

# 私の人生観、経営観



株式会社 クリナム 代表取締役社長 ● 濱田 浩康

(本稿は、2010年8月に開催した「第8期 人間力養成塾」例会での講演要旨に加筆・修正したものです)

## 1. 航空自衛隊勤務とクリナム入社までの経緯

私は、昭和36年、香川県善通寺市で生まれた。クリナムに入社するまでは、昭和52年から平成13年8月までの24年5カ月、防衛省の航空自衛隊で勤務をした。

まず、昭和52年に埼玉県にある熊谷基地に入隊した。そこには航空自衛隊生徒という、中学を卒業して自衛官になるコースがある。たまたま父親が陸上自衛官だったためそういう制度があることを知っており、私自身も非常に親近感があったので一般の高校も行きたいが早く自衛官になれるのならと、52年に入隊を決意して熊谷基地に入隊した。

その4年後、生徒基礎課程、空曹候補者課程を経て、三等空曹の階級章が19歳で付いた。そして、福岡・築城基地でF-4EJ（ファントム）等の整備に従事した。この飛行機は機材が後付けなので整備能力が悪く苦しめられたことを覚えている。築城基地には11年半いた。

次に、浜松基地に約2年間勤務をし、その後は北海道・当別分屯基地というレーダーサイトで勤務をした。その次が自衛隊山形地方連絡部（後の自衛隊山形地方協力本部）で、主に自衛官の募集をした。ここで事務所長を半分、本部の企画班長を半分務めた。約3年間の勤務であった。

そして、東京・市ヶ谷にある航空幕僚監部人事教育部に1年1カ月勤務して、母親が創立した会

社を継ぐために、平成13年9月1日付で株式会社クリナムに入社した。

## 2. 病気の体験

私は自衛隊の熊谷基地から巣立って築城基地に11年半いたが、移った当初は階級が下の古参の空士の人たちが大勢いた。その中で19歳で1つ上の階級を付けているので厳しい視線やねたみとか恨みみたいな状況があった。小隊の中では、仕事もOJTで9カ月の実務訓練を受けただけだから、古参の空士の方ができる。若年隊員教育や新着任者教育が多く、本来の整備の職場には行けない。そんなことが1年間続いた。

そして、服務指導幹部からクラブ活動に参加することを指導され、自衛隊生徒のときに所属したサッカー部を築城基地でも継続して、北九州リーグに所属した。そして、5部制で4部に属していたチームを、3年掛けて1部にまで上げた。私はエースストライカーでペレと呼ばれ、4部から1部に上がるまでは毎年得点王になっていた。そして、今でいうとJリーグの一つ手前の日本リーグに入れるという状況に来たときに、私は途端に体が重くなった。まぶたも重く、おかしいので衛生隊で尿検査を受けるとグラム単位でタンパクが出ていた。

急遽、福岡の自衛隊病院に担ぎ込まれ、即入院した。病名はネフローゼ症候群であった。ネフローゼ症候群は今の医学では原因も分からなければ、

的確な治療方針も見つからないという難病である。幸いにも軽度であったが、ステロイドを約3カ月間服用した。そして、もう大丈夫と判断されて部隊に戻る。ただし、医者曰く、一生懸命やっては駄目という病気で、激務をするとすぐ再発する。そこで、診断書に、輪番の夜間警備やシフト勤務から除外することを記入してもらったり、常日勤にしてもらった。それでも年に2回、三日三晩の徹夜訓練時にはさすがに再発する。3年間ぐらいは入退院の繰り返しであった。

外見は健常者と何ら変わらないから、上官や先輩、同期や後輩も含めた周りの人間にこの病気を理解してもらうことには苦勞もしたし、精神的にもつらかった。再発のあげく、管理業務やデスクワークの仕事に回ると、そこは古参の空曹ばかりである。「おまえが来ると誰かが動かなくてはいけない、おれは嫌だ」と、みんなこのような状況だった。小隊長ではらちがあかないから、隊長に直訴して隊本部での勤務を希望して、庶務で1年間勤務して、その後、1つ上の組織の本部に拾ってもらって総務人事に職転できた。

