自分としては余り気乗りはしなかったが、先生の好意や私のことを心配

していただいていることは十二分に理解していたので、連れて行つていただくことにした。

確か葛城山だったと記憶しているが、当時、山岳部の顧問をされていた先生が、用意された小さなリュックを背負い二人で山道を歩いた。昼食時には、先生のお母さんが用意された手作りの弁当を食べ、また、休憩時に小川に冷やした缶入りのジュースを飲んだ(そのときのジュースの美味しかったこと)。現在の私であれば素直に「先生有難う」と感謝の言葉がいえるのであるが、思春期なので「有難う」の二言もいえなかったことを覚えている。

この葛城山のハイキング以外にも、当時、最新の立体映画を二人で見に行き、その後、初めてレストランに連れて行ってもらったこと、また、高校二年の夏休みは三泊四日の富士山、二年のときは三泊四日の白馬岳へ、先生の薄給の中より私のために費用を出してくださいました。私が今日あるのは、M先生のお陰であり、私の人生観や価値観に大きな影響を与えてくださったと感謝している。それ故、私は万分の二でもご恩返しを

したいと強く思い、また、それが私の生きがいの一つでもある。時たま嫌なことがあったときなどは、夜空を見上げながらM先生の顔を思い浮かべると心が清らかになり、「また頑張ろう!」という意欲が出てくる。

経営者として事業に携わっているが、多くの社員、また、その家族の方々を一人でも多く物心両面において幸せにしてあげたい、また、そうあらねばならぬと強く思っている。

ちなみに私の経営理念は『社員の為、お客様の為、取引先の為、地域社会の為、そして日本国の為に頑張る』、信条は『人事を尽くして天命を待つ』である。

今後、事業を経営していく上で、色々な困難、苦難もあると思われるけれども、経営理念・信条にて乗り越えていきたいと思っている。それが私に対し、期待と信頼をいただいたM先生への最大のご恩返しだと確信している。

当社の評価システム

当社はよりお客様に信頼頂ける社員を育てようと、最も人材育成に力を入れている会社です。

360度査定をご存知でしょうか？松下電器さんでも導入されているという記事を見かけたことがあるのですが、当社では確か20年位前からこの360度査定を導入しております。

それはどういう事かといいますと、普通の評価でしたら、上司が部下を評価します。ですが当社では、全社員が自分も部下も上司も同僚も他部署の上位・下位役職者に対して全ての方を対象に評価することが出来るシステムです。

評価項目としましては『経営理念方針』の理解実践が出来ているか等、全部で18項目あり、これを上司・同僚・部下・他部署・パートの方々も知っている方々は全て点数で評価します。それを社長に、また部門長・上司にもそれぞれの役職以外の方々の分を提出します。

また、評価表には点数だけでなく「なぜその点をつけたかの理由」を記入するのがルールで、例えばこの社員は「自部署だけでなく他部署の方からも積極的に意見や指導アドバイスされるので頼りになる」とか「報告・連絡・相談が非常に良い」という評価となっていれば、この社員は陰日ななく、全社的判断力もあり頑張っているということがわかりますので、公平公正な評価をして、よい人材を、出る杭はドンドン引っ張るということで、更に育てていくことが出来るようにしているのです。

当然その逆で、注意指導が必要になる社員もいるでしょうが、それも問題の早期発見・治癒が出来るのでその方にとっては大いにプラスとなることでしょう。

この様な評価制度ですので社長の今井は最重要項目とし、心身注いでもう20年程続けております。今では約860名いる社員の評価を決めることですので非常に神経を使う大変な事だと思います。以前、上司から聞いた話ですが、評価査定の時期になると社長は毎朝4時頃に出社し仕事をしているそうです。又、各社員が書いたコメントをノートに書き写して1人1人の査定についてよく考えて下さっているようです。ここまで命を削ってまで社員の為にしてくれる、こんな社長のもとだからこそ我々はフジ住宅が大好きで、やりがい・生きがいを持って仕事が出来るとのことです。

社長を尊敬・信頼し、会社を愛し、公平公正な評価をしてくれる会社であれば、社員は絶対頑張りますし、お客様を裏切るようなこともしませんし、これも当社がこれまでやってこられた原動力の1つです。また、じっくりご覧頂ければと思います。

評價表

署部

記入者名

年 月 日 ()

[illegible]

