

業士の場合

経営者の生き様や氣迫を学び 経営者を志すことができました

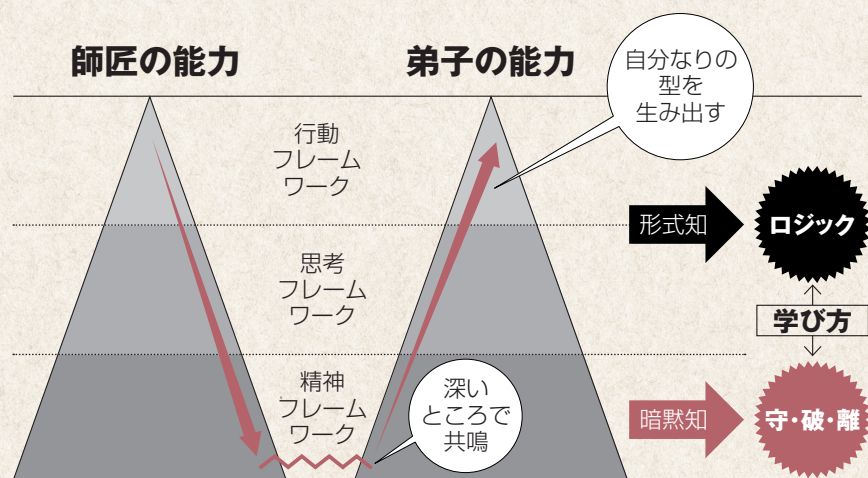
「現場から学べ」との
教えてヒット商品を開発

社会保険労務士法人と、給与コンサルティング会社を経営している北見昌朗さん。地元の新聞社で経済記者としてキャリアをスタートした。「給料に不満があった。もっと経営者と従業員が一体化し、みんなで業績を上げて分かち合う経営が必要と実感した」と述懐する。一方、バブル経済で採用難が続いていた当時、記者として経営者に取材すると、給料をいくらにすればいいかわからず困っている経営者が多いことも知った。そんな26歳の頃、同じビルに入居していた菊水化学工業社長の遠山昌夫さん取材した。

「面見がいい方で、よくかわいがってもらいました。戦時中、一度は死を覚悟した人。オーナー経営者の、逃げない、ぶれないという迫力のある生き様に圧倒されたのです。『こうなりたい、』という思いの強さで人生は決まる」とい

う言葉に、自分もそんな生き方をしたいと思うようになりました」しかし、何をすればいいかが見つからない。そんな30歳の時、公認会計士の大平吉朗さんに出会い、かわいがられるように。「ある日、居酒屋で『強いニーズがあるのだが、給与のコンサルティングができる人がいない』と聞き、これだと思った」と北見さん。入社後から抱いていた給与制度への問題意識もベースにあった。

そして、社会保険労務士資格を取得し独立。遠山さんの「現場から学べ」との教えを守り、中小企業の給与実態調査を敢行する。当時、役所が発表する「モデル賃金」しかなかったからだ。こうしてできた「ズバリ！実在賃金」という画期的な調査データがヒットする。「今や従業員は30名で、名古屋最大の社労士法人となりました。かつ実在賃金データによる実践的な給与コンサルが可能なのは当社ぐらい。遠山先生と大平先生のおかげです」と北見さんは強調する。



最初は、師匠の行動を形式的にまねするところから始める。そうしているうちに、「なぜそういう方法で行うのか」という考え方が分かってくる。そしてさらに「何のために行うのか」という精神、マインドを知り、共鳴する。あとは、自分なりの思考法や行動を付加していけばよい。

識者インタビュー “守・破・離”のステップで 精神のフレームワークを学ぶ

大事なのは、最後に
師を超えること

十数年、社会人向けMBAプログラム事務局長を手がけましたが、伸び悩んでいる人は、自分らしさにこだわってしまい、他人の考え方を受け入れない人が多いと感じていました。カリスマ経営者として名高い孫正義氏や柳井正氏なども、実は師と仰ぐような存在がいて、謙虚に学び今日の地位を築いたのです。いきなり自分流でうまくいくという人はほとんどいないのではないのでしょうか。

