



Simple
is
Beautiful

two miles

Simple is Beautiful!

始めに

私共の会社Two Milesはではメッセージ、シンプル、エンパワーメント（力を与える）の3要素を大切にしています。最初に書いた小冊子”本物のメッセージ“では上記のメッセージについて書きましたがこの小冊子は2番目の”シンプル“について書いたものです。

私自身会社の経営をシンプルにすることだけでなく仕事の仕方そして生き方に関してシンプルを追求することは大切なことだと考えています。目標と価値観を定めた上で主体的に生きていくことは充実した毎日を送るために欠かせないことだと考えているからです。そして目標や価値観を定めるための“Why”に答えを見つけることも大切だと思います。

物事をシンプルにすることは簡単ではありません。どのようにすればシンプルにできるかということ、そしてその理由となる“why”について良く考える必要があります。そしてその理由や方法に関して自分なりの発見をした時それは大きなパワーを与えてくれるものと思います。

多くの方がアイデアや”インスピレーション”を求めています。それを求め続けて見つけることができずに終わってしまう方もたくさんいらっしゃると思います。アイデアやインスピレーションは考えるだけでは実用的なものが生まれる可能性は低いものと思います。物事をシンプルにそして体系的に理解し、そして実際に小さくてもいいので継続できる行動に結び付けて初めて実際に大きく育つアイデアやインスピレーションができてくるものだと考えています。基本をしっかりと押さえた上で日々目標に向かって進むことができるシステムを作り上げることにより果実を実らせていく過程はスポーツや音楽の技能をつけることと同じだと思います。

この小冊子に書いたことは私共が試行錯誤しながら、そしてお客様のことを参考にさせてもらいながら書いたものです。まだまだ試行錯誤の途中ですがここに書いたことが皆様のお仕事、会社そして人生に参考になれば幸いです。

INDEX

I. Simple is beautiful

1. シンプルとは
2. シンプルはパワー
3. シンプルにすることは簡単ではない

II. Simple Work

1. 目的意識を持つ
2. フォーカスはパワー
3. 進捗度を測る
4. 忙しさとシンプルさは反比例しない
5. 優先順位を考え直す
6. 簡単なことは片付けてしまう。
7. 頭の中に残さなくてもいいこと
8. バウンダリー(境界線)
9. 何が大事？
10. シンプルに考える
11. シンプルさは心の余裕を生み出す
12. 定型化していい部分は定型化する

III. Simple Company

- A シンプルな組織をどう作るか
 1. まずはビジョンを定める
 2. 基本的な価値観を明確にする
 3. フラットな組織にする
 4. 責任の所在を明確にする
 5. 信頼関係という土台の上に築いていく
 6. 情報の共有化を進める
 7. アクションを重視
 8. 思いやりを忘れない
- B シンプルな組織の特徴
 1. 前向きな人間関係

2. No がはっきりと言える組織
3. 最後までやり通す
4. あくまでも結果を重視する
5. アイデアは誰でも持っている
6. 目標に向かって突き進む組織
7. 知識の蓄積

C シンプルな組織をどう維持するか

1. リマインドする
2. フィードバックを大切にする
3. 財務的なシンプルさ
4. モラルを重視
5. モニターと見直し

IV. Simple Life —今を大切にする—

1. 本当に好きなことをする
2. 自分の価値
3. 自分の人生には意味がある
4. 主体的に生きる
5. 二つのこと
6. Grace (恵み・憐れみ)
7. 誰でも成功できる
8. 分けるものはたくさんある
9. 今を大切に

V. 後書き

人生はシンプルなのがいいですね。お金を持つと人生がややこしくなることが多いようです。いろいろな付き合い、投資、など気を使うが増えてしまいます。お金持ちの人が意外と不幸せになるひとつの大きな理由は人生がややこしくなる点にあると思います。

物事をシンプルにするということが重要なことであると同時に結構難しいことであることは歴史上多くの人たちが語っています。その中のいくつかを以下のとおり紹介いたします。

Simplicity is the ultimate sophistication. ~Leonardo DaVinci

シンプルにすることは究極的に難しいことです。ーレオナルド・ダビンチ

The ability to simplify means to eliminate the unnecessary so that the necessary may speak. ~Hans Hofmann

シンプルにする能力は不必要なことを取り除き必要なことが現れるようにすることです。ーハンス・ホフマン

Any intelligent fool can make things bigger, more complex, and more violent. It takes a touch of genius - and a lot of courage - to move in the opposite direction. ~E.F. Schumacher

どんな無能な人でも少しの知識があれば物事を大きく、複雑で乱暴にすることはできる。天才と多くの勇気が物事を逆の方向に進ませることができる。ーE.F.シューマッカー

Life is really simple, but we insist on making it complicated. ~Confucius

人生は本来シンプルです。ただ我々はそれを複雑にしたがるのです。ー孔子

何事もシンプルなのがいいですね。物事は勝手に難しくなりますから。

1. シンプルとは

“シンプル”という概念には以下の要素があります。

簡単：実行し易いこと、分かりやすい：自分で納得がし易く、人に説明がし易いこと、管理がしやすい：他人にも実行してもらいやすいこと

仕事をしていてもっとすっきりと毎日仕事をしたい、と思うことはありませんか？仕事だけでなく日常生活も何だかやることばかりあって結局自分が本当にしたいことができている、と感じることはありませんか？先進国に住んでいる人は多くの方がこのように考えて生きているように思えます。引退したら責任がなくなってすっきりと生きていけるので

はないか、と考えることもあるかもしれませんが。しかしできればそんな時まで待たずに本当にすっきりとした気持ちで生きていきたいですね。私自身そのように思っています。そしてそんなことを考えていて学んできたことを書いてみます。

2. シンプルはパワー

私たちはこれをして、あれをして、といろいろなことを考えます。それ自体は悪いわけではありませんが結果的に何も大したことができなかった、ということになりかねません。何かを達成するためにはチャレンジを避けて通ることはできません。いろいろなチャレンジに対しあらゆる方法で立ち向かっていかなければなりません。大事なことはいろいろなチャレンジが最終的に達成したい目標に向かっていることです。場合によっては目標に向かっていることが感じられないものもあるかもしれません。もちろん無駄なことで避けることのできるものは避けるべきです。そして避けることのできないものに関してはその中で最終目標につながるポイントを見つけてチャレンジをしていくことが必要です。そのように目標を絶えず意識することにより例えいろいろなことをやっている様でもそれらが体系的にひとつの目標に向かっているように生活や仕事のスタイルが変化してきます。そのようなシンプルな取り組みをする時にひとつひとつの取り組みが意味とパワーを持つようになります。

本当はこれこれがしたいのだけれど今はこれこれをしている、と言うような状況ではパワーは生まれません。とりあえずお金を稼がなければならないから。。。ということでもパワーはできません。とりあえず、と言う言葉を捨てて前向きにシンプルに生きていくときにパワーが生まれます。

成功は思い付きで行動をしている限り近づいてきません。シンプルにかつしつこく目標を追求していくことが必要なのです。

3. シンプルにすることは簡単ではない

物事をシンプルにすることは簡単ではありません。簡単にするためには物事の本質をまず見極めなければならないからです。逆に物事を難しくすることは簡単なことです。部屋の掃除もそうですね。整理整頓をしなければせっかくのいい部屋も使いにくくなりますね。

物事を簡単にするためのお手本となるのはコンピューターの Apple 社です。アップル社が訴えていることは“シンプルにする、ということは究極的な知的作業である”ということです。

物事は最初は簡単に見えます。そしてその分野を追求するうちに難しさが分かってきます。ややこしいことがたくさん出てきます。多くの人はそこであきらめてしまいます。難しい

ことを難しいままに放っておいて仕事を進めることになります。物事を難しいままに終わらせずシンプルさを頑張って追求をし続けて始めて物事を簡単にできることとなります。

仕事も組織もそして人生もできるだけシンプルにすることがいいと思います。シンプルにすることは簡単ではありませんが本当に大事なことにフォーカスをしてパワーを出すためには物事をシンプルに保つための努力が必要です。仕事、組織、そして人生を充実したものにするためには物事をシンプルに確実に捉えて実行していくことが必要だと考えています。成功した人はいいアイデアを持ち、いい人にめぐり合い、機会を生かしたことにより成功しているのだと思います。たまたま上記の要素がそろって成功する人もいるかもしれませんが多くの場合はフォーカスを持って仕事をしていくときに道が開けてくるものです。成功をしている人の生き様を見た場合、フォーカスを持ったシンプルさが成功のカギだということを改めて考えさせられます。

ただ経済的に成功するだけが幸せでないことは良く聞くことです。もし経済的成功だけが人生の成功であるならばシンプルでいいかもしれませんがそうではありません。しかし私たちの行動は経済的成功イコール成功のような行動をとっていることが多いですね。それでも幸せになかなかないということは経済的成功だけを追及するようなシンプルな生き方も必ずしも幸せには結びつかない、ということです。それでは仕事で成功をして、生活は充実させ、そして組織を通して周りの人にもいい影響を与えていくためにはどうしたらいいのでしょうか？私なりに仕事、組織、そして生活に関していかにシンプルさが大事か、そしてシンプルにする方法に関して書いてみます。

II. Simple Work

仕事ができるようになるためにはいろいろなことができるようにならなければなりませんね。仕事上の知識はもちろん対人関係、コミュニケーション、整理整頓、時間配分など考えなければならないことがたくさんあります。自分にはこの仕事が本当にあっているのだろうか？などの悩みはその仕事を遂行するために必要とされる能力と自分の能力とのギャップを感じるために起こります。

またほとんどの仕事は自分だけでできるものではありません。お客様、ベンダー、そして同僚などと一緒に仕事を遂行することになります。必ずしも自分の都合ですべてが動く訳ではありません。他の人と一緒に仕事をするということは必ず何らかのフラストレーションが生まれることでもあります。

このように本来複雑になりがちな仕事をどのようにして”楽しめる”ようになるか。それは心構えによってかなりできるようになるものだと思います。私自身自分の仕事を振り返ってみてもっと前向きな気持ちですべての仕事に取り組んでいたならばもっと成長をして人間関係も豊かになったのだろうな、と思うことがあります。自分の経験からも仕事をシンプルにする前提としてすべてのことに前向きに取り組む、ということがあるとつくづく感じます。その前向きな態度の上にこれから書くシンプルな仕事をするための方法が成り立つのです。すべての人が多くの可能性を持っています。それは必ずしも目立つものではないかもしれませんが。自分の可能性を信じて前向きな気持ちで仕事をしていくことが”できる人”になるための大前提だと考えています。