評価表項目の説明

項目	点	判断基準
1 認識	5	理解力、判断力、全社的判断力。常に会社全体にとってプラスかマイナスか全社的判断ができる。自分や自部署が一番でなく、会社一番の考え方をし、自己本位ではなく、他者本位で、自身の知識・経験・知恵を活用できる。常に目には（お客様・取引先・社会等）に向け、判断、行動できる。
2 胆識	5	勇氣・度量・器量・徹底・実践・実績。自身のパライド・プライド、会社全体のために発言・実践される方。困難・苦難に対して、プラス思考で積極的に乗り越え成長される。勇氣・度量をもって、争んだ事を現場で実践し、成果を上げることができ、有言実行力のある方。会議や相談等の場で、間違った気運がなく、会社の為、社員の為、お客様のために発言・行動ができる。
3 洞察力	5	人を見る目のある方。会社の為、自身の成長のために、誰を信頼・信用し、モデリングすると願うかを的確に捉える事ができる。営業であれば、誰がキーマンであるか、何がポイントであるかを的確に把握し業績を上げることができ、信用、信頼できる方であるか、面談履歴の方であるか見極める力。仕事の目的・本質を見通す力。
4 EQ	5	与对人的の制、自己や他者の感情をコントロールできる。心の知能指数。自分に対し（率直・誠実、偽りが無い）。相手の気持ちを読み取ることができる。お客様の立場に立つて物事を考える、行動する事ができる。周囲の意見を上手に取りまとめ、プラス思考で目的達成に導くことができたり、問題を解決することができる。ボトムアップではなく、強いリーダーシップをもって、争んだ事を現場で実践し、成果を上げる。有言実行力のある方。会議や相談等の場で、間違った気運がなく、会社の為、社員の為、お客様のために発言・行動ができる。逆境に柔軟に立ち向かい、失敗・挫折からでもチャンスを見出す。
5 聞けばいいだけ言えればいいだけ	5	業務上の問題、疑問、質問、困っていること、悩み、ストレス、不平等、不信等個人的事も含め上司に天真爛漫ありのままに本音・率直・ストレートに具申、相談できる。積極性・愛社精神・熱意・責任感があり、業者等の打合せで注意・進言ができる。上司に対しての進言・報告・前向きな行動・発言・態度がとれる。クレーム等も初めのまま、すぐに報告・相談ができる。
6 100%わかるまで聞く理解できたら実践する	5	仕事の目的等をまず聞き、理解すれば必ず実践する。納得できるまで聞いて下げて質問でき、仮に自分の考えと合わないとしても、人間性に優れ、器の大きい上司のアドバイスに従って指示された指示は行ってみる。「まずは信じてやってみる」を実行し、成功体験を積み自身の成長を大きくしている。又、「上司の言うことが、理解・納得できないうちに、その上の上にも、それとも同じなら更に上の上にも」を理解、実践できる。「ハイ。わかりました。」と言うだけで実行しない方は×。理解だけでは×。実践は○。成果を上げて◎。
7 事前相談・念のみの確認ができる	5	99%理解したとしても残りの1%を必ず確認できる。少しでも疑問に思ったことや、迷いが生じたら、行動を起こす前に積極的な事前相談、念のため確認をする。事前相談・念のため確認をする事で、上司の知識、経験、知恵を拝借し、契約確率が高くなる。またはクレーム等を未然に防げる事を理解している。三上司の活用ができる。「1年で11000の事前相談、念のための確認をする方は10年で110000の人に実力が増える」を理解・実践し、急成長される方。
8 仕事そのものができる	10	自分が持っている知識・経験・技術・技能等全てを仕事に活かし、自分と与えられた仕事を的確かつ計画的に期限通りにやり遂げる。しかも、その仕事の結果が会社の利益・業績等会社全体の広がりになる。
9 発見・改善・改革・実行	10	問題意識を持ち、業務上の問題点を発掘・発見し、積極的に上司や関係部署に報告をする。提案書を活用する。また、PDCAのO.A.チェック、アクションの重要性を理解し、常に良いものになるよう、改革、実行を当事者意識を強く持つてやりこむ。（状況が変われば急がえ変わる事を理解している。）問題に対して前向きな行動・発言・態度がとれる。
10 信頼性（人間性）	10	仕事の報告等が正確で絶対に嘘をつかず、また自己弁護・自己保身もしないという事により、他の人から信頼される。約束は絶対守る。嘘で他人の悪口やワザ口話をしない。又、自分の給与と給与を社内の人に言ったり、社内で他の人の給与と話を聞いたりしない。謙虚、指導やアドバイスを受けるのを受け入れることができる素直さがある。
11 熱意・責任感	10	志・信念を持ち、自分自身を成長させたい、会社の為に貢献したいと心から強く願い行動する。目標を達成する為に不可欠な意志力・実行力を持っている。問題が起きた時に、他責にせず、自責で考える。失敗から学びを得る。人の事を責めず。
12 業績	10	常に業績を目標とした行動をし、結果を出した。仕事上で、会社に利益をもたらし行動ができ目付結果として利益面において業績向上につながった。各個人の役割を心得ていて、本末転換の仕事をするしない人。成果を上げる。
13 愛社精神	10	フジ生もの社員として、誇りを持ち、仕事にやりがい、生きがいを持って、業務を行う。会社の内外を問わず、約束に喜ばれる仕事をする。会社の批判等をしてない。サラリーマン根性を捨てプロ根性を持つ。
14 勤務態度（儀礼）	5	勤務中に仕事に集中できる。特別な理由なしに、遅刻・早退をしない。言葉づかい、態度に十分注意を払い、相手に対して、好感を持たれる。（会社内外を問わず。社員同志、或いは顧客、取引先に対してでも。）明るく、元気にイキイキと仕事をする（≪別：暗い・声が小さい、会議時等や対話中に顔を凝む・ボケツに手をつたふて話を≫）
15 積極性	5	前向きな行動・発言・態度がとれる。意見具申が多い。プラス志向で物事を考え、仕事をやり遂げる。困難な仕事にも取り組む。工夫・改善に心掛け意欲的な仕事の遂行に努力した。（問題意識を持ち、気づいた点があれば提案した。）
16 目標（信念）使	5	何ち考えず仕事に取り組みではなく、高い目標・信念を持ち、仕事に対してやりがい・生きがいを持って、仕事を行う。「熱意・責任感」「愛社精神」「積極性」等とも繋がるが、「世の為・人の為」「日本一愛される企業」を目指し、芯・情熱を持って仕事を行う。
17 自己啓蒙	5	自分の健康・精神衛生の維持管理ができる強い意志。自分の能力の向上の為、日々努力する事で生きがいを持つ。
18 指導力（育成力）	10	自分の部下に対し技術・業務知識を伝えて与えながら指導し、部下の持っている能力を最大限に引き出し、会社に貢献できる人材の育成ができる。また社外においても、取引先・関係先・指導・即賞に感謝し、即賞ができれば、相手に信頼される。朝飯・晩飯を考へ、実行できる。部下の方からも信頼・尊敬され、モチベーションをアップさせる事ができ、愛社精神を高め、業績も上げていく。自分以上の立派な後継者を育てている。
19 交渉力（説得力）	5	社外の人に対しては、会社が有利になるようにもってつける。社内においては、部下・同僚・上司に対して十分理解させ、納得させる事ができる。

相談書 健康診断

この相談書は『パート社員の健康診断に関する相談書』で『重要』ということで全社員に回覧されたものです。提案の理由として、社長が総務部の役員に、『パートの方で受診されていない方がいるのですがどうしてですか？受診させてあげたいのですがどうしたらよいですか？』という内容でご提示されたのがキッカケです。一般的には法律上と補助金の関係で労働時間が少ないパートさんは対象外にしている会社が多いのが普通らしいのですが、当社では社長の判断で会社の負担が大幅に増えようとも、全パートを対象として受診して頂くこととなったのです。