まずは自分に合う「師匠」を見つける必要があります。基本的には、自分が「こうなりたい」と思うような理想の存在です。

師匠が見つかったら、そのノウハウを学ぶことになります。その時に、師匠の発言や行動など、目



(株)フローワン
代表取締役CEO
若林計志氏
Kazushi Wakabayashi

株ビジネス・ブレイクスルーで画期的な海外オンラインMBAプログラムの立ち上げ、運営にかかわった後、2012年7月、現職。マネジメント研修などを手がけている。主著に『プロフェッショナルを演じる仕事術』（PHPビジネス新書）。

に見える部分からフレームワーク（型）を見いだし、まねてみることから始めるわけです。その型をまねしているうちに、「なぜ師匠はこういうやり方で行うのか」という考え方を思考フレームワークを知るレベルに至ります。そして、その考え方を実践しているうちに、「何のためにこうしたことを行うのか」という哲学や生き方（精神フレームワーク）のレベルに行き着くのです。この「精神フレームワーク」がしっかりとっていないと、「思考フレームワーク」や「行動フレームワーク」をいくら習っても役に立ちません。なぜなら、「精神フレームワーク」こそがすべての活動の源泉となるからです。

たまにマニュアルに書かれていること以外の対応ができない人をよく見かけますが、それは「精神フレームワーク」まで行き着いて

いないからです。師匠の「精神フレームワーク」が自分のものになつていれば、その場に合ったベストな対応ができるはずですが。

「精神フレームワーク」のレベルまで学ぶには、武道などで用いられる「守破離」という手法が有効です。まずは師匠のすべてを受け入れてまねる（守）。「役に立ちそうなどころだけまねしよう」という考えは通用しません。役に立ちそうなどころ、が素人には判断不能だからです。そうして基本の型を習得したら、型を破って自分なりの発展を試み（破）。最後は独自の型をつくり出す（離）。大事なのは、師匠を敬いつつも最終的には超えようと努力することです。そうでなければ、二流のコピーで終わってしまいます。逆に師匠を超えようとするので、その偉大さを知ることにもなるのです。

私の“守破離”年表

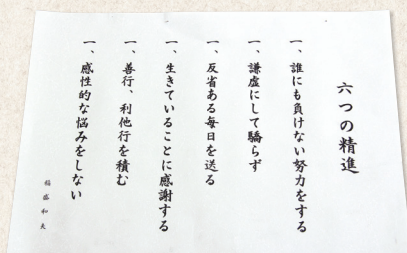
守 経営者の生き方に惹かれる
26歳の時に遠山昌夫さんと出会い「こうなりたい、という思いの強さで人生は決まる」「ただ食べて生きるだけの豚になるな」という激しい生き方に触れ、自らも経営者を志す。

破 経営テーマを見つける

30歳で大平吉朗さんに出会い、探していた事業テーマを見つける。遠山さんから学んだ経営哲学を実践する方法論として、「給与コンサルティング」の確立を目指す。

離 独自サービスがヒット

画期的な給与実態調査に基づくデータサービス「ズバリ！実在賃金」をリリースしヒット。会社を軌道に乗せた後、2008年に京セラ創業者・稲盛和夫さんの「盛和会」に参加。



稲盛さんからは納税と雇用による社会貢献の意義を学ぶ。この実践は銀行からの信頼につながり、2億円の借入れによる事務所建築に結実



弟子 北見昌朗さん(57歳・右)
(株)北見式賃金研究所・社会保険労務士
法人北見事務所／名古屋市西区

師匠 遠山昌夫さん
菊水化学工業(株)最高顧問

1930（昭和5）年生まれ。終戦後、裸一貫で塗装業を始める。その後、自ら塗料の発明改良を志し、59年に建築塗料メーカーの菊水化学工業を設立。一代で社員数370名強、年商200億円以上の東証2部上場企業に育て上げる。