振り返ってみれば、この病気の体験は悪いことばかりではなかったと感じている。そもそも私は気性が荒いので自衛官に入ったような人間だから、酒の席でチンピラなどが絡んでいると仲裁を買って出たりしていた。そのままいくとこいつはどこかで命を落とすのではないかと、神様からしばらくじっとしておいた方がいいよと言われたのではないのか。それまではスポーツもできるし、仕事も早かったし、そういう中で慢心した心があって、それを反省させる意味で病気を神様が与えたのではないか。そのときに、やりたくてもスポーツがもともと苦手な人、少し障害があってできない人、仕事も一生懸命やりたいのだけど何かの事情があってできない人の痛みが初めて分かったような気がした。その思いが、後に幹部になっていろいろな激務に耐えられるようになった底辺になるような気がしてならない。

### 3. まず現地偵察

奈良の幹部候補生学校では8月に、完全武装をして60km行軍の訓練を行う。完全武装とは、ヘルメットをかぶって、戦闘服を着て、編上靴を履いて、タオルや乾パンなど最小限の食料が入った雑嚢と水筒に銃を担ぐといういでたちである。そして、ただ歩くのではなく、そこではいろいろな状況を付与される。例えば、左足骨折という状況になれば、同じクルーのメンバーは彼の手当をして、担架に乗せて、次の目的地まで行かなければいけない。また、想定しているルートを時間までに到着しなければならないのだが、幾つかのフェーズに分かれている。進んで行くと、橋が落ちていたりする。朝の8時に出発して翌朝の9時に戻ってくるのだが、睡眠をとらずに行軍する。

この本番の前に教官は、必ず一同に現地偵察をした方がいい、地形などを確認しておいた方がいいと説明する。クルーはそのときは納得している。では、月曜日から始まるという直前の土日になると、それまでもタイトな教育や訓練を受けているからみんな息を抜きたいのである。私はまじめに土日の2日間で、一緒のクルーと柳生の里へ現地偵察に行って、自分が歩いてきたところの樹木に赤いロープでマーキングをした。結果は、現地偵察をしていたわれわれはいの一番に着いた。何もなかったところは時間が足りず、「状況終了!」ということで、車にピックアップされる。

この60km行軍は猛暑の中で本当に過酷である。そういう中でも、事前に準備をして確認をしておく、どんな状況があってもみんなで分担してできるし、目的をスムーズに達成できる。したがって、事前の現地偵察、この人間力養成塾でも「現地・現場」という言葉が非常に多く出てくるが、まず自分の目と足で確認しておくことの重要性を学んだと記憶している。

#### 4. 幹部としての心得を学ぶ

当別分屯基地は約250名の部隊である。幹部自衛官は総勢で約20名、ヘッドに群司令、本部に私（総務人事班長）と運用班長、各隊に隊長が3名、監視管制隊には、要撃管制幹部が14～15人、という構成であった。

私は総務人事班長だから、総務と人事を担当した。また、指揮官の補佐的な副官としての役割がある。そして、基地と町をつなぐパイプ役の広報がある。レーダーサイトは24時間レーダーを回さなければならない。落雷などで電気が止まると自家発電を行うが、低音の共鳴音が発生して地域住民から苦情が来ることもある。これらの対応も総務人事が行っている。定年退職する隊員の次の仕事を見つけるための就職援護も、総務人事が担当している。隊員の健康などを管理する衛生があり、衛生班長も兼務である。隊員の服務規律を取り締まる服務指導係官も入れると、8つの職務である。これを1人で行っていた。

人事の仕事は昇進や異動の時期はシビアになるが、その仕事は夜の9時頃からしか取り組めない。したがって、帰宅は夜の12時半から1時の間、そして朝6時半には家を出る。平均睡眠時間は3時間、土日のいずれかは必ずつぶれていた。そのような3年間を過ごした。