特に下部の社長のコメントで『生命にかかわる事なので、（例.ガンの早期発見等）是非受診されておられない一部のパートの方にも受診させてあげて下さい』『健康保険未加入のパートの方、今後9月頃に健康診断を実施させていただきます。（含む腫瘍マーカー検査）来年以降も9月に永久にやり続けていきたいと決意致しております』と書かれてあります。社長が社員・パートのことをここまで思ってくれているんだ、経営理念の『社員のため、社員の家族のため』我々の健康のことまで心配してくれているんだ、ということが伺える代表的なエピソードです。

重 要

相 談 書

平成16年6月25日(金)

提出先: 社長殿 (写し) 大谷取締役 杉本副社長殿

所属部課 人事部

氏 名 木下 勇

1. 提案内容	パート社員健康診断受診の件
2. 提案の理由	社長より大谷取締役を通じてパートタイマーの方で健康診断の受診者・非受診者がいる事について検討する旨のご指示があった為。
問題点は何か?	
①現在、健康診断の受診者は社員(契約社員含む)全員とパート社員の条件を満たしている方が対象となっている。そのためパート社員の中でも受診している方と受診していない方がいる。	
問題の原因は何か?	
①平成15年度より1週間の労働時間数が通常の労働者の4分の3以上の方を対象に健康診断を受診して頂くように変わった為。(労働安全衛生法上の健康診断実施義務対象者条件と健康保険に加入する条件と同一ことから健康保険に加入している方を対象に実施。)	
②健康保険の加入費しか健康診断の補助金を受けられない為	
③パート化比率が高まる中で上記②により経費負担増が見込まれた為	
いくと通りの解決策があって、それらはどんなものか?	
①健康保険未加入者を含むすべてのパート社員の方を対象にする。	
②健康保険未加入者の中で継続1年以上のパート社員の方を対象にする。	
③就労通り。	
望ましい解決策はどれか?	
①と考えます。	
+150 -45 =+105	
プラス面	+150 健康診断を実施することにより、パート社員の方の健康管理の意識が上がり、体調をコントロールすることによって業務へも良い影響を与える。
	+ 20 会社に対する帰属意識の強化につながり、感謝の気持ちが醸成される。
	+ 20 健康を意識することで業務への責任感(欠勤しない)等が生まれる。
	+ 5 ご自身で受けられている方の負担がなくなる。
マイナス面	- 30 健康診断の費用(会社負担)が発生する。(別紙①-A参照)
	- 10 健康診断実施期間が延び、総務部での業務が増える。
	- 5 業務に支障がでる可能性がある。(健康診断自体は約2時間程度ですので土曜日、もしくは公休日に実施していただければ支障はないかと思います。)
《社長コメント》(印) 否・条件付認	
配布先 大谷取締役殿 杉本副社長殿 木下デーン殿	
生命にかかわる事なので、(例)オンの屋敷谷長解雇受取一部が	
パートの方にレ 見診させろ(あげて下さい)	
(社長)	

健康保険未加入のパートの方を9月1日に健康診断(会社負担)させていたのですが、(健康保険未加入者) 杉本副社長が9月に承知にサツ受けていた為、一応お返事で

親孝行月間導入の件

毎年一回、4月1日の在職者の方全員を対象に、社長から『親孝行の為に使いなさい』と金一万円が支給されます。（平成16年6月実施開始）

目的は ①『親に感謝する事で同僚に対しても優しくなり、助け合いの精神が育つ』
②『親に感謝し喜ばれることにより、人を喜ばせる事が習慣になる』を大きな主旨としています。

全社員・パートの方も含めると、約860名になりますから、860万円の支出になります。かなりの支出ではありますが、それに見合うだけの効果があるように思います。

本件を実施する事により、社内外に対して思いやりのある優しい社員の比率が高い様に感じます。といいますのも親孝行を実施した結果を感想文として提出する訳ですが、その感想文を社長から配布頂いて読ませて頂いておりますが、非常に感動して涙が出てくるものが多くあります。本当に素晴らしい思いやりのある方が多いなあと思えます。

この制度の目的を社員がよく理解し、全ての事に対し感謝の気持ちが着実に芽生えていると感じます。

平成16年5月8日（土）

各部門長経由
社員各位

人事室

親孝行月間導入の件

※ 本件は社長からのアドバイスにより実施させて頂くものです。

＝目的＝

1. 親に感謝する事で同僚に対しても、優しくなり助け合いの精神が育つ。
2. 親に感謝し喜ばれる事により、人を喜ばせる事が習慣になる。
3. 社員・パートタイマーのご家族の方に、自分の子供は何と良い会社に勤めているのだろうと大変満足していただける。
4. 期待していないところでの感動が口コミで広がる可能性がある。
5. 本制度を既に導入され、スバラシイ業績をあげている会社がある事。マネイズマネー当社も業績向上を図れるものと考えます。

＝具体的な内容＝

1. 年1回親孝行月間を設定する。
2. 会社から寸志として10,000円を社員・パートタイマーの方にプレゼントいたします。
3. 使い道は、ご両親と食事されたり、ネクタイをプレゼントされたり等使い道は自由です。但しどのような内容で親孝行されたか等の感想文を提出して頂きます。
4. 感想文は経営理念の感想文に替えて頂いても結構です。勿論経営理念の感想文とは別に書いて頂いても結構です。但し、親孝行された感想文を各人からバラバラに提出されますと社長が困られますので、経営理念の提出日と同じ日に提出して頂く様お願いいたします。

（現状 毎月15日、18日、20日等部署によって異なりますが、各部署の提出日に合わせて下さい。）

5. 全社回覧可の場合は名前の横に“OK”と必ず記入して下さい。

＝実施日＝

1. 本年の実施 平成16年6月を親孝行月間といたします。
尚今後は毎年4月を親孝行月間といたします。

本件に関するご質問は大谷(310)までお願いします。

以上

平成18年4月1日(土)

各部門長経由

社員各位

人事室

“親孝行月間(4月)”の実施について

4月1日は“親孝行月間”の開始日となっております。

役員・社員・パートタイマー・派遣社員の方等全従業員を対象とし、お一人に10,000円を会社よりプレゼントさせて頂く事になっております。本日4月1日付をもって各部門長経由で各人へお渡しさせて頂きますのでお受け取りください。