またその他に仕事ができる人になるためのポイントを私なりに書いてみます。これは私が多くの人から教わりあるいは観察してきたことです。現在は昔に比べて機械が発達して多くのことを機械に任せることができる時代です。そして本来人間にしかできない仕事を人間がするようになっていきます。在宅勤務やフレックスタイムなど勤務形態も変化しており時間や場所に縛られることなく仕事ができるようになっていきます。その分各自の能力が本当に問われる時代が来ています。このような時代にあって抑えていなければならないポイントを挙げます。これらをしっかりと実行していけばどんな環境や境遇にあっても必ずできる人になることができる、と考えています。

1. 目的意識を持つ

自分の人生に責任を持つのは言うまでもなく自分です。親でも友人でも”運命の定め”でもありません。人生を成功に導くためには目標が必要です。そしてその目標に向かって毎日目的意識を持って生きることが不可欠です。自分がこのようなことを達成したい、あるいはこのような人間になりたい、という確固たる目的意識を持ちそれを実現するために一日一日を生きていくことです。伝説的な UCLA のバスケットボール部を率いた John Wooden 監督は練習に関して妥協を許さない人でした。彼のモットーは”Make everyday a

masterpiece(毎日を最高の作品にする)”というものでした。ここで大事な質問です。あなたははっきりとした目的意識を持って毎日の仕事をしていますか？それを一日一日のスケジュールに落とし込んでいますか？

それでは”目的意識”はどんなものでもいいのでしょうか？到底達成することが不可能なこと、あるいは小さすぎること、あまりにも具体的でないも場合はそれを一年後と、あるいは一ヵ月後もちろん一日毎の目標に落とし込むことは難しいですね。そのように段階別の目標に落とし込むことのできないような目標ではパワーを生むことは無理です。具体的な行動に落とし込めないような目標はパワーを生みません。

2. フォーカスはパワー

日々の目標に落とし込みができた時日常の行動に焦点が定まってきます。目標を絶えず意識することにより目標と行動を関連付ける努力が自然にできるようになります。そのような日頃の行動が目標に向かってフォーカスをされてきたときに行動がパワフルになってきます。成功する人とならない人の差はフォーカスのあるなしによって生じてくるものだと考えています。それは好き嫌いの問題ではなく如何にフォーカスを持って行動し、そのフォーカスを持続することができるか、と言うことです。フォーカスがしっかりとしていればいろいろな経験に意味を見出し続けることができ、前向きに進んでいくことができるからです。そしてそのようにしっかりとしたフォーカスを持って行動している人には助けられる人が必ず現れます。

現在はオプションがたくさんある時代です。昔では考えられないような多くのオプションが先進国といわれる国に住んでいる人には与えられています。仕事、住む場所、働く会社、付き合う人、など多くのことに関して選択肢が与えられています。ただオプションが多くある、ということはいいいことばかりではありません。いろいろな選択をすることは難しいことでもあるからです。選んだ後も自分が選んだ道が最適の選択なのかどうか悩むことも多くあります。

このようなオプションの多い世の中で成功している人がどのような考え方をしているかということ考えた時、成功している人には共通点があることに気がつきます。それは成功をしている人は自分のやっていることに自信を持っていること、そしてそのことに打ち込んでいる、ということです。それに対し成功をしていない人はいろいろなことを考えて悩んでいるように思います。自分の能力を生かしきれぬ方向に向けきれていない、そして自分がどのように生きていくべきかということに答えがなく他人をうらやんだり批判したりすることが多くあるように思います。否定的に過ごすには人生は短すぎます。成功したい人は成功者の行動様式から学び取ることが必要です。特にこのようにオプションの多い時代では成功している人がしているように自分の目標をしっかりと持つこと。そしてその

上でシンプルにその目標を追求していくためのノウハウをつかむことが大事です。フォーカスはパワーです。

3. 進捗度を測る

数あるオプションの中からフォーカスを絞ったとしてもそれを持続することは大変です。物事がうまくいかないとき、自分の成長が見えない時などどうしても悩んでしまいフォーカスのあった行動を取ることが難しくなってしまいます。悩んでいるうちに何の改善も見られないで1年、2年と月日だけが過ぎていくと言うこともあるでしょう。

目標に向かって前進するときそれは必ずしも右肩上がりのまっすぐな成長線を描くわけではありません。遠目にはそのように見えるかもしれませんが私の経験では階段を上がっていくような軌跡が成長線が描くことが普通だと思います。成長しているかどうかわからないような状態がしばらく続くと思うとぐっと伸びていることが実感できる時期が来ます。そしてまた足踏みする時期の繰り返しです。伸びる実感ができる時は仕事が充実します。何も考えなくても仕事をこなしていること自体で成長をしていることを実感できます。しかし後で見返してみるとそのような段階にいたるためには足踏みをしている状態の時が大事なことを実感します。足踏みをしている時にどれだけ頑張るかが成長の鍵なのです。足踏み状態のときにいかに目標を見失うことなく前に進み続けることが大切です。これはスポーツ選手のトレーニングと一緒だと思います。目標を持ちそれに対してどれだけ達成できたか、どのようなトレーニングを毎日すべきか、できるだけ客観的に判断できる目標を作って進捗度を測り続けることが目標が難しければ難しいほど大切なことです。

前に進み続けるためには自分に対してのチャレンジをすることが必要です。目標に向かって進む時は必ず多くの障害物を乗り越えていかなければなりません。そのひとつひとつのチャレンジに対しての達成度を測ることが必要です。今週どんなチャレンジをしたか。それをどれくらい達成できたか、何を变えなければならぬか、などを時間を取って考えながら前に進んでいくことです。そしてそれをモニターし合えるようなパートナーを作ることでもいいかもしれません。要は足踏み状態のときこそ目標を見失うことが無いように小さな目標の作成と達成度を測ることがフォーカスを持続するためには不可欠だと思います。どんな人でも達成感が感じられなければ物事をやり続けることは大変困難だからです。自分の励みになるような小さな目標をいつも作り続けてください。

4. 忙しさとシンプルさは反比例しない

シンプルに仕事をするためには一つ一つのことをじっくりとこなすための時間がなければならぬ、という考えは間違っていると思います。シンプルさは仕事が少ないから達成できるのではなく多い仕事をいかに体系的に捉えてこなしていくことができるか、と言うことにかかっているものと思います。できる人には多くの仕事が集まります。そしてできる

人はそれらの仕事に対して成果を出していきます。それなりの成果を出すためには自分の役割、自分ができること、他の人にやってもらうべきこと、そしてそれぞれやるべきことのタイミングをすばやく捉え、仕事自体に対してシンプルな枠組みを作ってしまうことができなければなりません。

仕事はシンプルにする必要があります。できる人は多くの仕事をシンプルにすることにより成果を出していきます。自分が本当にすべきことにフォーカスができるように持って行くことができるからです。できない人は仕事を漠然と捉えていて掴みどころを掴みきれていないことが多いのです。できない人とできる人では忙しさの質が異なるのです。逆に言うとう仕事の“Why”をいつも理解するように努め自分の仕事の意味を会社あるいは関係する人たち全体の中でしっかりと捉えることにより誰でも仕事のできる人になれるものと思います。

仕事を体系的に捉えることにより仕事の意味とポイントが分かります。ひとつひとつの仕事がよりシンプルになります。これを繰り返すことにより“できる人”に成長していくのです。

5. 優先順位を考え直す

誰もが仕事に優先順位をつけます。まずはこの仕事をしてから次はこの仕事、と言うように何らかの価値判断をした上で順番に仕事をこなしていきます。“この仕事は儲かる”、“大事な人の依頼”などの理由で優先順位を付けます。そのように優先順位を付けるためのいろいろな条件の中でしっかりと考えなければならないことがあります。それはやらなければならないことと自分の目標との関連性です。自分の目標を達成するためにやらなければならない仕事はしっかりと期限を設定して優先順位を繰り上げてしっかりとこなしていくことが必要です。単純な例を挙げると“1週間の目標の設定”ということを行うことができます。週の始めに目標設定をしなくても仕事はできます。来る仕事をそれなりにこなしていくことはもちろん可能です。ただ能動的に目標をしっかりと持って仕事をこなす、あるいは人と会う、という人と行き当たりばったりで毎日を過ごしていく人とは成長のスピードが異なります。とすると“1週間の目標を立てる”という行動自体が非常に大事であり優先順位を上げるべき仕事です。業務改善などもそうです。本当に大事なことは日常業務以外のところにたくさんあることを理解しそれらの優先順位を上げる必要があります。

自分が能動的に優先順位を付けていかなければ他の人が自分の仕事の優先順位をつけることになります。“仕事に振り回される”ということになってしまいます。少しの時間を日常業務以外のところに使うこと、すなわち自分の目標と仕事との関連性を確認することに時間を使うことにより仕事がシンプルになり多くの仕事をこなすことができるようになります。

6. 簡単なことは片付けてしまう

優先順位を考え直すことと共に大切だと思うことは簡単なことは後に残さずその場で片付けてしまう、ということです。その場で最後までしっかりと処理をして頭の中から消してしまうのです。頭の中にやらなければならないことがごちゃごちゃいつもあるようでは目の前の仕事に100%集中できません。仕事の効率が悪くなってしまいます。またストレスの原因にもなります。優先順位を考え直すことと同様に仕事を効果的にこなして成長するひとつの方法は、簡単なことはその場でけりをつけてしまうことです。頭の中をできるだけシンプルな状態にしておきましょう。

仕事はどうしてもその場でけりがつけれないことも多いですね。そんな時は自分がどこまで終わらせたか、次のアクションは何なのかを記録しておくことが大切です。少し時間が立つと何をしていたかを忘れてしまいがちです。記録をして置くことは自分のアクションに関する説明をしなければならない場合のためにすることはもちろんのこと、後でその仕事を再び始める時にその記録を見てすぐにスタートできるようにするためです。また覚えておかなければならないことを少なくして頭の中をすっきりとさせて次の仕事に集中できるようにするためです。