当別分屯基地は札幌から北北東30kmのところに位置する。札幌から南に20km行ったところに千歳基地がある。国会議員や内局部員の方々などが航空基地とレーダーサイトを視察されることもある。その際には接遇幹部のような役割もあり、本来の大事な人事の仕事は夜中にやらないと追いつかない。

ある日、当別の部隊で上級部隊長の初度視察があった。部隊長の訓示から始まって、町の名士の方々との懇親会の席に隊員の事故の通報が入った。私は1日3時間の睡眠で、接遇でお酒も少し入り、本当に疲れ切っているところであった。隊員の事故現場には、所属の監視管制隊の安全係幹部と総

括班長が現場に急行していた。対外的な窓口は総務人事班長の仕事であり、当然、2番手として私が行った。

到着したとき、鉄道関係者が現場を復旧していたが、話を聞いてもよく分からないので、ふとたばこに火を付けてしまった。しばらくして指揮官が来られて、「様子はどうだ」と聞かれて、「詳細は分からない」と答えると、「もう帰っていい」と言われた。私は、部隊長が「おまえも激務だから今日はここでいい、担当の隊の安全班長も来ているから帰ってよい」と言ってくれたのだと理解して、現場から帰った。

翌日、基地の朝礼終了後に群司令室に呼ばれた。そうすると「おまえには仕事を任せられないな」という一言が飛んできた。私は接遇していたところでは失敗はなかったし、「昨日はなかなか良かったよ、ご苦労さん」という言葉がもらえるのかと思ったら「おまえには仕事を任せられない」と言われてはと思った。制服を着て行っているわけだから、幹部自衛官たるものはいづかなるときでも国民の負託に応えるというのが任務だから、みんなが事故処理をしているところでたばこに火を付けるとは何事ぞということである。たばこ1本だが、そこまで言われた。まだ初級幹部だったから認識が甘かったということで、背筋の伸びる思いのした一生忘れない出来事だった。

次は、山形地方協力本部に行ったときの出来事である。私の父親も自衛官で、自衛官募集の広報官という業務も行っていたことがあった。それと前任者が幸運なことに私の自衛隊生徒時代の同期が3年間働いていた。したがって、引き継ぎで、分厚い大学ノートに広報官一人一人の個性、地域の特徴、山形地本全体の特徴などが書かれており、非常に助かった。

そして、4月の第1回目の所長会合の席で、地本部長に東根募集事務所は月に1回「所長の日」を設定することを了承していただいた。東根募集事務所では所員の士気高揚策として、年に12回ゴルフ会をやっていた。これは、ゴルフ好きが高じて設定したわけではない。広報官は募集業務が主

で、主要な対象者は高校生である。高校生は学校から帰ってくるのが夕方である。したがって、広報官は9時頃に出勤して夕方までは、学校に行き先生に会ったり、自治体に行ったり、募集協力者（協力会、隊友会、父兄会及び相談員等）の方々と訪問するが、毎日ではない。そこで、ゴルフは、自治体や学校関係者でもある程度の年齢になるとプレーしていることが多い。そうすると、話のネタとしても非常にスマートである。そして、いろいろな情報交換をするにしても、今度、ゴルフと一緒に行こうということにもなって、それで成果も上がっていく、そう私は最初から確信していた。

山形県には6事務所があり、他の事務所長は「東根だけ月1回ゴルフをやって遊んでいい」と文句を言っている。それだったら自分もやればいいではないかというのだが、二番煎じは駄目である。自分が発想したら一番で自分がやる。上からオーケーをもらっているから自由にできる。こういうことで事前の情報が入っていたおかげで気持ちよく所員もやる気を持って、2年連続ダントツのナンバーワンの業績だった。