(4月2日から4月30日までに入社される方につきましては、随時各部門長経由でお渡しさせていただきます。)

既に色々なプランを考えておられていると思いますが、大いに楽しんで頂き、フジ住宅での“良い思い出”を一つでも多く、心に刻んで頂ければと思います。

尚、どのような内容で親孝行されたか感想文を提出して頂きます。(経営理念の感想文に替えて頂いても結構ですが、勿論経営理念の感想文とは別に書いていただいても結構です。但し、経営理念の感想文の提出日と同じ日に提出して頂く様お願い致します。)

支給対象の方は源泉徴収が必要ですので、4月25日支給の給与にて調整させて頂きます。ご承知おき下さい。

念の為、平成16年5月8日(土)付、親孝行月間導入の回覧文書を添付させて頂きます。本件に関するお問い合わせは 人事室 木下(316)までお願いします。

以 上

NHK 番組「ルソンの壺」にて、 『親孝行月間』が取り上げられました。

2014年4月27日(日)午前7:45～8:25放送のNHK総合テレビ「ルソンの壺」にて、弊社フジ住宅が紹介されました。(NHK大阪放送局制作、関西地域にて放送)

2014年4月より番組がリニューアルされ、1つのテーマについて数社を取り上げて紹介していく40分番組へと拡大された後の、記念すべき第1回目の放送でした。

初回は「社長直伝!やる気アップ大作戦」というテーマで、弊社の「親孝行月間」が取り上げられました。

最も身近な他人(=自分以外の人)である親に対して感謝の心を持ち、
親孝行を実践することで、感謝の心を育て、自身の仕事へのモチベーションにつなげていく。

そのことが、多くの方に感じて頂けたのではないかと考えます。

撮影風景



フジ住宅株式会社 本社前にて撮影

「花束贈呈」について

毎年一回、全役職員の方に花束等を会長・社長のご厚意により贈呈して頂いております。

目的は、会社の現在までの発展が役職員の皆様方の日頃の努力によることは勿論ですが、奥様の内助の功、またはご主人様のご協力の賜物であり、且つご家族様のご支援のお陰でありますのでその感謝の印として贈呈して頂いているものです。

過去、バブルの崩壊した後に、当社も非常に厳しい時代があり、全社挙げて経費削減に取り組んだ時がありました。色々な経費削減が行われる中、削減案の一つにこの花束プレゼントも案としてあがりました。

しかし、今井会長（当時社長）より、この花束プレゼントは（社員及びそのご家族の為にも）是非継続したいという強い思いから、経費削減しなければならない中でも、ご自身の役員報酬をカットしてまでも残して頂き、今も続けて頂いている制度です。

会長・社長の社員のご家族様への感謝の気持ちを、お手紙も添えられ花束をプレゼントして頂く、すてきな制度です。

「花束贈呈」について

入社された社員の方全員に会長・社長より花束を贈呈させて頂いております。

記

1. 贈呈対象

①毎年既婚の方には結婚記念日に奥様またはご主人様へ、独身の方にはご本人の誕生日、もしくはご家族の結婚記念日か誕生日等、ご本人のご指定される日にお送りさせて頂きます。

②選択頂ける種類は以下のとおりです。

1. 花束
2. アレンジメント(かごに飾りつけた花)
3. 花鉢
4. 観葉鉢
5. プリザーブドフラワー

(※ 花の種類等の特定はできませんのでご了承下さい。)

2. 趣旨

①既婚の方については、会社の現在の発展は皆様方の日頃の努力によることは勿論ですが、奥様の内助の功、またはご主人様のご協力の賜物であり、且つご家族のご支援のお陰でありますのでその感謝の印として、贈らせて頂くものです。

②独身の方にも上記と同じ趣旨により、ご本人またはそのご家族に対して贈られるものです。

※一人住まいや留守にされている等の理由でお届け当日に受け取って頂けないケースがあり、お花屋さんから連絡が入る時があります。生花の為、再配達の時には傷んだりして価値がなくなる場合があります。

花束をスムーズに配達して頂く為に、配達日・配達先の変更を希望される方は事前（前月10日締め）に人事室までご連絡下さいます様お願い致します。

以上

表彰推薦書

当社では全社員が推薦権を持ち、特に努力され、会社に対し貢献された社員やパート社員の方を表彰推薦できる制度があります。（年4回実施）

部門長、社長の承認のもと推薦を受けた人は、それぞれの貢献度や努力内容に応じて表彰を受けられるわけですが、自分の努力が公平公正な評価をしてもらえ、なおかつ公の場で表彰・賞金まで頂ける制度まであり、全社員（パート含め）非常にやる気の向上につながっております。又、表彰を受けた方はなぜ表彰されたのかが分かる様に推薦書が全社回覧されますのでうれしく思いますし、よし次もがんばろうという気になります。

年4回も社員の為に表彰式をして頂ける社長には本当に感謝しております。

平成16年12月6日(月)

表彰推薦書

推薦者部署名 用地部 用地課 氏名 西山 明俊



受賞者氏名 (グループ名)	ヨウチブ ジョセイスタッフ (組) (名) 用地部 女性スタッフ	賞名	優秀グループ賞		
グループ賞 対象者氏名	納谷 佳子 辻 孝姉	越中 結子 中川 由香	谷口 幸恵 奥村 千奈美	米田 和代	今川 万須美
推薦理由					
上記8名は、用地課の土地仕入れ業務において、スタッフ部門として常にライン部門(用地課)の業績を優先して前向きに業務に取り組まれています。 納谷主任を中心に皆さんまとまりがあり、至急の案件・仕事にも積極的に対応して頂き、用地購入の検討に協力した功績は大きいものがあると考えます。 よって、優秀グループ賞を推薦いたします。					
推薦者意見に賛成致します。					
用地課をはじめ用地部各セクションにおいて、女性スタッフの方々の貢献度は日増しに高まっており、重要な戦力として業務を行って頂いています。 よろしくお願い申し上げます。					
平成16年12月8日(水) 用地部 部長 中村 敬士					
推薦者意見と異なり判断いたします。宜に所長が………を……… H17年1月6日(水) 柏平和夫					
3. 結論	(表彰する) ・ 表彰しない		社長承認印		
備考					

