

White Paper :

## George's Approach 2020 Vol.7 事業の持続可能性＝経営の目的

2020年9月30日 YouTubeリリース  
(株)ウエイクアップ 島村 仗志、岡本 直子

変容の時代に生きるビジネスパーソンに向けて、これからの時代にどうアプローチするか、具体的な方法やその背景にある考え方をお伝えする動画シリーズ「George's Approach 2020」より、「事業の持続可能性＝経営の目的」をテーマに、代表取締役社長 島村仗志（ジョージ）のアプローチを、ナビゲーター 岡本直子（なおちゃん）が聴きます。

### ～ 本日のテーマ ～

岡本： 本日のテーマは「事業の持続可能性＝経営の目的」についてです。



2020年1月のダボス会議では「ステークホルダー資本主義」について議論が交わされました。利益を目的とする株主資本主義は役割を終え、時代はステークホルダー資本主義へと動きだしています。ですので、経営の目的は利益だと信じて疑わない方には、今日のお話はお役に立たないかもしれません。では、経営の目的は一体何なののでしょうか？という

のが今日のテーマです。

ステークホルダー資本主義だけが、これからの正解かどうかはわかりませんが、経営の目的として、いま目指すべき方向はどういうものか、皆さんの会社は時代の変化についていっているのか、ということについて話していきます。

「経営」というと、自分の役職や立場には関係ないと思う方もいらっしゃるかもしれませんが、ジョージがお伝えするアプローチは、誰にとっても自分事として捉えることができる内容になっています。

2016年に発足した「みんなで幸せでい続ける経営研究会」（略称：幸せ研）では、ジョージは、慶応義塾大学大学院の前野 隆司教授と、共同代表を務めています。その研究会での学びも含めて、経営の目的とは何かということと、その目的を達成するためにまず身につけたい力について、お伝えしていきたいと思います。

## ～ 3つのポイント ～

島村： 経営の目的は利益だと習ってきたし、その考え方は今も厳然とあります。一方で時代の流れは確実に変化してきているので、これも本当に大切なテーマですね。

今回も3つのポイントでお伝えしたいと思いますが、1つ目のポイントは、ずばり「経営の目的は関係者一同の幸せである」ということです。この考え方をポイントの最初に挙げたいと思います。2016年にこの研究会（幸せ研）を立ち上げたときには、「いやいや、それってどうなの？」という風向きがあったのですが。

岡本： 「経営の目的が、幸せだなんて…」ということですね。

島村： そうそう。それが確実にあったんです。けれども、ダボス会議での「グレート・リセット」の話、そしてその前に発表された WEF<sup>1</sup>の「ステークホルダー資本主義への移行」というメッセージも、世界に衝撃を与えたと思いますが、実際に経営の目的を「幸せ」として置いて経営に従事している方の数は圧倒的に増加している。その可能性は確実に認知され始めていると思うので、今日の話でも、そのことを最初のポイントとして挙げました。

---

<sup>1</sup> WEF：The World Economic Forum（世界経済フォーラム）

中でも、スイスのダボスで開催される年次総会、いわゆる「ダボス会議」がよく知られている。

2つ目のポイントとして、これは研究会で前野先生から教えてもらったことなんですけど、「幸せな人はそうでない人に比べて、創造性が3倍、生産性は1.3倍」という研究成果があるそうなんです。もしそうなのであれば、そのリソースは、特に日本は労働人口の減少というチャレンジに直面していく中で、創造性3倍、生産性1.3倍という、本来持っている可能性はすごいリソースになるので、これに着眼しない手はないと思っています。

同時に僕は、今年は、「日本で一番大切にしたい会社」シリーズの坂本 光司先生<sup>2</sup>の大学院のプログラムに参加していて、関係者一同の幸せを目的とした経営を展開している日本中の企業の事例を研究しているのですが、もう見事というか、素晴らしいなと思う企業がたくさんあります。

これらの企業の事例は、これから、日本だけでなく世界の経営者が視野に入れる必要のある一つの在り方ではないかと思っています。

そういう大きな話とはもかくとしても、自分たち自身は何から着手するかという意味で、3つ目のポイントは、まずわれわれ一人ひとりが身につける力として、「幸せを感じる力」、もう少し正確に言うと「自分の幸せに言葉を与える力」が、これから求められてくると思っています。結局、どんなシチュエーションでも、幸せを見つける（感じ取る）力さえあれば、自分で幸せでいられる。そのことを、はじめの一歩として、皆さんに提案したいと思いますね。

## ポイント Keys

経営の目的は関係者一同の幸せ

Purpose of business is happiness and well-being of all those concerned

幸せな人は、そうでない人と比べて、創造性は3倍、生産性は1.3倍

People who are happy have 3 times of creativity and 1.3 times of productivity as many as people who are not happy

まず、身につけたい力は、幸せを感じる力、自分の幸せに言葉を与える力

The ability we want to develop first is the one to feel happiness and express your happiness in words

<sup>2</sup> 坂本 光司先生： 法政大学大学院 政策創造研究科教授  
「日本で一番大切にしたい会社」大賞審査委員長でもある。

岡本： ビジネスの目的は関わる人すべての幸せで、幸せな人は創造性も生産性も高い、というのはウエイクアップの社内でもいつも言っていますよね。私自身も、「幸せ研」を共同運営してくださっている前野先生の「幸せワークショップ」を、以前受けましたが、そのときに、幸せを感じるとか幸せに働くって素晴らしいなあという気持ちになりました。ですので、ぜひ多くの方にそういう体験や実感をお届けできるといいですね。