いくら目標をしっかりと持っても具体的にひとつひとつのアクションに100%集中していかなければなかなか目標の達成はできません。頭の中（RAM:ランダムアクセスメモリー）にいろいろなものが残っていると処理速度が遅くなってしまいます。ひとつひとつのアクションに集中していくことがシンプルな仕事の方法です。

7. 頭の中に残さなくてもいいこと

簡単な仕事以外にも多くの情報が毎日入ってきますね。やるべきことも多くあります。そのようなことを管理するために今はたくさん便利なものが出回っています。タスクやスケジュールは簡単に記録してスマートフォンによりリマインダーが出るようにすることができます。昔は秘書が必要であったことも多くのことはテクノロジーが代用できるようになっています。情報に関してもインターネットを介してある程度の答えをいつでも入手することが可能です。本当に頭の中で覚えておかなければならないことは昔に比べてはるかに減っているはずですが、機械に頼ってもいいものは機械に頼ってしまっているのです。自分の頭は機械で代用できないことのために使うべきです。逆に言うと機械は忘れるということがありえないので機械に頼るほうが確実なことも多いのです。

このように頭の中に入れて覚えておかななくてもいいことは頭の中から消してもっと大事なことを覚えることに頭を使うべきです。あるいは頭を整理して目の前のことに集中できるように整えるべきです。

多くの方がコンピューターの処理速度が遅くなって困った経験をお持ちだと思います。多くのプログラムを入れていくうちに処理速度が遅くなってきます。頭も同じようなものです。頭の中に入れておく必要の無いものは他の場所（コンピューターなど）にバックアップしておけばいいのです。本当に頭の中に持つべき知識は高度なオペレーティングシステムのようなものです。いろいろ周りにある情報を使いこなすためにそれらの知識を体系化してしっかりと有効利用できるように頭の中のオペレーティングシステムをアップグレードしていくことがもっとも必要です。いいオペレーティングシステムさえあれば知識を有効利用することができます。物事を体系化して捉えることができる能力、そして知識と知識のつなぐ能力、そしてコミュニケーションなど人間でなければできないような能力、これらがいいしっかりと管理しておくべきいいオペレーティングシステムです。頭のオペレーティングシステムをどんどん育てていきましょう。オペレーティングシステム以外はほとんど要らないのです。

また当たり前のことですがうそをつかないこと。いつも本当のことを言っている限りは何を言ったか心配をする必要はありません。真実から外れることを言っていると何を言ったか覚えていなければなりません。頭をシンプルにするためにも絶えず本当のことを言きましょう。

8. バウンダリー(境界線)

できる人は仕事に関して自分の役割と自分がすべきこと、他の人に任せるべきことを見極めることが上手です。そして仕事の量に関しても時間の区切りに関しても基本的な境界線を持っていることが多いと思います。そうでなければできると人には仕事がたくさん回ってくるものですから仕事がオーバーフローしてパンクしてしまうこととなります。境界線があいまいな人は結局ストレスをためてしまいかえって他人に迷惑を掛けてしまうことになりがちです。境界線（バウンダリー）をいつも意識していることは仕事を効果的にこなすため、ストレスを最小限にするために大切です。ほとんどの仕事は他の人と何らかの関わりを持ってすることとなります。社内の人、顧客、ベンダーなど他の人とうまく付き合っていくことが仕事を効果的にこなすためには必ず必要となります。人への仕事の回し方、断り方、仕事のタイミング、段取りなど明確な方法を持って仕事をするのが大切です。そしてしっかりとしたバウンダリーを持つことは多くの人に関わってもらい助け合いをするために不可欠です。そしてバウンダリーを明確にすることは結果的には大きい仕事をこなすこと、効果的な仕事ができることとなり自分も周りの人も成長していくことを可能とするのです。

境界線がはっきりとしないことは多くの問題を生みます。日本の領土問題などは分かりやすい例ですね。仕事もそうです。他人と仕事をする以上できるだけバウンダリーを意識し

てそのことを相手にも理解してもらいましょう。それが自分にとっても相手にとっても仕事をシンプルにする秘訣だと思います。

9. 何が大事？

仕事は多くの場合結構複雑でいろいろな能力が要求されます。コミュニケーション能力、仕事の段取りを付ける能力、仕事に要する知識などいろいろな能力が総合的に必要です。また利益率、売上高、効率性などいろいろなことを考えることが要求されます。

そのような現実の中でシンプルさを追求するために必要なことは仕事に必要なことの中で一番大事なことに集中することです。しかも自分の強みを生かした分野に集中することです。例えばお客様に喜んでもらうことが好きな人はお客様に喜んでもらうことに集中する。いつもこのことをまず第一に頭に入れて仕事をするからです。もちろん他の事を全く無視していい、と言うわけではありません。自分の強みを活かしきり、それが他の分野も引っ張って行ってくれるように、あるいは組織の中で自分の役割をしっかりと果たすことができるように“最も大事なことを”いつも考えながら仕事をするのが仕事をシンプルにすると共に自分を最大限に活かす秘訣だと考えます。そしてそのことができるようになるために毎日目標を持って努力をすることを忘れないことが大事なのです。

最も大事なことをしっかりとすることにより他のこともうまくいくことは結構多いのです。また自分の得意なことを生かして最も大事なポイントの攻略をアプローチすることにより相手の信頼を勝ちうることも多くあります。信頼を得ることは仕事をシンプルに進めるためにどうしても必要なことです。大事なことにフォーカスをしましょう。細かくてすぐできないことは大事な点さえ抑えておけば自然とうまくいくはずですよ。

10. シンプルに考える

いかに複雑なことでもそれはシンプルな原則やアイデアの積み重ねです。シンプルな要素が連携して複雑な課題になっているのです。基本が大事、とよく言われますが基本はシンプルなものです。ただ基本を応用していくことが複雑なのです。

複雑だと思われる問題に直面した時は落ち着いてシンプルな要素に分けて考えましょう。そしてその仕事に関して何が目的なのかを具体的にしましょう。複雑な問題でも要素ごとに考えていった場合解決方法が意外と簡単に見つかるものです。解決方法を思いついたら思い切って行動をするのみです。

物事を要素に分けて考えることは全体を把握することと同じように大切なことです。ともしれば全体でもなく要素でもなく中途半端に中間部分だけで物事を考え判断していきこうとしてしまいます。物事はそのような中途半端な考え方をする時に複雑になってしまい答えが出なくなってしまいます。複雑だと思われる問題にあたった時、全体像(目的)をしっかりと

りと把握するとともに全体像を構成する要素も必要に応じて具体的に書き出してみましよう。要素に分ければ意外と物事はシンプルに理解できるものです。Zoom out, then Zoom in です。

11. シンプルさは心の余裕を生み出す

物事をシンプルにすることにより大事なことに集中することができます。大事なことに集中できることは心の余裕を生み出してくれます。人間に平等に与えられているもの、それは1日が24時間であるということ、1週間が7日であるということ、そして1年が52週からなることです。つまり時間をどれだけ有効活用をするかによって勝負が決まってくるのです。もちろん1日4時間しか寝ないで猛烈に仕事をこなして平気な人がいるかもしれませんが。しかし限られた時間を有効活用することは誰にとっても非常に大事なことです。限られた時間内で大事な仕事を終わらせていくことができるかどうかによって“仕事のできる”人になることができるものと思います。そして大事なことを完遂させていくことができる人は心に余裕が出てくるはずですよ。

シンプルさを追求して多くの成果を出していくと心の余裕が生まれます。余裕を持って仕事をすると仕事の本質を見つけることができアイデアが生まれやすくなります。そしてそれが更なる自分自身の成長につながります。

どうしても物事が思い通りに行かない時、忙しい時は余裕がなくなってしまうがちです。そのような時は感謝の気持ちも忘れがちです。余裕がなくなっている時はできるだけ感謝できることを数え上げるようにします。数えているうちに自分が悩んでいることが大きな視点、長い目で見れば大したことのないことに気付くことができます。それを毎日でも繰り返しできるだけ前向きな気持ちで仕事に向かえる様にしています。

心の余裕は目標を設定し目標を見失わないように毎日を充実させていくことに結びつきます。シンプルに目標を追求していくことを絶えず頭に置いて置き、頭の中を整理してアイデアを出せる状況を保つことが自分の成長に大きな貢献をしてくれるはずですよ。

12. 定型化していい部分は定型化する

人間誰しもが毎回一から仕事をしていては効率が良くありません。効率が良くないどころかやる前に嫌になります。例えばお客様へのフォローアップの連絡を出す場合でも毎回手紙を一から書くのは大変手間がかかります。（もちろん場合によっては手紙を書く手間をかけたほうがいいのかもありませんが）それに対して定型的なEmailを準備しておけば手間はさほどかかりません。気分的にも楽です。定型化できることは定型化することに少しばかり時間を使う方が長い目で見るならば得なことが多いのです。

定型化を上手にしかもレベルの高いものとするためにはできるだけ多くの仲間と協力をしてフォーマットや手順などを整えていく必要があります。いいものは利用し、そして自分だけのものとせず、他の人にもシェアをしましょう。そのような気持ちで仕事を進める時、多くの人との交流が生まれ、仕事を進める上での大きな力となるはずです。

また定型化できた仕事を人に任せることができるのであれば、どんどん仕事の委譲をしましょう。そしてより多くのことにチャレンジをしていくようにしましょう。

このように仕事ができる人になるためには仕事をシンプルに捉える必要があります。目標をしっかりと設定し、単に来た仕事をやみくもに片付けるのではなく、自分が目標に到達する上で重要だと思える仕事に関しては特に優先順位を上げてしっかりと時間を使って機会を十分に活かすようにすることが大切です。また目の前の仕事に集中できるようにやり始めた仕事は最後まで終わらせるようにし、機械に任せることができることは機械に任せ、定型化できることは定型化することが必要です。仕事の意味を把握しやり方を改善していくことに少し時間を割き、人と一緒に仕事をするためにバウンダリーを意識してください。そしてどんどん新しいチャレンジを受け入れていきましょう。そして成長を自分なりに測定して楽しんでください。仕事のチャレンジを楽しんでいくことができれば充実した毎日を過ごすことができることと思います。