H11 1 73 0115

平成 17 年 6 月 10 日 (金)

表彰推薦書

推薦者部署名 管 理 課

氏名 芦田 陽子



受賞者名 (グループ名)	(姓) 竹 中	(名) 雅 子 様	賞名	努 力 賞	
フリガナ					
グループ賞					
対象者氏名					
1. 推薦理由					
竹中さんは、当社にパート社員として入社されるまで事務経験がほとんどないにも関わらず、その日に学んだことは自宅に持ち帰り、マニュアルを作成されました。又、仕事においてわからないことはすぐに質問、確認をされるなど積極性をもって業務に取り組まれており、経理課の戦力として欠かせない（信頼できる）存在となっております。 また、常に明るく前向きで簿記検定・秘書検定にチャレンジされています。今回の表彰のご承認をいただけましたら、さらに業務に励んでいただけると確信しております。 日頃のご本人の努力、熱意は、努力賞に値すると思いますので推薦させていただきます。 よろしくお願い申し上げます。					
2. 関係者意見					
上記推薦は賛成いたします。よりにお礼申し上げます。 日 6 10 (金) 石本 賢一					
3 結 論 (表彰する) ・ 表彰しない					
備 考			社長承認印		

一般社団法人今井光郎幼児教育会

今井は、2014年3月4日に一般社団法人今井光郎幼児教育会を設立致しました。

この社団法人の設立目的は、関西地域における幼児教育を支援するため、関西地域の優れた教育体制の幼稚園・保育所等を助成することで、関西地域の教育水準を高めるとともに、日本人としての自尊心を持ち、人を喜ばせる事を習慣として学んだ子供たちを育成することを目的とした事業を、展開していくことであります。

そして、日本人としての自信と誇りを持ち、困難や障害を取り除くことではなく、それらを乗り越えていく力をつける子ども達育成の為、子ども達を育むことに情熱を持って取り組んでおられる幼稚園・保育園および学童保育を支援することを理念としております。

 **こあいさつ**

平素は格別のご理解・御支援を賜り、誠にありがとうございます。

このたび、今井光郎(フジ住宅創業者)が、将来の日本の為に幼児教育で貢献している関西地域の幼稚園・保育園(および学童保育)の運営を支援させていただくことになりました。

関西地域・社会に貢献できるよう、未来を育む子ども達を日本人としての自信と誇りを育てて下さる幼稚園・保育園・学童保育を来永く支援して参りたいと思います。



平成26年3月吉日
代表理事 今井光郎

社団概要	
名称	一般社団法人今井光郎幼児教育会
所在地	大阪府岸和田市土生町1丁目4番23号 フジ住宅案内 TEL072-436-5930 FAX072-437-9828
設立月日	2014年3月4日
代表理事	フジ住宅株式会社 代表取締役会長 今井光郎

※一般社団法人今井光郎幼児教育会 ホームページより

平成 26 年 3 月 14 日 (金)

会 長 殿
社 長 殿

秘 書 室 大西幸代
内線 61-306 回覧 OK です



3 月度経営理念感想文

今月の経営理念感想文は、3 月 20 日 (木) プレスリリースされます一般社団法人今井光郎幼児教育会設立について記載させていただきます。記載させていただく日程が早すぎるかと思われましたが、もし抜粋していただくのであれば、3 月 24 日 (月) 以降に社員の皆さんの目に触れる事となるので、問題ないかなあと勝手に判断致しました。

20 日 (木) プレスリリースと同時に全社員回覧して頂いております通り、3 月 4 日 (火) に一般社団法人今井光郎幼児教育会が設立され、その目的として、将来の日本の為に幼児教育に貢献されている関西地域の幼稚園・保育園(および学童保育)の運営を支援する為、そして、支援することで関西地域の教育水準を高めるとともに、日本人としての自尊心を持つ子ども達の育成することにつなげる為、運営されます。運営の資金として、同日にプレスリリースされました通り、会長の私財であります個人の保有株式 268 万株を幼児教育会に寄付され、その株の配当金を基に、素晴らしい教育をされている関西地域の幼稚園・保育園に支援されます。

私は、事務局の一人として携わらせていただいております。はじめてそのお話を伺った時、感動と共に、さすが有言実行の会長だと心より尊敬致しました。また、一般社団法人幼児教育会の理事・社員(役員)に今井主任も就任されております。一般世間では、私財を世の為・人の為に投じる事に、御家族様の思いと一緒にさせることは、なかなか難しいのではないかと思います。会長の日本国を想われる篤いお気持ちに御家族様も賛同されることに心より尊敬申し上げます。

幼児教育会については、ホームページを開設させていただきます。関西地域の幼稚園・保育園の方々が、ホームページをご覧いただき、ご応募していただくこととなります。現時点では、具体的な募集要項を掲載致しておりませんが、募集期間が近づきましたら、公開させていただきます。また、幼児教育会は、どのような幼稚園・保育園を支援していきたいかということ、3 つの幼稚園(保育園)を名前を伏せて掲載致しております。もしお時間ございましたら、ご覧下さいませ。

全くの余談となりますが、今回幼児教育会の件で、大和証券様が御担当いただいております。過去より、会長宛に多くの企業様から「会長様のプライベートな御資産の件で提案をさせていただきたい。会長様にアポイントを取らせていただきたい」とお電話がございます。その多くは資産の投資運用を勧められる御提案です。お電話をいただく度に、会長は全く御興味がないので、丁重にお断りさせていただいております。今回、大和証券様は、会長宛に表敬訪問で何度かご来社いただく中、会長の日本国を想うお心に賛同され、幼児教育を支援できる一般社団法人設立の御提案をいただいたようです。

私もほんの少しですが、幼児教育会でお手伝い出来る事に嬉しく、感謝申し上げます。

以 上

平成 26 年 4 月 16 日 (水)

今井会長殿
宮脇社長殿

建設事業本部 購買部
建設事業本部 アフターサービス部
副部長 西田 宏輔 (印)
OKです

経営理念感想文

今回は平成 26 年 3 月 4 日に設立された『一般社団法人 今井光郎幼児教育会』について書かせて頂きます。

まず始めに未来を担う子供たちの為に、ひいては日本の為に、私には想像もつかない程の株式を寄付され今井光郎幼児教育会を設立して頂き誠に有り難う御座います。今井会長の国を愛し、教育に懸けるお気持ちとその実行力、またその思いの強さに改めて敬服いたします。