東北6県を管轄しているから仙台に東北方面総監部の指揮官がいるが、山形は陸上自衛隊の第六師団司令部しかない。ほかの青森や福島や宮城などには航空自衛隊もあれば海上自衛隊もあり、基盤はいい。だから、山形は万年Bクラスだったが、それがAクラスになり、方面総監から3級賞状を何十年ぶりにいただいた。「所長の日」というのをやって、所長としても山形地本全体としても成果が上がった。こういうカンフル剤的なことを皆さま方の会社でも試みてはいかがかと思う。

山形地本の業績が買われて、三段跳びでいきなり空幕というトップ組織に異動になり、そこで私はパイロットのリクルートの担当になった。ここでは、二等兵がやることから、航空幕僚長、ジェネラルが考えること、それを一人で全部やる。その実行力と頭脳がなければ行きたいといっても行けるところではない。しかし、幕へ行くと激務であることを知っているから、みんなは断る。でも、山形で勤務したときの指揮官に「今は恨むかもし

れないが、結局、おまえのためになるから行け」と言われて、最後はお受けした。私は逃げるということが大嫌いだから、そこまで買ってくれているなら分かった、やってやろうではないかということで東京・市ヶ谷に異動した。

ここでは、パイロットのリクルートを担当し、全国から志願者があった。一次合格発表、二次合格、三次、最終となっていくが、一次合格を出すときに少しへまをやらかした。当時、試験問題の数学と英語は足切り点を設けることとしていた。その決裁前日に決裁権者から足切り点を変更する指示があった。当時、担当の私はエクセルにまだ精通していなかったが、自分のできる範囲で一生懸命やった。そして、方面に通知をした。

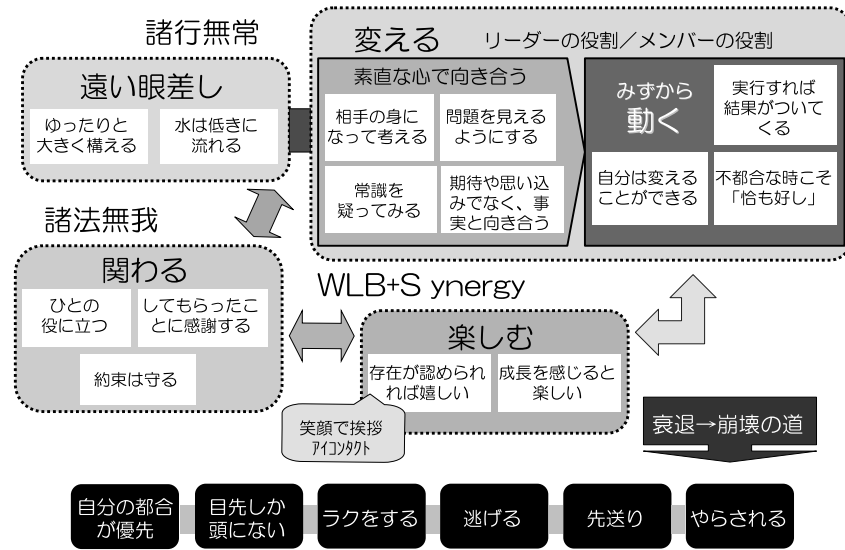
しかし、何か気が取まらない。今は絶対にやっちはいけないことだが、私物のパソコンにデータを入れて、自宅に戻って手作業で何千件というデータを調べていった。そうしたら点数が足りない人が6名合格していた。翌朝、班長と部長に報告した。処罰されて飛ばされるだろうと覚悟していた。そのとき部長は、「よく見つけた、すぐに処理しろ、良かった」と言ってくれた。へまをしたことはいいことでもないのでもう少し訓練しろということなのだが、自分が不安だと思えば最後まで責任をもって確認して、そして行動したことはいいことなのだとすることで叱責されなかった。上に立つ人間はこういう度量の深さがないといけなのだとすることは非常に勉強になった。