できる人になることは難しいことではありません。シンプルないくつかのことを継続していくことにより、誰もができる人になれるのです。

III. Simple Company

A. シンプルな組織をどう作るか

仕事をシンプルにすることが望ましいことと同様会社運営もシンプルがいいと思います。最初は自分ひとりで、あるいは仲間たちと仕事を始め次第に会社が成長をしてくと社員が増えます。またいろいろなお付き合いも増えて行きます。資金繰りや時間のやりくりなど仕事がどんどん増えていきます。会社の長期計画、マーケティング戦略など考えなければならぬことが経営者にとってはたくさん出てきます。人が増え始めると元来以心伝心で仲間内で理解されていたことを書面にして他の人たちに伝えなければならなくなります。様々な考えを持った人たちと一緒に仕事をするわけですから規則なども事細かに必要になってきます。

このように物事がかってに無秩序になっていくような、エントロピーの法則がバリバリ働く環境の中でシンプルな経営をするためにはかなりの努力が必要です。普通にやっているとどんどん複雑になっていくからです。会社が、自分自身の頭の中が、そして周りの働く人たちの頭の中がすっきりとした状態で働くことができるためにはどのようにすればいいかということは経営をされている方であれば悩むところだと思います。

シンプルな組織は偶然には生まれません。シンプルな組織にするためのシステムを作り上げることが必要です。システムとは個人個人の意思や気持ちに頼ることなく一定の目的に向かって組織が機能するものです。会社に関してのいいシステムとは社員全員の方向性を自動的にいい方向に向けていくことの出来るものです。そして何かの間違いが出た時にそれを発見、修正することができるもの、そしてポイントポイントで検証の出来るものである必要があります。一般的にアメリカの企業はシステムを作る能力に長けていると思います。システムを作り上げる能力は歴史的に見てもすばらしいものがあります。三権分立の政治制度などはその代表例です。いろいろな会社を参考にさせてもらうことや本を読むことにより分かることはそれぞれの会社でシステム的に見習うべき点、あるいは疑問に思う点があることです。システムに着目して会社のあり方を学んでいくことは経営をする上で大変参考になることです。

シンプルな組織は組織がシンプルであり続けるための仕組み(システム)を作ることが大切です。このシステムを作るためには時間と頭をしっかりと使うことが必要です。社員が組織の方向性などをしっかりと把握して思いを共有するための仕組みを作り出すことが必要だからです。組織がシンプルに行動をしていくためには社員の目標やビジョンと組織の目標やビジョンが一致している必要があります。組織と社員のビジョンや目標が一致していない場合トップが強制的にルールを作り社員をこのルールにあてはめるように絶えず努力をしなければならなくなります。ルールとは行動様式を規定するものでありシステムは会社および社員が進むべき方向性に進んでいくためのレールのようなものです。またシステムは社員がシンプルに仕事ができるようにリードするツールとなるものです。システムが

しっかりとしていけばルールは最低限で済むものと私は考えています。ルールで社員をリードしようとしても社員の方は強制的に作られたルールにはあまり従いたくないという気持ちを持ちます。そのような場合会社が社員をルールにあてはめる努力たるや相当のものが必要となります。ルールを多くこと細かく作っていく必要が出てきます。

それに対して社員の方向性と会社の方向性をリードできるシステムを会社が作り上げた場合は格段にシンプルにルールを運用をすることが出来るはずです。理想を言えば社員の評価、給料システム、意思決定の権限などは経営者が何も口出しをしなくても自動的に会社のビジョンに向かって社員全員が創っていきけることですね。ビジョンから始まるしっかりとしたシステムを作り上げることができた場合より理想に近づくことができるはずえす。逆に言うといいシステムがなくしてシンプルな組織をつくることは不可能です。シンプルな組織を作るためにはかなりの時間と頭を使う必要があります。

このようなシステムを作り上げていく上で考慮しなければならないと思われるいくつかのポイントを以下に書かせていただきます。

1. まずはビジョンを定める

組織をシンプルにする最初のステップはビジョンを定めることであると思います。しっかりとしたビジョン、目標があってこそ何をすべきかということが明確に見えてきます。そしてチームとしての優先順位を決めやすくなります。仕事をやっていてどのように判断・行動をすべきか、お客様からのクレーム、倫理的に少し疑問に思われること、など目標としっかりとした価値観を定めなければチームとして力強く前進していくための足かせとなります。

シンプルな組織の例として軍隊やスポーツのチームを挙げることができるものと思います。これらがシンプルな指揮命令系統でやっていける大きな理由はチームの存在理由、目的が明確であるからです。またチームメンバーの役割、評価も比較的明確です。軍隊やスポーツのチームと比較してビジネスは多面的でやらなければならないことが数多くあります。放っておくと社員一人ひとりの存在意義が不明確になってくることがあります。多面的な側面を持つ組織であるからこそなおさら存在意義を明確にしておくことが大切です。

存在意義を明確にした上で数値的な目標などを作り社員全員で目標に向かって進んでいかなければなりません。一般的な会社はスポーツのチームと以上に社員それぞれにいろいろな思惑があります。社長と同じ事だけを考えて欲しいと考えてもなかなかそのようにはいきません。全員を喜ばすことは不可能です。自分が正しいと信じる方向に向かって進み一緒にやっていくことのできる信頼できる仲間とビジネスを作り上げていくことを徹底していくことが大切だと思っています。

2. 基本的な価値観を明確にする

ビジョンあるいは社是というものは一定の価値観の元に作られます。トップの価値観あるいは個人的な信条を抜きにしてビジョンはできません。もちろん価値観や信条抜きでビジョンを作ることができますがそれを周りの状況に左右されずに追求して行くことは難かしいものと思います。売上げが順調に伸びている時は分からないかもしれませんが順調な売上げがいつまでも続くわけではありません。会社のトップの価値観や信条は会社が特に状況が好ましくない時に生き抜いて発展していくためには大変重要なものです。

またシンプルな組織は規則で縛るのではなく個人の自主性をできるだけ尊重するものだと考えます。自主性を尊重するためには基本的な価値観についての共有を徹底しなければなりません。価値観がばらばらであってはチームワークが成り立ちません。基本的な価値観を全員で共有することはチームワークを上げるため、すなわち全体として個人が持っている力の合計以上のものを発揮するために必要なものです。具体的には会社が大事にしている基本的価値観についての質問を任意に組織の中の誰にしても同じ答えが返ってくるようにする、ということです。

自主性というものは自由放任の上に成り立つものではありません。自由放任は混乱をもたらします。自主性というものはあくまでも基本的なプラットフォームの上で発揮されるべきものです。基本的なプラットフォームがなければ自主性は誤った方向に向いて走ってしまう可能性が十分にあります。また低いレベルでの自主性に留まってしまいがちでもあります。

日本人は阿吽の呼吸などを重視します。会社の価値観なんて大体分かっているしみんな頑張っているのだから別にわざわざ明文化しなくてもいいのではないか、という議論が良く持ち出されます。しかし大抵の場合個人間での価値観はかなり異なっています。トップの持っている価値観と下の人の価値観や優先順位は驚くほど違っていることがよくあります。

例えば優秀なセールスマンとそうでないセールスマンの違いは何でしょうか？いろいろな要素がありますが基本的な価値観として”お客様を喜ばそう”“と思う度合いの違いが大きな要素として挙げられます。セールスマンによってはお客様を喜ばすために休日返上でサービスをするかもしれません。お客様の家にわざわざ出向くようなことをしたり、お客様に感動を与えるためにいろいろなことを考えます。これはセールスマンだけに限ることはありません。社内の経理部が社内の人に対応する場合も同じです。会社の価値観として”サービスを提供する相手を喜ばせること”“ということが明文化した上で徹底されるならば会社の雰囲気や仕事のやり方は少しずつかもしれませんが変わっていくことでしょう。レベルの高い価値観と言うものは自然発生はしないものです。ただ高い価値観を徹底することができたならば組織は管理や調整は簡単になるはずで、高い価値観を持った集団、そのような組織こそが目指すところのシンプルな組織です。

3. フラットな組織にする

意思決定をするために非常に長い時間を要する会社があります。今はスピードが非常に大事な世の中です。一世代前と比較して何でも早く対応することを企業は期待されています。この期待に沿うことができない会社は伸びていくことはできません。

このような時代に対応するためにあまり多くの人が意思決定をするために参加をすることは無理です。例えば参加をしたとしても結局は時間に押されいい加減な参加になってしまいます。できるだけ個人レベルに権限を委譲したフラットな組織を作り出していく必要があります。そのためにも組織をシンプルにしていく必要があるのです。

フラットな組織にありがちなのは社長と直接コミュニケーションをとる人が多くいることです。小さい会社は社長とそれ以外のスタッフ、という構図になっている場合がよくあります。意思決定が早くできる、という点では非常に強いのですが社員が社長に頼りすぎることになるという問題点もあります。社員自身が自主的に仕事を高いレベルでこなしていくためのシステムがなければ何でもかんでも社長が関わってしまう可能性があるからです。これを避けるためには社員が自主的に会社を運営していけるためのシステムが構築されていなければなりません。権限委譲を最大限にして各人が能力を発揮できるようにしておく必要があります。これができたならば多くの段階がある軍隊的な組織と比較して迅速で各社員が能力を最大限に発揮できる組織となるはずで

またできるだけお客様と接する人に権限を委譲する必要があります。実際にお客様と接している人が一番何をお客様が必要としているのかを理解しているからです。階層が多い組織の場合とすればお客様と接していない人に意思決定権があり、お客様の意向が必ずしも最適に反映されずに会社が運営されてしまうリスクがあります。そのようなことを避けるためにもできるだけフラットな組織を維持してお客様の意向が会社の方向性に直接的に反映されるような組織を作ることが大切だと思います。

ただ会社に“段階”が多く存在すること自体は悪い事だとは考えません。特に現代のような“インスタント”社会では自分が成長をしている、というフィードバックがはっきりとないと人はなかなかついてきません。昔のように白帯と黒帯の分け方だけではなかなか頑張る人が少なくなっているようです。青や赤や黄色や茶帯なども挟んで成長が分かるようにすること、そして給料も細まめに上げることが必要だと思います。ただそのような段階を設定したとしてもそれがそのまま意思決定のプロセスになってしまうとはスピードのある仕事は不可能になります。“段階”と意思決定のプロセスは別に考える必要があると考えています。