ただ、今回の『一般社団法人 今井光郎幼児教育会』の設立について、部下の方々、パート社員の方々と話してありましたら具体的にどのような事をよく理解されていない方々も少なくありませんでしたので、そのような方々にもより理解を深めて頂きたいと思います。

今回の件はプレスリリースで知る事となりましたが、初めに見た時は筆頭株主の異動？株式を寄付？幼児教育会？と？？？が飛び交いました。

次に 268 万株の寄付って、一体いくらになるのだろうと、少し生々しい話ではありますが、「今の株価が 660 円位だから・・・」と計算しますと 17 億 6880 万円となり、「18 億の寄付って！」とそのスケールの大きさにそれ以上言葉が出ませんでした。

また、後日のプレスリリースでは「株式の配当金を基本的な原資として、助成活動を開始。」とあり、当社は高配当ですので、「268 万株に配当金が 26 円だから・・・」とこれまた計算し 6968 万円となり、「毎年 7 千万！」と毎年これだけ額が助成活動に使われるとの事で、この想像を超える内容にただただ驚くばかりでした。とにかく会長のされる事が凄過ぎて「すごい！」という言葉しか出ませんでした。

ホームページも拝見させて頂きましたが設立目的として「幼稚園・保育園を助成することで教育水準を高めると共に、日本人としての自尊心を持ち、人を喜ばせる事を習慣として半ば子供たちを育成する事を目的とし、事業展開していく。」とあります。

我々フジ住宅社員が日々、会長からご指導頂いている「日本人としての自信と誇りを持つ事」の根幹となる教育を、より早い段階であります幼児教育の段階で環境整備がされる事になります。そうされる事で、道徳心が身に付き、価値観が高まり、偏見教育や偏向報道が蔓延している今の日本から真に正しいものを見極める力が身に付き、更にその先には偏向教育や偏向報道が無くなり、自信に満ち溢れた美しく強い日本と日本人が生まれるものと存じます。

改めて会長のお考え、実行力、またそのスケールの大きさに感銘いたします。

フジ住宅に入社させて頂いた当時は経営理念にあります『地域社会のため』や『国家のため』という部分は殆どイメージができませんでしたが、今でははっきりとイメージできます。

また、地域社会や国家のためにも、当社は存続しなければならない企業であると確信いたしました。100 年企業とならなければいけないと確信いたしました。

今回の『一般社団法人 今井光郎幼児教育会』の設立でまた一つ道り甲斐が増えました。私も子を持つ親として、未来を担う子供たちの為に私にできる事として、この素晴らしい経営理念の基にあるフジ住宅で自身に与えられた職責を全うする事が、今回であれば会長が設立して下さった幼児教育会のためとなり、それがひいては国家のためになるもの捉え、これからも精進して参ります。

以上

一般社団法人今井光郎文化道德歴史教育研究会

今井は、2014年11月28日に一般社団法人 今井光郎文化道德歴史教育研究会を発足致しました。

日本の文化・道德・歴史・教育に関する理解を広く国内外において促進するため、幅広い個人・法人・グループの日本の文化・道德・歴史・教育に関する活動を活動助成事業・寄付事業により支援すること。

また、日本人として正しい文化・道德・歴史・教育を広く後世へと伝えていくため、優れた日本の文化・道德・歴史・教育に関する活動を行っている個人・法人・グループに今井光郎文化道德歴史教育賞(仮称)を授与することで支援することになりました。

日本人として正しい文化・道德・歴史・教育に関する理解を広く国内外において促進し、また、広く後世へと伝えていくことが、今を生きる我々の使命であり、その事に情熱を持って行動を起こして下さっている個人・法人・グループを支援することを理念としております。

ごあいさつ

平素は格別の御理解・御支援を賜り、誠にありがとうございます。

このたび、今井光郎（フジ住宅創業者）が、日本人として正しい文化・道德・歴史・教育に関し、理解を広く国内外において促進するため、又、広く後世へと伝えるために、日本の文化・道德・歴史・教育に関する活動を行っておられる個人・法人・グループを支援させていただくことになりました。

日本人が自信と誇りが持てる社会になるよう、末永く支援して参りたいと思います。

平成27年1月吉日
代表理事 今井光郎

団体概要

名称	一般社団法人今井光郎文化道德歴史教育研究会
所在地	大阪府岸和田市土生町1丁目4番23号 フジ住宅(株)内 TEL：072-433-4200 FAX：072-437-9828
設立月日	2014年11月28日
代表理事	フジ住宅株式会社 代表取締役会長 今井光郎

※一般社団法人今井光郎文化道德歴史教育研究会 ホームページより

平成27年2月13日(金)

今井会長 殿
宮脇社長 殿

取締役
石本 賢一
(内線 460) OKです

2 月度経営理念感想文

昨年の3月4日に今井会長が個人資産(フジ住宅株式268万株＝最近の株価一株670円で換算して約18億円相当)を寄付されて一般社団法人今井光郎幼児教育会が設立されました。寄付された株式の配当金を原資として年間5千7百万円もの資金を、日本の未来を背負う子供達を日本人として自信と誇りを育てる教育で貢献している関西地域の幼稚園・保育園(および学童保育)の運営を支援するプロジェクトが始動しました。

そして、一年が経過しようとしています。フジ住宅からの配当金も予定通り積み立てられ、来る2月17日(火)には選考委員会が開催される予定となりました。現在、10の幼稚園・保育園が助成候補となっています。その中には、泉佐野の安松幼稚園や泉大津のぼる保育園といった地元でrippana幼児教育を行っている園、兵庫県尼崎市のしもさかべ幼稚園もしっかりと候補にはいっております。ちょうど設立から一年目の3月4日(水)には選考委員会で決定した助成先の承認の理事会が行われ、問題なければ3月中に助成金の交付が行われます。今井会長の志＝世のため人のため日本のための多額の寄付 がいよいよ実行されることとなります。このようなプロジェクトに事務局として関わることができてとても誇りに思い、また日常の仕事とは異なる大きなワクワク感があります。