私も今は社長をやっているが、そういう意味で自衛隊の24年5カ月が底辺にあるから、何とか今も会社がこの不況を乗り越えられているのではないかと感じている。

## 5. 異分野に飛び込み悩む

クリナムは昭和63年に創立し、今年23年目を迎えている。直近の売上高は約7億8500万円、創業社長は私の母親で、明治安田生命に長らく勤めており、70歳でいまだに現役である。母はいろいろなお客さんを招いて、年に1回懇親会を開いてい

図表1 人間力養成塾で学んだこと「進化を楽しむ」レシピ



た。会の名称が「はまゆうの会」であったところから、当社の社名もはまゆうという花を英語に置き換えてクリナムと名付けた。

私はクリナムに入社して異分野にいきなり飛び込んだわけだが、IT企業、システムエンジニアというのは元気がない、思ったことや感じたことをあまり自分からは発信しない、そんな雰囲気を感じた。社員は個人情報保護の観点から客先常駐で、本社には役員と管理部門の人間しかいなかった。会議をやっても、組織として動いていない。航空自衛隊だけで4万7000人の組織から移って来たので、何か妙だなという感じを受けた。

経営者としてどのようにすべきかと思っていた。ある一部分だけやれば経営していけるのかなと思ったら、社員はみんな現場だから、ITとは何か、経理とか総務、人事、採用、教育、顧客業務、人材育成等々の360度すべてを自分が把握しなければいけないと感じた。そして、会社の経営はどうやればいいのか、人、物、金、情報、時間、これをいかに使って効率よくしていくのかと悩み苦しむことになっていく。しかし、私が思ったように社員も、「この人は自衛隊を25年やってきて何ができるのか」という目で私を見ていたと思う。社長の息子だから来たのかということも半分ぐらい顔に書いてある。だから、社員との信頼関係をどのように築いていけばよいか、会社の発展と社員の成長をどのように図るか、について深刻に考えた。

そのように悩んでいるときに、企業研究会の「人間力養成塾」との出会いがあった。明治安田生命はシステムを構築する際にメインのベンダーとしてIBMに委託していることが多く、IBMの3泊4日の研修会に参加した。たまたまこの研修会に参加されていた企業研究会の清水専務理事と同席し、知己を得た。その後、2003年5月「人間力養成塾」を開講するので参加してほしいというありがたいお言葉をいただき、喜んで入塾したというのが出会いである。

## 6. 「人間力養成塾」で学ぶ

松野宗純先生（経営と禅研究所代表、元エッソ副社長）から「諸行無常」「諸法無我」、世の中というのはとどまることなく常に動いている、そして、いろいろなかわり合いの中で人は生かされているということを学んだ（図表1参照）。

そして「遠い眼差し」、ゆったりと大きく構える、水は低きに流れる。「ゆったりと大きく構える」とは、目先のことに右往左往するのではなく、本質を捉えろということである。「水は低きに流れる」、物事は突発的に流行るものもあれば、昔から頑として変わらないものもあるはずで、「不易流行」という言葉があるが、物事を判断するときには、その不易なところ、変わらないところを基準に判断した方がいいということを学んだように思う。

「変える」ということも学んできたと思う。リーダーの役割やメンバーの役割、それぞれがそれを認識して、その役割を果たしていくということだが、その際に重要になってくるのが、まずは「素直な心で向き合う」ことである。それは、相手の身になって考える、問題を見える化する、常識を疑ってみる、期待や思い込みではなく事実がどうなのかということに向き合ってみる必要がある。

そういう素直な心で見たときに、次に行動を起こすわけだが、「自ら動かなければ何も生まれない」。実行すれば結果は付いてくるし、悔いも残らないので、取りあえずは行動することが大切である。過去と他人は変えられないが、自分と未来は変えられる。そして、不都合なときこそ「恰も好し」。人間は少し歩が悪くなってくるとそこは避けようという気にはなるが、そんな不都合なときこそ甘んじて受けて立つという心のあり方が経営者も含めてリーダーたる者に必要ではないかということ学んできた。