4. 責任の所在を明確にする

シンプルな組織は意思決定の権限をできるだけ下のレベルに持たせます。そして組織の上の人の時間を本当に必要なことのために使えるようにすることが必要です。

責任を持たせたならばその人を信頼し、任せてしまうことが大切です。任された人が中途半端な気持ちで仕事をしないためです。自分は信頼されている、ということをはっきりと意識してもらうことにより存分に能力を発揮してもらうことが大切です。

そして任せたことに関しては期待する結果をできる限り明確にし、結果に対して期待との比較を持ってフィードバックをすることも重要です。任された人が成長をしていくためです。人を教えるということは簡単なことではありません。忙しい人ほど、そして採算責任が重い人ほど下の人を教えることが難しくなります。一番効率よく教えるコツは下の人にできるだけ責任を持ってもらうことだと考えます。1から10まで教えるのではなく1から6くらいを教えて後は責任を持って考えてもらうことです。

もちろん放っておくわけではありません。1から6までは教えなければなりません。また報告・連絡・相談がいつでも簡単にできる文化を維持することも必要です。ただあくまでも責任の所在を明確にした上で任せた人はサポートをする側に回ることが大切です。

会社のトップがやるべきことと管理層がすべきことは異なります。トップは会社をリードしていくことが必要です。管理層はトップの意向を分かりやすくしてスタッフに伝え、教育していく責任があります。トップが直接スタッフの教育に携わっているのは他のすべきことがなされないことになります。トップがすべてのことに口出しをしているのは組織はかえって複雑になってしまいます。トップは自分の本当にすべきことを理解し、そして管理層、スタッフとそれぞれの役割や期待をはっきりとしてシンプルに仕事を遂行していくことが望まれます。

これは職務記述書のあるなし、ということだけの話ではありません。会社の方向性および社員への期待と社員のアクションにずれがないようにすること。そして会社が成長できるように導く全体的なシステムのことです。職務記述書や KPI (Key Performance Indicator) などによるフィードバックから評価までのシステムを作り上げる必要があります。シンプルな組織を作るためにはその前提となるシステムを作ることが必要です。

5. 信頼関係という土台の上に築いていく

弊社は会計の仕事をしています。会計というものはすばらしく出来ているものです。複式簿記というものはビジネスにとって本当に偉大な発明だと思います。おかしいことがあれば何らかの歪が数字的に現れるのでチェックができるのです。しっかりとした運用がされていけば素人のするごまかしや間違いはたいていの場合見つけることができます。

また弊社で内部統制に関する仕事をすることもあります。内部統制というものは基本的におかしたことが会社で行われる、と言うことを前提に作るものです。おかしたことが起きないようにけん制し、そして自らチェックができる体制を作るものです。

信頼関係が強い組織であっても内部統制をしっかりと構築することは必要です。人間のすることなのでミスはつきものです。また組織と言うものは変化し続けるものです。人は入れ替わるかもしれません。新しい人を入れていくことも必要です。変化はつきものです。ですから変化に対応できる仕組みを整えておくことが必要なのです。

そしてこれらのチェック機能に劣らずに重要なものは信頼関係を築き上げることです。信頼関係のない組織は会計や内部統制以前の問題があるからです。非常に不効率な経営をすることとなります。タイヤを引きずって走るようなものです。シンプルな服装でシンプルな走り方をするにより結果的には持続的に早く走ることができるのです。

お互いの信頼関係を築き上げることがチームワークを良くするために不可欠です。そして信頼関係を作り上げるためには”この人は頼りになる “ということを信じてもらうと共に”自分のことを考えてくれている”ということを信じてもらうことが必要です。前者も簡単ではありませんが特に後者は難しいと言えます。“売上げを10%伸ばす”と言ってそれを必ず実現して行くことは難しいですね。ただそれ以上に難しいのは相手のことを真剣に考え、そしてそのことを伝えて行くことだと思います。なかなか自然に上手にできることはありません。また売上げを上げることと比べてどうしても優先順位が低くなってしまいがちです。自分を含め組織の上に立つ人は下の人のことを大事に考え、そのことを伝えて行くことに真剣に取り組む必要があります。信頼関係こそが一緒に仕事をしていくための一番の基礎になるからです。

信頼関係がなくてはシンプルな組織を作り上げることは不可能だからです。シンプルな会社は信頼関係を何よりも重視します。

6. 情報の共有化を進める

情報の共有化の目的は行動をする時に物事が組織全体としてスムーズに行われることです。またできるだけ多くの人から情報のインプットをしてもらうことも大きな目的です。責任の所在を曖昧にするためではありません。

時々意味もなく多くの人に Email でのやりとりが CC されていることがあります。必要以上に多くの人に CC をされるようなプロジェクトは2つの点で問題があります。まず第一に時間の浪費です。読まなくてもいい Email を読むことにより組織全体でどれだけの時間が浪費されているか、ということを真剣に考える必要があります。第二として責任の所在が曖昧になってしまうことが心配されます。Email の送り手が本当に CC をされている人か

らのレスポンスを真剣に受け止めているのかどうか Email を受けた人は良く分かっている可能性がります。本当に確認が必要なのかどうかはっきりとしない目的の曖昧な Email は排除すべきです。

弊社では私を含め全員が大部屋で仕事をしています。一人だけの部屋に入って仕事することはあまりありません。(どうしても集中をする必要がある時のオプションです)それは情報をできるだけ共有し、組織としての行動を速め効率性を上げるためです。

情報の共有化は部門間の壁などをできるだけ取り除くことにより促進されます。率直に意見を気軽に交換できるような信頼関係が部門間、部署間、そして組織の上下間に作り上げていく必要があります。

9. アクションを重視

会社としてやらなければならないこと、やりたいことはいつも山ほどありますね。すべてに手を付ける訳にはもちろんいきません。やりたいことの中でもっとも効果的なものは何か、ということを考える必要があります。

80 : 20の法則というものがあります。基本的に20%のことをしっかりとやれば80%の効果が出せる、というものです。組織運営も同じです。会社のビジョンや目的に応じて具体的に何を重視して仕事をする必要があるのか、ということもしっかりと考える必要があります。何を売りにしたいのか? そのためには何を徹底的にすべきか、ということを考えなければなりません。中途半端にやっても中途半端な結果と評判しか生まれません。大事なことを発見してそれにフォーカスすることにより意外と80%の結果が出せるものです。

シンプルな組織はアクションを重視します。アクションが無くてはいくら頭を使っても議論をしても何も生まれませんからです。どの会社でもやらなければならないことは多くあります。自ずとアクションに優先順位をつける必要性が出ます。優先順位をつけるだけでは足りないと思います。本当に必要なアクションを取捨選択した上で実行することがもっと大事だと思います。

会社にとってシンボルとなるようなアクションは何か? 協力を推し進めれば他の課題も自ずと片付いていくようなアクションは何か? 本当に重要なアクションを見つけることは簡単なことではありません。でもいろいろと試してください。会社の持っているビジョンに近づくための鍵となるアクションを見つけ、実行することが大切です。

Two Miles では無料セミナーをやっています。お客様に少人数で集まってもらい会計や会計以外の事に関して徹底的に教えさせていただくセミナーです。その場での宣伝はまったくしません。ただ一生懸命に教えるだけです。

これは私の出したアイデアではありません。提案をしたスタッフが自主的に始めたものです。しかし予想外にいい効果をもたらしました。教えるスタッフがお客様に喜ばれて自信をつけたこと、いいメッセージを発信することの大切さを実感できたこと、そして来ていただいた人が弊社のファンになってくれたことなど会社全体がこのアクションによりいい方向に進むきっかけになりました。一つのアクションが会社全体の流れをいい方向に仕向ける効果をもたらしたのです。しかも意外なところから。。。会社を変えるきっかけは意外とシンプルなアクションにあるのです。

10. 思いやりを忘れない

日本語には“お互い様”という言葉があります。組織として仕事をしている以上誰もが他の人の“お陰”になっているのです。このことをしっかりと覚えて仕事をしたいと思います。

特にトップの人はこの言葉を肝に銘じる必要があるものと思います。人間は期待に応えたい、と考えているものです。何かしてもらったらやはり何かをしてあげたい、と思うものです。

場合によってはスタッフを解雇しなければならないこともあります。ただ一緒に働いている以上はお互いの思いやりを忘れないようにしたいですね。

ここで強調したいことは思いやりだけでは会社は成長できない、ということです。思いやりの前提はあくまでも上述の会社のあるべきシステムがしっかりと稼動しており社員が責任を持って仕事をしてやっている仕事に対していい意味でのプライドを持っていることです。思いやりはそのような上を目指している組織に対してチームワークと働きがいを促進する接着剤です。多いやりは責任と結果の明確化、そして高い価値観という重要な企業文化と共存すべきものです。

B. シンプルな組織の特徴

シンプルな組織を目指して行くと結果が出てくるはずですが。結果が出ない場合まだシンプルな組織として会社が整っていないかあるいはせっかくの努力が実行されていないかのどちらかです。以下にシンプルな組織を目指して行くときに見ることが期待できる現象を書いて見ます。

1. 前向きな人間関係

複雑になることの中でも何と言っても人間を管理することが難しいですね。人間関係が一番やっかいな問題だと思います。人間関係がおかしくなると仕事が嫌になります。逆に人間関係に恵まれていれば仕事を楽しむことができるものだと思います。

人間関係をマスターすることが経営をする上で大きな重要性を占めていることは誰もが認めています。だからこそ人事部や人材開発部などが大きな会社には必ずあります。“人財”という言葉も使われ、会社にとって人が最も大事な資産である、ということが言われています。

会社にとって必要なことはスタッフ全員が前向きに仕事をすることです。前向きな人たちと一緒に仕事をするのは全員にいい影響を与えます。逆に言うとひとり腐った態度をとる人がいると次第にそれが組織に広まっていきます。

あなたを信頼しているよ！というメッセージを社内に広げるにより前向きな態度の人を増やしていくことは大事です。そしてそのような会社の社員は外部の人にはいい影響と感動を与えることができます。

2. No がはっきりと言える組織

責任の所在、そして責任の範囲がはっきりとしていることがシンプルな組織には必要です。自分が責任を負いたくないことに関しては最初から“**No**”をはっきりと言える組織にすることが大切です。せっかくミーティングで決めたことなのに陰で”私は賛成できない“あるいは”決めたことだけでどうせすぐに消えてしまうだろうから協力をするふりだけしよう“などということがまかり通ってしまう組織は人と時間とお金をむだに使っています。最初から **No** は **No** とははっきりと言える組織を作らなければなりません。そしてやると決まったことに関しては個人の意見は関係なく協力をしてもらわなければなりません。