一方、さらにもっと大きな思いで再度会長の個人資産(フジ住宅株式256万1千株＝同じく670円で換算して約17億円超相当)を寄付され昨年11月に一般社団法人今井光郎文化道徳歴史教育研究会が設立されました。こちらのほうも、年間約56百万円のフジ住宅からの配当金を原資に日本の文化・道徳・歴史・教育に貢献している個人・法人に支援助成を行う事業で日本国のために行われるものであります。こちらは年2回の助成金の支給を計画しているため、3月中には事業計画の承認等の手続きが控えております。

2つの社団法人への今井会長の個人資産の寄付合計額は約35億円になり、また毎年の助成支援金の合計金額は1億1千3百万円という巨額になります。改めてすごいことだなあとただただ感心するばかりであります。ここまで志強く実行される経営者は世の中そんなにいるものではないと思っています。

以上

月刊 致知

『^{ちち}致知』という月刊誌は、人間どう生きるべきかという人の生き方を探究する人間学の本で、各界各分野で大成されてきた方々の貴重な体験談等が紹介されている本であり、社長今井が最も価値観の合う本とっております。社長の今井が発起人の一人となり、我々社員を初め、多くの方々の心の糧となる情報発信ができればと考え、仕事のことだけでなく、人間性を磨く、心の修養のことまで、全社員の為に発信しています。

○『人間として正しいことを追求する』という、京セラ名誉会長の稲盛和夫さんの言葉があるのですが、線や丸印は社長の今井がつけたもので特にこの丸印のところを見て頂くと、『人間として正しいことを追求するということは、どのような状況におかれようと公正、公平、正義、努力、勇気、博愛、謙虚、誠実というような言葉で表現できるものを最も大切な価値観として尊重し、それに基づき行動しようというものです。』とあり、社長今井と全く同じ考えが書かれています。

○『自分の財産は自分でつくれ』という、販売開発研究所の名倉社長さんが書かれたもので、人生最大の財産は人脈であり、人脈を広げようと思えば自分が常に相手にとって必要とされる人間にならなければいけない、といった内容がありこれも社長今井と全く同じ考えです。

【巻頭の言葉】

人間として正しいことを 追求する

京セラ名誉会長
稲盛和夫

私は全く経営というものを知らなかったのですが、縁あって二十七歳のときに京セラという会社を創っていただき、経営することになりました。従業員二十八名の小さな会社でしたが、創業するとすぐに決まなくてはならないことが山ほど出てまいりました。「これはどうしましょうか」と次々社員が決裁を求めてきます。

私にはそれまで経営の経験があるわけでもなく、経済も経理も知りませんでしたが、それでも判断を下していかなければなりません。私は何を基準に判断していけばいいのか判らず困り果てていました。悩み続けた結果、「人間として何が正しいのか」をベースにして、つまり、最も基本的な倫理観に基づき、「人間として正しいこと

なのか」「正しくないことなのか」「善いことなのか」「悪いことなのか」を基準にして判断していくことにしたのです。

現実の社会は、不正が平然と行われていたり、利己的で勝手な行動をとる人がいたり、決して理想的なものではないかもしれない。しかし、世の中がどうであろうと、私は「人間として何が正しいか」を自らに問い、常に誰から見ても正しいことを、つまり、人間として普遍的に正しいことを追求し、理想を追い続けようと決めたのです。

「人間として正しいことを追求する」ということは、どのような状況におかれようと公正、公平、正義、努力、勇気、博愛、謙虚、誠実、というような言葉で表現できるものを最も大切な価値観として尊重し、それに基づき行動しようというものです。

今考えてみますと、何の経営の経験もない私が、京セラやDDIをそれなりの企業に育てることができたのも、このような「人間として正しいこと」をひたすら追求

してきたからだと思うのです。

ところが、ある程度経営の勉強をしていたり、若干でも経営の経験がある人は、「人間として正かどうか」というよりは、「儲かるかどうか」を判断基準にしてしまいがちです。「一生懸命働くというよりは、うまく妥協したり、根回しをする術を覚え、少しでも楽をしよう」とします。また、単に合理性や効率性のみを追求しようとし、これは経営者だけではありません。政治家や官僚においても、単に優秀で博識だというだけで、また世渡りの術に長けているというだけでリーダーになった人たちは、どうしても同じような行動をとってしまうのです。

そのようなリーダーがいる社会には、正しいことを追求するのではなく、自分の都合だけを考え、何をしてでも儲かれば良いという風潮が生まれてきます。そうなりますと、少しぐらい不正なことをしても構わないという人間が増え、世相は乱れ、荒々しいものになっていくでしょう。

私はまさに現在の日本社会がそうなっているのではないかと危惧しています。これから理想的な社会を築き上げようとするのであれば、我々一人ひとりが理想的な行動を、つまり、人間として正しい行動をとる必要があるのです。特に、指導的立場にあるリーダーと呼ばれる人々は自らの言動が「人間として恥ずべきところが少しでもないか」と常に厳しく自問していくべきではないでしょうか。政・官・財、あらゆる分野でリーダーと呼ばれる人々を先頭に、私たち一人ひとりが人間として正しいことを追求するようになって初めて、社会全体のモラルが向上し、健全な社会が築かれていくのだと思います。

自分の財産は自分でつくれ

販売開発研究所社長
名倉 康修

【財産の継承問題】

伸びている会社には共通点があります。一つは社長を中心として二枚岩になり、同一意識、同一目的、同一目標の社風を持っている。二つ目は社内改善の努力をしているということなんです。この二つが伸びている会社の特徴です。

いま銀行、生損保、証券会社、ゼネコンと、倒産が激増しています。その一番の要因は、やはり傲り、慢心、独りよがりによるものです。人生においても、会社においても、盛衰のポイントは多くが内因にあります。いわゆる外からの外因によってつぶれた会社はあまりなく、そのほとんどが権力争い、財産継承の問題といった内部の人間関係のもつれが原因です。