島村： そうだね。ちょっとイメージを膨らませてみて欲しいのは、たとえば、「幸せな組織と幸せでない組織があったら、どちらに所属したいですか？」と言われたら…。

岡本： おそらく多くの方は「幸せな組織」を選びますよね。

島村： そうだね。だから、人が集まるということは、エネルギーとカリソースが集まってくるということで、結果として持続可能性が高い。今日のテーマでもある、持続性が高まることはほぼ間違いない。難しく考える必要はないんだよね。

## ～ 自分一人でも、実践する意味はあるのか ～

岡本： だからやっていこう、という話だとは思いますが…。とは言っても、良いことだというのはわかるし、実際に自分はそれに賛同する、「幸せ」を大事にしたいと思っている。けれども会社の方針では「幸せ」など大事にしていない、という方もまだまだ多いのが現実ではないかと思います。

そういう中において、仮に自分一人だけで「幸せを感じよう」と意識しても、それでも意味はあるのでしょうか？

島村： いい質問だねえ。それに対しては、「意味がある」と断言したいですね。

やっぱり、自分が所属している会社に対しても、それ以外でも、自分以外の誰かの気持ちをコントロールすることはできないですよ。でも、ささやかな影響を与えることはできるかもしれない。一人の社員という立場で、会社そのものの企業風土・文化を一気に変えることはできないのが現実だと思うので、そう変わることを願いつつも、あまりとらわれないほうがいい。

けど、じゃあ何もできないか？というのと、そんなことはなくて、今の環境の中で「幸せを見つける力」を自分で育てていくことが、とても大切だと思うんですよ。もし、その方がリーダーだったら、自分が影響を及ぼせる範囲、周辺の人たちにそのエネルギーを届けることができる。違う言い方をすると、幸せな人でないと「幸せ」は…う～ん、なんて

いかな。

岡本： 幸せは人に伝播するって言いますよね。

島村： そうそう、幸せは人に自然に伝わる。だから、まず「自分が幸せでいる」と選択するということは、結果として自分の周りにいる大切な人たちに幸せのエネルギーを届けることに繋がる。だから、そういう意味で、とても意味があることだと思いますね。

そこまでいかずとも、どんな環境でいようと、幸せでいる力が身につけば、その人は創造性3倍、生産性1.3倍で、すごいパフォーマンスを、本来持っている力を周辺に還元できるという意味でも素敵なことじゃないかな。だから、周りのことを言い訳にせず、自分でまず幸せを選択するという力を、われわれ一人ひとりが身につけていくといいよね。

～ 「被害者」ではなく、幸せを選択する「当事者」として ～

岡本： 「周りを理由にせず」というのがポイントですね。

島村： それこそ自分が自分を幸せにできる力であり、周りを言い訳にしないということが、本当の「幸せ力」につながっていく。このシリーズで一貫して何度も出てきているんだけど、周りを理由にして自分を「被害者」の場所に置くというのは、人生の中でそういう瞬間があるのは普通だし、人間だから僕もそういう時もあるんだけど、でもそこに長居しないっていうことが大切だと思う。

そんな中にいる自分をどう見るか、そこにどんな言葉を与えていくかということが、すべてのチャレンジに向き合うときの根本的な姿勢だと感じている。だから「評論家」にならずに「当事者」でいる、ということはずっと言ってきたし、今回のこのテーマでも、幸せを選択する「当事者」でいよう、ということになるのかもしれない。

岡本： ジョージはよく「目の前の現実自分が作っている、作っていきける。だったら、あなたはどんな現実を作りたいのか？」みたいなことを言っていますよね。

島村： 映画「マトリックス」を観たことがある方もたくさんいると思うけれど、「現実」は現実のようで、結局、自分の意識で作っている、というふうに見たほうがおもしろくなる、というのは、最近の一つの到達点かな。どんな「現実」を見るかは「自分の意識が決めている」と見たら、おもしろくなってくる、というのは自分の体験としてある。

つまり、思い通りにならないときには、「なんだよ！」と愚痴っぽくなるのが普通なんだけど、そうなっていると思ったら、「またオレ、これで成長しちゃうよね」を口癖にするようにしている。(笑)

岡本： それはよく言っていますね。(笑)

島村： とにかく、幸せを自分で言葉にする、ということが大事かなと思いますね。

## ～ フォローアップ・クエスチョン ～

岡本： ということで、今日は「事業の持続可能性＝経営の目的」についてお届けしました。

動画の最後にフォローアップ・クエスチョンもお出しします。このクエスチョンが、今日お伝えしたことを実践いただく際のヒントになれば幸いです。皆さんもどうぞ、実際のビジネスシーンで「幸せを感じる」を、お試してください。試してみても感想やご質問などがあれば、ぜひ、YouTube のコメント欄にお寄せください。

島村・岡本： ありがとうございました！

### フォローアップ・クエスチョン Follow-up question

**仕事をして、あなたが  
ちょっと幸せだったときの  
こと、教えてください。**

**Tell me when you felt a  
little bit of happiness  
through work.**