No ということは必ずしも提案そのものが悪いという訳ではありません。みんなの意識としてその提案に対する優先順位が低いかもかもしれません。本当は組織として必要な事であるにも拘らず **No** というメッセージがみんなから発せられることも多くあります。そんな時リーダーとしてはその提案を実行に移すか、ペンディングとするか決断することになります。組織にとって必要なことはたくさんあります。それらのことに関して優先順位をしっかりとつけひとつひとつのことにフォーカスをしていくことが不可欠です。達成できないまま放置している懸案事項が多くなるとみんなの士気が下がってしまいます。ある程度プッシュすることは必要ですがひとつひとつを確実にこなしていく感覚を組織全員が感じていくことも大事です。

シンプルな組織はスタッフそれぞれが権限を持ち目的をいつも意識しているはずで、自分で納得のできないことは **No** といえるはずで。

3. 最後までやり通す

前述の **No** でも書きましたが一度意思決定がされたことは行動に移されなければなりません。そして進捗状況がしっかりとモニターされることも必要です。行動に移されるのかど

うかがははっきりとしないようなことは基本的に“No”だからです。”Yes”となった以上は関わる人全員が同じ目標に向かって協調をすることが大切です。PDCA サイクルにしっかりと乗せることです。

決まったのに何だか進捗していない、ということはどこの会社でも良くあることだと思います。責任者が不明確、責任者の意識不足、能力不足あるいは他の事が忙しくそのことに手が回らない、すなわちアサインメントの失敗です。あるいは決定したものの本当はみんなのやる気があまりない、ということもあります。

一度決めたことをしっかりとモニターする。モニターできないことはやらない、くらい徹底した覚悟で意思決定をする必要があります。そのような意思決定しかならないことを徹底するときには仕事はシンプルになります。権限委譲とフィードバックがしっかりとしている組織には物事を責任を持ってやり通すパワーがあるはずです。

4. あくまでも結果を重視する

勤怠管理のルールは何のためにあるのでしょうか？多くの場合会社が社員に求めているものは一定の時間を物理的に会社にいてもらうことではありません。それが必要な場合もありますがほとんどの場合、会社が社員に求めているのは結果です。ただ結果というものはなかなか明確に定義できないので仕方なく時間で拘束しているのだと思います。これはある意味では本当にしたいことができないためのごまかしだと言えるのではないのでしょうか？逆に考えると社員に求めている結果を明確にすることにより本当の管理ができるのではないのでしょうか？社員にとっても結果を明確に提示されることにより結果を出すための創造性を発揮できるのではないのでしょうか？

これもほとんどがスタッフそれぞれの自覚の問題ですね。シンプルな組織は自覚を持った人たちの集団です。

5. アイデアは誰でも持っている

シンプルな組織は風通しの良いものです。風通しが良い時社員は業務改善に関して積極的に意見を出そう、という気になります。なぜならば自分の出した意見が活用される可能性を感じるからです。風通しが良くないとアイデアを出そう、という気にもなりません。アイデアを活かしてもらうことに要する労力の多さにまずは幻滅してしまうからです。

また風通しが良い組織は現実的に出てきたアイデアを早く吸い上げ、検討することができます。いくら良いアイデアであってもタイミングによっては意味がなくなります。特に現在のような変化の早い時代ではタイムリーにアイデアを取り入れていくことが何よりも必要です。

組織の上下とは関係なくみんな何らかのアイデアを持っています。特に現場に近ければ近いほどそれらのアイデアは貴重なものです。そのアイデアをできるだけ多くそして早く集めることができるようにするために組織はシンプルでなければなりません。そしてそのような組織が成長するのです。

6. 目標に向かって突き進む組織

組織が大きくなればなるほど訳が分からなくなる傾向があります。この人は何をしているのだろうか？ この部署は何の目的のために存在しているのだろうか？このミーティングの目的はなんだろうか？ よく分からないことが多くあります。また多く見られることとして組織やミーティングの目的は分かっているのだが結果がすぐに出るでもなく結果になかなか結びつかない場合もよく見受けられます。いろいろな人がいろいろな意見をするのはいいことなのですが必ずしもすべての意見が会社を前進する方向でされているとは限りません。重箱の隅をつつくようなもの、責任逃れをすることが目的のもの、会社内のポリティックスなど外から見ると明らかにおかしいようなことが起こってきます。これは社内にいると良く分からなくなっている場合も多いのです。会社の文化がそうなってしまうのです。分かっているでも変えるためには大きな力が必要となり、おかしいと感じながら無力感に陥っている社員もその社内にいるものと思います。

シンプルな会社にとって必要なことは意思決定者をはっきりとすることです。そしてその人が行動に責任を持つようにすることです。そしてその人を信頼して仕事を任せることだと思います。そして周りは意思決定者が責任を持つ訳ですから責任逃れではなく本当にためになるような意見を出し、協力をしていくことが大事です。

シンプルな組織は責任が明確でありチームワークがいい組織です。そして組織の方向性に対してスタッフ全員がオーナーシップを感じているものです。

7. 知識の蓄積

情報の蓄積と言うことを考える時データベースやコンピューターシステムのことを考える人が多いのではないのでしょうか？ 大事な知識を貯めてそれを出来るだけ多くの人で共有することは大切なことです。そのための“Knowledge Database”などを作ることも大切です。

ただ現実的には情報というものは多くの場合それを収集した人の独自のメガネを通して見たものです。それが起こった時の状況など多くの要素を合わせて考えなければなかなか理解できないことが多いのです。これらを全て理解した上でないとなかなかそれが活かした情報として活用することはできません。仕事に応用できる情報として共有化を進めるためには結局人間を中心とした情報の共有化を進める必要があるものと思います。このような情報の共有化を進めるためにもどうしても社員同士の信頼関係が必要です。

知識とは情報量の多さではなく情報の関連性の理解にあると思います。単に情報量が多い人は雑学博士でありクイズ番組に出ればいいのです。またインターネットを使えばほとんどの情報は入手可能な時代です。知識とはそれらの情報を関連付けて消化し、理解することだと思います。組織としても単に情報量が多だけでなくそれらを関連付けて理解していく力が必要です。そのためにはどうしても人間の力が必要となります。コンピューターではできない理解力と判断力を組織として育てなければなりません。情報に振り回されないでしっかりとした知識を持つ組織がシンプルな組織になり得ます。

シンプルな組織は形式にとらわれず実質的な効果を追求します。

C. シンプルな組織をどう維持するか

組織がシンプルになってきたとしても放っておいては複雑な方向に向かってしまいます。シンプルな組織を維持するためにすべきことを以下のとおり挙げてみます。

1. 共有する

会派のビジョン、価値観および発信されるメッセージを社員全員で共有しなければなりません。

会社のビジョンやミッションステートメントは次第に忘れられがちになります。定期的に自分を含め全員にリマインドをしていく必要があります。自分たちの存在意義でありまた会社を運営していくためのエンジンのようなものですから大事にしなければなりません。これらを組織に沁み込ませるアクションを取る必要があります。

沁み込ませるアクションとはビジョンや価値観、そしてメッセージについて語り合うことはもちろんリーダー自らがアクションを通して重要性を示しそして社員がそのようなアクションを取った時あるいは取らなかった時にフィードバックをすることです。

シンプルな会社はアクションを重視します。そのアクションの前提となる考え方を共有することを重視します。そしてアクションを随時見直して会社の方向性がずれないようにしていかなければなりません。

2. フィードバックを大切に作る

組合や協会などと会社の違いは行動が結果を生み出し結果によって個人が評価を受けることです。このことを無視して効果的なチームを作ることは考えられません。ただ会社がその人に期待していることと評価の基準は一致しているでしょうか？ またその評価に応じて適切な報酬が与えられるようになっているでしょうか。

会社が期待することはその部署などにより異なります。それが売り上げなのか利益なのかあるいは他の事なのか、部署そして個人に対して会社が期待をしていることが明確であり評価もそのことを反映していることが大切です。

多くの人が自分自身に対して持っている主観的なセルフイメージと他の人のその人に対する評価は多くの場合異なります。自分ができる、と考えている人でも客観的に見てそうでもない、と見られている人は組織に多くいます。逆の場合もあります。会社として期待している行動様式と本人の行動様式のずれはよくあることです。このようなことをできるだけ避けるためにもまめにフィードバックをすること、そして目標設定を確認することは大切なことです。

人に期待することは変化します。その人が成長するにつれて期待は大きくなってしかるべきです。そしてそのことが励みとなるように本人に伝えていくことにより本人の成長とやりがいにつながるはずで、足りない点を指摘する場合もできるだけ本人が前向きに考えるような方向でフィードバックをする必要があります。シンプルな会社は社員ひとりひとりが何をすべきか、ということを確認に理解している会社です。

3. 財務的なシンプルさ

会社の経費は固定費と変動費に大別することができます。固定費はどうしてもかかるものと節約しようと思えば節約できるものに分けることができます。ただ節約できる経費、と言っても多くの場合すぐに下げることができないものが多いことも現実です。例えば健康保険代、家賃など会社が儲からなくなったからと言って翌月から下げることはできませんね。財務的にある程度の余裕を持った経営ができることを考えることは心の余裕につながります。どうせ税金を払うくらいなら、ということであればあるだけ使うようにされる経営者もいらっしゃいますが例え税金を取られても少なくとも半分以上は残るわけです。また利益を出すことによって会社の与信も改善されます。できるだけ節税をすることは大事ですが払うものを払った上で余裕を持った経営ができるようにすることはシンプルな財務状況を作り出す上で大事なことだと思います。

また会社の財務的指標は利益だけではありません。一番大きな経費（人件費でしょうか）の売上げに対しての割合、売掛金の滞留日数など会社を運営するにあたって常にモニターすべき指標は存在します。それらのモニターすべき指標を理解し、それらを常時モニターすることにより先手を打った経営ができるはずで、また会社の状況を理解するために役立ち、何をすべきかということを確認する手助けとなります。財務的シンプルさを追求することは経営全体をシンプルにすることと重要な関係があります。