特に二代目、三代目の社長になり、社内

に内紛が起きて会社がつぶれる場合、多少なりとも必ず財産の継承問題がからんでいます。

年商二百億の、ある名の通った会社が倒産しました。倒産の表向きの原因は、設備投資や土地取得のための先行投資によつて資金繰りがショートした、ということになっていきます。しかし、本当の原因は創業者が残した財産の継承問題でした。

初代には三人の息子がおり、全員が役員としてこの会社にかかわっていました。独身時代の兄弟というものは、案外仲良くやっていたものです。しかし、結婚し、子供ができて別々の生活を始めると、いろいろな利害関係が生まれてきます。そこに嫁さんでも口ばしをはさんでこようなものなら、兄弟三人のメンツに嫁さんのメンツが加わり、同族同士の醜い争いが始まってくる。

それぞれの兄弟がお互いに反目するようになると、一番困るのは従業員です。それぞれの見栄とメンツから好き勝手なことを言い始め、従業員は誰の意見を聞いたらいいのか分からなくなるからです。

権力争い、財産継承の争いが始まると、一人ひとりのメンツ、プライド、立場から、どうしてもいいかっこうをしようとしします。そうなら商品開発、販路開発どころではありません。従業員を自分の味方につけようと派閥をつくり、会社のことなどそっちのけになる。そうすると、無駄な先行投資が膨らみ、在庫が増え、売掛金が増え、気がついたら不渡りを出して倒産ということになってしまうのです。

会社がつぶれるケースのほとんどが、外からの圧力ではなく、内からのひび割れによるものだということを自覚しなければなりません。

【見孫のために美田を買わず】

では、財産の醜い争いで倒産という憂き目に合わないためにはどうしたらよいか。私はいつも西郷隆盛の次の言葉を引用し、戒めとしています。

幾たびか辛酸をへて、
志はじめて堅し。

丈夫は玉碎するも瓢全を恥ず。
一家の遺事人知るや否や。
見孫のために美田を買わず。

なぜ、この言葉を引用するのか。男のざまとして一番美しい生き方だと思うからです。財産は争いの種になるだけです。幾多の辛酸を味わいながらも、親の財産などあてにせず、自分の財産は自分でつくる。この心意気が大事です。

先代の財産をめぐる四人の兄弟が争い、倒産寸前の会社がありました。その会社の再建を頼まれた私は、まず四人の兄弟に次のような提案をしました。

「先代のおやじさんが残した土地、建物、預金、株券といった財産は、全部おやじさんのものです。それをあてにしようという甘えが、会社を倒産寸前に追い込んだのです。おやじさんの財産はすべておやじさんが使い切ればいい。おやじさんの遺志を継いで財団法人をつくり、財産を全部世の中に還元しようじゃありませんか。」

財団法人をつくることによって財産は

もらえなくなります。その代わりその四人にはその財団の役員になってももらいました。そうすれば、そこから毎月いくらかの収入が入り、財産の継承にまつわる醜い争いはなくなるというわけです。

人生にはさまざまな修羅場があります。金の修羅場、法律・法令の修羅場、人間の修羅場などです。それを乗り越え、「自分の財産は自分でつくる」と肚を据えたときに初めて、人間は一人前になるのです。また、それが兄弟、親子、親戚一同が仲良くやっていく最大の秘訣であるといってもよいでしょう。

同族会社であれば、大なり小なり、このような財産の継承問題が起こってきます。いくら財産をもらっても、兄弟、親族がいがい、お互いに人間不信になって寂しい人生を送るようでは元も子もありません。財産をいかに円滑に継承するか。それは継承の根幹に関わる問題といってもよいでしょう。

在庫が増え、売掛金が増えて、経営が苦しくなった。これはあくまでの表面的な現象に過ぎません。そこに至るまでには、どろどろとした人間関係のもつれがあるの

です。つぶれた会社のほとんどが内からの自滅によるものだということを肝に銘じなければなりません。

マネジメントとかマーケティングは、経営の技術としては確かに重要ですが、それだけでは経営はできません。本当の経営とは、ねたみ、そねみ、物欲、名誉欲といった人間の本能を理解し、いかにコントロールするか、ということです。その意味で財産の継承問題は、経営の最大のポイントだといってもよいでしょう。

【人生最大の財産は「人脈」】

「財産は継承するな。自分の財産は自分でつくれ」。これが私の持論です。しかし、先代が残してくれた人脈という財産は、大いに継承しなければなりません。先代が苦勞してつくりあげた得意先、仕入先、協力会社、従業員とその家族など、人脈という財産は大事に継承しなければなりません。これこそが本当の財産といってもよいでしょう。

人生最大の財産は「人脈」です。土地、

建物、現金、株なども財産に違いありませんが、所詮それは道具にすぎません。縁が取り持つ人脈こそが、真の財産です。

しかも私のいう人脈とは、顔と名前を知っている程度の知り合い、知人の類ではありません。自分が窮地に追い込まれたとき、病気で倒れたときに、多忙なスケジュールをキャンセルしてでも駆けつけてくれる人、財産を投げうってでも支援してくれる人、これが人脈です。

しかし、そんな人脈と呼べる友人が果たして何人いるでしょうか。ある会社の役員会でこの話がでたときに「何人いますか」と尋ねたら、ほとんどの人が二〜三人、多い人で五人程度でした。私もその通りだと思います。世の中そんなに甘くはありません。人間関係はお互いに利益があつて初めて成立するものです。商談をする場合でも、売るほうも買うほうも共通の利益があるからこそまとまるのです。日常の友人関係でも「Aさんと付き合うとおもしろい」とか「Bさんはいろんな情報を持っている」など、なんらかの形で自分にとって満足と感動と

メリットを与えてくれるからこそ付き合うのです。これが人間の本質です。

人脈を広げようと思えば、自分自身が相手にとって常に必要なとされる人間になるよう、必死になつて自分を磨き、レベルアップを図らなければなりません。人脈とはそういう非常にきびしい人間関係の中で成り立つものです。お互いがプラスになるために切磋琢磨しなければ、すぐに崩壊するものだということを、はつきり認識しなければなりません。

人間とは弱いもので、絶えずつまずき、迷い、苦しんでいる。そういうときにこそ、師匠や親友というお金では買えない人脈という財産が大きな力となってくるのです。

おかげさまで東証プライム市場上場



フジ住宅株式会社