4. モラルを重視

モラルの低い組織はシンプルな組織にはなり得ません。シンプルな組織は個人に権限を委譲し任せるわけですから個人個人のモラルが高くなければ成り立ちません。モラルをあげるためには一人ひとりの自己実現ができているか、目標がはっきりとしているか、そして行動に対するフィードバックをしているか、ということを定期的にしっかりと確認しなければなりません。

組織は個人の集まりです。個人に十分に能力を発揮してもらうことが会社にとって大事である、ということはどうしても忘れがちです。なぜこのように行動をしてくれないのだろうか、ということ悩む前にまずは個人が能力を発揮できるような環境を整えているか、ということを考えなければなりません。

ここで難しいことは個人は一人ひとりが違う、ということです。目標に向かって突き進むことが好きな人、叱られることが励みになる人、逆にやる気をなくしてしまう人、ある程度の規則的な縛りがないと不安に思う人、ルールが何もなくても自分で目標に向かって突き進むことのできる人など人により傾向が全く異なります。これらに対してきめ細かく状況を察し、対応できるように自分自身の考え方を柔軟に保っておくことも大切だと思います。理想は自分とは違う見方ができる人が組織にいてその人からいろいろなインプットをもらうことができることです。

シンプルな組織は絶えず組織のモラルを高く保つことに努めなければなりません。

5. モニターと見直し

どんなにいいことを始めてもそれが続かなければ意味がありません。意味が無いどころか時間の無駄使いになりかねません。新しく始めることはできるだけ少なくする代わりに始めたことは何らかの結論が出るまで続くようにモニターしましょう。新しく始めたことが中途半端に終わってしまう理由はたくさんあります。中途半端に終わってしまう理由はたくさんあります。新しく始めることに関しては進捗度をモニターするシステムを最初から導入しましょう。何らかのマイルストーンを設定する、あるいは出た結果を記録するなどのシステムを設定しましょう。

また始めた時は良いと思ったことも時間経つと効果が無いこともあります。周りの環境は変化しかつ組織も変化します。組織をフレキシブルに保ちやっていることやマイルストーンになる目標を定期的に見直して会社が意味のない行動をしていないようにしましょう。そのために誰も意見を吸い上げることのできる風通しのいいフラットな組織を維持しましょう。

シンプルな組織は絶えずシンプルになるように手入れが必要です。いいエンジンの調子を整えていけば会社は勝手に伸びて行くはずで。

IV. Simple Life

"Keep yourself clean and bright; you are the window through which you must see the world."

~ George Bernard Shaw

あなた自身をすっきりと明るく保ちなさい。あなた自身の窓を通して世界を見なければならぬから。 — ジョージ・バーナード・ショー

最近感じることでありますが生活をしていくこ自体結構複雑ですね。いろいろな付き合いがありますしあまり時代遅れ、と思われたくないですね。またさまざまな悪いニュースも毎日耳にします。生きていくことは結構複雑なことです。でも本音では主体的に自分らしい人生を送りたい、と考えている人がほとんどだと思います。私もその中のひとりです。幸せに生きるためには主体的に生きなければならぬと考えています。

また幸せになるためには自分だけでなく周りの人も一緒に幸せにしていくように生きていくことが大切ではないか、とも考えています。周りの人と喜びや悲しみを共有できること、そして周りの人たちのためになっていることを実感することが幸せのもうひとつの要素だと思います。

人生を主体的に生きることため、そして自分が役立っているという実感を持って生きていくことのために大事なことは考え方です。そしてシンプルな考え方を持つことが必要だと思います。このことに関して私が考えていることを書いてみます。

1. 本当に好きなことをする

私たちは流行に振り回されがちです。そしてどうしても他の人がしていることが気になります。“友達が旅行に行ったから旅行に行こう”、“こんな番組をみんな見ているよ”などということで流行に後れないように頑張ってしまう。周りの人がやっていることを気にし過ぎて必ずしも自分が本当にしたいことではないことをしていることも多いのではないのでしょうか？ 今はいろいろな情報が入ってきます。それらの多くの情報に振り回されてしまうことは時間の無駄ですね。多く入ってくる情報の中で有意義で本当に必要な情報はわずかです。情報のほとんどは別に知らなくてもたいしたことのないものではないでしょうか。

時間と言うものは全ての人に平等に与えられています。飛び交う情報に惑わされずにしつかりと地に足をつけて生きたいですね。自分が自由に使う時間は特に有効に使うべきです。多くの情報に振り回されずに自分が本当にしたいことを見つけてそのことに時間を使うようにすることは人生をシンプルにするために必要です。

2. 自分の価値

自分にとって一番大切なことは何ですか？ 仕事ですか？ 家族ですか？ 友達ですか？ あるいはお金ですか？ このような質問をするといろいろな答えが返ってくるものと思います。大切なことがあること自体が大切なことです。いろいろとある大切なことの中で特に“自分を大切に”ということを経験したいと思います。

自分が大切である、ということは一見自己中心的に思えるかもしれませんが。しかしここで言いたいことは自分自身が本当に価値のある存在であり自分の人生が価値あるものであることをしっかりと意識してもらいたい、ということです。そしてこの理解の上で自分のすべきことを追及していくべきだ、ということです。自分の人生は意味のあるものであり目的を持って生まれてきたのだ、という理解の上で人生を生きていくときにシンプルなパワーが生まれるものと思います。

人それぞれに異なる才能や性格が与えられています。問題を解決することがうまい人、お金儲けのうまい人、周りを和ませることができると喜ぶ人、人を喜ばせることが特に好きな人、など人はみんな違う才能や性格を持って生まれてきます。自分にはどのような才能があるか、何をすることが好きか？ そしてそれをどのように使えば自分の人生が意味のあるものになるのだろうか？ このことに答えを持って生きている人は素晴らしい人生を送ることができるものと思います。

自分の人生の意味と目的を定義できた人は周りに感動を与える人生を送ることができるはずで

3. 自分の人生には意味がある

私たちは本当に人との比較の中で生きていますね。周りの人と同じようなことをしていないと不安に思います。そしてみんなと同じだと安心します。隣の人が高級車を買えば高級車が欲しくなります。欲しくなるだけでなく、持たなければ隣の人よりもステータスが低くなってしまふ、と考えてしまいます。そして好きでもないものを好きでもない人に見せるために買ってしまいます。知り合いがハワイ旅行に行ったから自分も行こう、そして本当は“家にいてゆっくりと過ごした方が良かった”と思ったにも関わらず“ハワイは良かった”と話しをする、こんな経験は多くの方が経験をしていることでしょう。

人に振り回されずに自分の生き方に自信を持って生きている人に惹かれるのは私だけでしょうか？ こんなことを知っている、こんなことをしたことがある、などと自分のことをいつもしゃべりたがる人をうっとうしく思うのは私だけでしょうか？ カッコいい車に乗っている人をうらやむと同時にそんな車を買うことができるけど代わりに慈善事業に寄付をする人が本当にかっこいい、と思うのは私だけでしょうか？

社会の中で生きている以上他人が何をしているか、どのような生活をしているかと言うことに関して無関心でいることは難しいですね。ただ他人の生活や行動に振り回されることも避けたいですね。どうして周りに振り回されてしまうのでしょうか？ それは周りに受け入れられたいと言う思いが強いからですね。受け入れられるだけでなく一目置かれたい、と考えるからです。この願いは誰もが持っています。そして自分のことを本当に好きでない人ほど周りに受け入れられたい、と言う思いが強く結局その思いに振り回されてしまうのではないのでしょうか。

本当に自分らしく、自分なりに生きるために必要なことはまずはそのままの自分自身に高い価値を見つけることだと思います。アメリカで生活をするとう聖書の言葉をよく聞きます。その中のひとつは”Man was made in God’s image (人間は神の形に創造された)”という言葉です。もし神という存在がいるとしたら、そして人間ひとりひとりが目的を持って作られたものであるならばそれだけで人間は非常に価値のある特別な存在であることとなります。私もあなたもオリジナルでユニークな存在であり目的を持ってこの世に生を受けたこととなります。

このことを考えるとき自分の人生も他人の人生も大事にしないといけないな、と思わされます。そして一般的な基準では特にまだ“成功した”とは言えないような自分であっても存在していること自体に意味があることを受け入れ、自分という存在のユニークさを意識した上でできる限り輝きたいという思いが与えられます。

人生は不平等です。お金持ちの家に生まれる人と貧困の中で生まれる人。容姿が美しい人とそうではない人。頭の良い人と要領の悪い人。目立つ才能のある人とない人がいます。ただどのような環境や境遇の中にも輝いている人はいます。一見恵まれた環境にいる人でも苦しんでいる人は多くいます。国別の自殺率を見ても貧乏な国ほど自殺率が高いわけではありません。むしろ逆に先進国と呼ばれている国の方が自殺率が高いようです。

人の希望と境遇は必ずしも連動しないのです。どんな人生にも意味がありどんな環境にあっても輝くことができるものと私は信じています。その輝きは大きなものでなくてもいいと思います。周りのわずかな人にだけしか見えない輝きでもいいのです。ただ自分自身でしか発することのできないオリジナルな輝きが貴重なのです。

4. 主体的に生きる

自分の人生には意味があることを肝に銘じて主体的に生きていきましょう。別に周りの人と考え方が違っていてもいいのです。金持ちになることだけが人生の目的ではありませんし安定した生活と健康や娯楽が人生の意味だとは思えません。また名をなして有名になることを目標にすることもどうでしょうか。いいことのために一生懸命になることはすばら

しいことですが名誉は自分が自分に与えるものではなく他人が決めることです。あてにならない赤の他人の評価に自分の希望を託すこともどうでしょうか。

それよりも自分がユニークな存在であることを自覚して人の評価をあまり気にせずに自分の信じたことを主体的に追及していくこと、そしてその過程で周りの人を大切にしていくことこそが幸せへの近道だと思います。シンプルな生き方だと思います。

頼まれたことを断ることは難しい場合がよくあります。でも本当に主体的に生きたい場合はどうしても断らなければならないケースもあります。いろいろなことにチャレンジをすることはいいことです。ただ何でもかんでも首を突っ込んでいては自分が一番すべきことに使う時間がなくなるからです。

特に自分の目標がまだ見えないうちはいろいろなことにチャレンジをすることは必要です。いろいろな人に会いさまざまな経験をすることは貴重です。いろいろなことを自ら進んで買って出ること続けるうちに自分のやるべき道が見えてくるからです。そして一度やり始めたら何かをつかむまで辞めないで続けてみるのが大切です。

多くの人と親交を深めていくと特にいろいろなことを頼まれたり薦められたりします。シンプルに生きるためには次第に自分の使命を明らかにしてそれに集中していくことが大切です。本当にそれは自分がしなければならないことか良く考えることが必要です。

5. 二つのこと

自分の人生の意味と目的を定義できたならば自分に与えられた才能を今自分が置かれた環境の中で最高に発揮する努力をすることが大事です。自分がどれだけ周りに貢献できるか？ そして同時にどれだけ成長して行くことができるだろうか？ このふたつのことをいつも考えて毎日を生きて行くことができればどんな環境にあっても充実した毎日を送ることができるのではないか、と思います。

いつも好きなことをできる、とは限りません。多くの場合はがんばって自分自身を前に進ませていかなければなりません。その過程では苦痛なこと、やりたくないこと、苦手なことにも必ず挑戦しなければなりません。ただそのようなことを通じて貢献と成長というふたつのことを追求していくならば自分自身が本当に役立つ存在になっていくものと思います。自分の生涯の目的を発見できる人は幸いですね。自分に価値があることを信じ自分に与えられた使命に向かって突っ走りたいですね。

私自身今は会計士をやっていますがもともと会計士になろうと考えてキャリアを積み重ねてきたわけではありません。いろいろな紆余曲折があり多くの人にお世話になり次第に会計士の仕事が好きになってきました。仕事はやってみないとわからないものです。会計士はいろいろな人に出会い、いろいろな経験を直接的、あるいはクライアントを通して間接

的に経験することができます。私のように人に会うことが好きで好奇心の強い人間にはびつたりの仕事だと言うことを発見しました。しかも社会人になってから紆余曲折した間のいろいろな経験がこの会計士の仕事に活かされています。人生はおもしろいですね。大事なことはその時々々に与えられた環境、仕事にしっかりと打ち込み成長していくことがその後の人生で大きな財産になることなんだ、と考えさせられます。もっとその時々々に与えられた仕事に一生懸命やっていたらよかったな、とも思います。でも人生が終わる前にこのことに気がついて、そして好きなこと（好きだと思っていなかったことですが）ができている自分が幸せものだとつくづく思います。

6. Grace (恵み・憐れみ)

私はこのことばが好きです。長女の Middle Name は Grace です。人生を省みるとき多くの人から Grace を受けていることを感じます。私自身が Grace を与える人間になりたいと思います。自分に対して価値を認めるとき他の人の価値も認めることができるようになると思います。私自身結構傲慢で鼻持ちならない人間ですが自分に与えられた Grace を考え、また自分だけでなく全ての人本来素晴らしい価値のある人たちであることを意識する時周りの人を大事にすることが少しずつですができるようになります。

人を大事にすることは誰にでもできるものではないと思います。でも人を大切にすることは仕事で活かすことのできるスキルであるだけでなく人生を豊かにしてくれる大きな要素であると思います。人を大切にしなければならない、いつも意識的に努力をすることもできるとは思いますが一番大事なことは自分を含めすべての人が大切であると心底納得してしまうことだと思います。

誰でも友達や偉い人にはそれなりの対処をします。自分が尊敬している人が少し間違えたことをしたとしてもすぐにその人を見下してしまうことはありません。助けを求められれば喜んで助けることもするでしょう。それに対しもし普段から軽蔑している人が同じ間違いをしたら憤慨することでしょう。そして助けを求められても快く助けることはしないかもしれません。それは友達や尊敬する人には価値を認めているからです。価値を認めている人は大切にします。その人のいい所が目につくようになります。それに対して価値を認めていない人は悪いところが目につくようになります。そのような人にはネガティブな感情を持つようになってしまいます。シンプルに楽しく生きるためにはポジティブなことに目を向けていることが必要です。ポジティブに楽しく生きるためにはまずは自分自身に価値を認めそして周りの人の価値も認めることが大切なのです。

以前テレビの番組でエイズに感染している青年がインタビューされていました。彼は何と父親にエイズに感染した血を注射されていたのです。彼はこのように答えました。“私は神に許されている。だから父親を許すことができる”と。多く許された経験を持つ人は多く許すことができると思います。多く愛された経験をした人は多く愛することができる

思います。心の状態を整えることにより自然とシンプルにかつ幸せに生きることができるようになると私は信じています。

7. 誰でも成功できる

自分の価値を認識して生きがいを見つけ、他人と比較をしないような生き方がシンプルな生き方だと私は思っています。金持ちになるか、有名になるか、などはシンプルライフの結果でありそのこと自体は幸せとは特に関係がない、とも考えています。

本当に成功したと言える人生はその人が自分に与えられた能力を最大限に発揮して周りの人にいい影響を与えることのできているものだと思います。必ずしも富や名誉とは連動しません。ただシンプルにかつ主体的に自分の目標に向かって歩んでいる過程そのものが成功だと考えています。

私は今アメリカに住んでいます。アメリカには自分が主体的に行きたいと考えて渡米した日本人が多くいます。ただ現実には甘くはありません。当初の志を忘れ夢が次第に小さくなり、そのうちに比較の世界にどっぷりとつかり少しばかりの給料の差などで落ち込んだりしてしまいがちです。私の役割はそれぞれの人に与えられている価値を信じ志を持ち続けってもらうことだと考えています。

自分の価値を信じ毎日を最大限に活かし成長し続けることが幸せでありまた自分の夢を実現するための道であることを信じているからです。お金やステータスとは関係なくそのように歩んでいる人が成功者だと思います。

8. 分けるものはたくさんある

自分が Grace により生かされていることに納得した時他人のことにいい意味での関心を持つことができます。そして自分だけで何とか生きていかなければならない、という気負いが軽くなるはずです。

自分ことを中心に考えて生きるとは意外と疲れるものではないでしょうか。自分の弱さも他人の欠点も大目に見て長所を認めて一緒に生きていくことが結果的には自分の人生をシンプルかつ豊かにしてくれるものだと思います。

人生はもともとそのようにデザインされているものだと思います。どんなに成功して有名になっても金持ちになってもその喜びをともに分かち合うことのできる人たちが周りにいなければ悲しいですね。仕事柄かなり裕福な人と会うこともあります。必ずしもお金持ちイコール幸せということではありません。離婚や訴訟などを抱えて大変な毎日を過ごされているお金持ちも多くいらっしゃいます。そのような人を見る時自分の肩書きや財産とは

関係なく人と人としてお互いの価値を認め合った人間関係をいろいろな人と作って生きることが幸せにつながるのだな、と思わされます。

人生はゼロサムゲームではありません。多く与えるものは多く与えられます。世の中は変化していくとともに日々新たな価値が創造されています。現状の中で自分だけが勝とうと思うのではなく新しい価値を創造してそれを分け合っていくような生き方がしたいですね。

9. 今を大切に

“Yesterday is history, tomorrow is a mystery, but today is a gift, that is why it is called a present.”

いろいろなことを悩み、考え、堂々巡りをしていることはありませんか？ このようなことを繰り返すことはありませんか？ 私は時々あります。悩んで考えて物事が変わるわけではありません。明日のことはいくら心配しても変わらないですね。また昨日のことをいくら後悔しても変えることはできません。今をどう生きるかで過去の経験が生かされまた将来を変えることも可能となります。

結局は今をどう生きるかということで人生が決まります。それだけ“今日”は大事なのです。自分でどうにかできることは“今”だけだからです。今をどうするかによって将来が決まってしまうのに“今”よりも過去や将来に捕らわれすぎている自分がいることに時々気付きます。

今を最大限に生きることを目指すことはシンプルな生き方だと思います。もちろん“今”を最大限に生きるためにはその準備をしなければなりません。週の始めにその週にすることの計画・吟味をすることもそうですし朝仕事に入る前に目標を立てることも必要です。そのような準備をした上で“今”を最大限に生きていくことを考えたいですね。

それでは今を最大限に生きるとはどういうことでしょうか。毎日どのように生きるかを考えて、前向きに、感謝の心を持って、小さなことにも忠実に、そして人を大切に生きてることなのかな、と思います。自分が世界にひとりしかいない、自分しか埋めることのできないパズルの最後のピースだと思って前向きに毎日を生きてことができればもうすでに成功者であると思います。やっていることがどんなに小さなことのように思えてもそれはあなたしか埋めることのできないピースなのですから。

V. 後書き

人生の目的を見つけることは大事なことです。しかしこの複雑で情報過多の時代において自分の方向性に関して確信を持つことは簡単ではありません。自分の将来のことを考える場合その中でも特に気になることは仕事のことだと思います。みんなが特定の分野で“できる人”になる可能性を持っています。ひとりでも多くの人が“できる人”“なって充実した仕事をしてもらいたいと思います。そのために少しでもこの小冊子が手助けになることを願っています。

経営に関しても同じです。会社の経営者はやることが非常に多くありますがその中で重要なことにまとを絞って有効なアクションを引き起こすことの参考にさせていただくことを願っています。

本書では **Simple work, Simple Company, Simple life** の順番で書きましたがもっとも重要なものは **Simple Life** だと思います。まずは自分の価値観を明確にしてそしてそれを仕事にも広げていく、ということが大事なのではないか、と思います。私生活と仕事に関して裏表がなく **Integrity**(誠実さ)を持って両方を前向きにやっていくことができることが私にとっては理想です。

Simple Company は私には関係ない、と考える方もいるかもしれませんがいい仕事をしていると人を任せられます。その人たちをリードすることが必要になってきます。そんな時に参考にさせていただいたらいいかな、と思います。

この小冊子を書くにあたって多くの方々の協力をいただきました。推敲を下さった浜野さん、大野君。デザインしてくれた宮嶋君、EBookにする方法を研究してくれた小林君を始めとする **Two Miles** の仲間たちに感謝をします。またアドバイスをくれた両親、そして **Orange Business Network** の仲間たちにも感謝いたします。

まだまだ私自身が右往左往しながら **Simple** を目指してやっています。でも本書でも書いたように目指していること自体が成功だと考えています。一緒に考えながらできる仲間が増えることを期待しています！