そして、「関わる」ということである。ここは諸法無我のお話だが、人の役に立つこととか、してもらったことに感謝する、約束は守るということである。最近、よく聞かれる「ワークライフバランス」それプラス「シナジー」と書いているが、人間はそもそも存在が認められるとすごくうれしい動物である。また、成長を感じると楽しい動物でもある。したがって、それを仕事と家庭の双方、仕事でいいなと思ったものを家庭でも反映する。家庭でいいことがあったなと思うとそれを会社にも反映させる。こういうことを相乗効果でやっていると、仕事も家庭も非常に明るく楽しく進めることができるのではないか。

こういうことをやっていけばいい人生になっていくが、逆に自分の都合が優先、目先しか頭がない、ラクをする、逃げる、先送り、やらされるなどということをやっていると、衰退から崩壊の道をたどるということも併せて学んだ気がする。したがって、この逆をやればいい。やれされるのではなく、やらせていただいている、ありがたいと思う。先送りするのではなく、今やらないとい

つやるのだという覚悟を持ってやる。逃げてはいけない、逃げると自分に戻ってくるということを実感する。楽をしては駄目である。昔の人はよく若いうちから苦勞しろと言うし、私もよく言われた。そういうことが長い人生の中で自分を助けることになったと思う。

目先しか頭がないのではなく、「遠い眼差し」で本質を見つめていろいろなことを判断する。自分ではなくて、人の役に立つような仕事であればいいということだろうと思う。

## 7. 最近仕事で感じること

### (1) 経営環境の変化

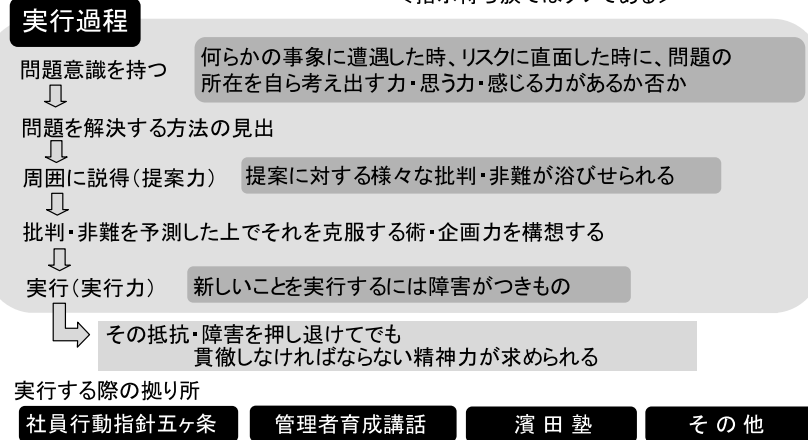
当社も2008年11月を境に、それまでの右肩上がりの売上が、2009年は少し下がり、2010年はもう少し下がる。これは大きな流れだからやむを得ないが、やむを得ないで経営は成り立っていかない。取りあえず社員のモチベーションを下げないように工夫して、ワークシェアなど1人で行っていた作業を2人でやらしてもらったり、客先業務がないときは社内業務を中心にやらしてもらう。それでも仕事を与えることができなかった社員には、思い切って休業命令を出した。併せて国や地方自治体の助成金を申請したりして、経営の足しにしている。このようなことで何とかこの苦境も乗り切って、今期もぎりぎりだが黒字の見通しである。

今後は、営業戦略を見直したい。当社は2社出資している企業があるので、株主としてもものを言い、その2社から業務をたくさん受注するような動きをする。そもそも原点に戻って、当社の強み、弱み、付加価値、こだわりや独自性を分析し直し、受注活動を懸命に図って先につなげていこうとしている。経営環境の変化については、当社は金融業界がメインだが、お客様のシステム予算が非常に縮減されてきている。その中でいい仕事を受注していくことが、今後の課題である。

最近の行き過ぎたコンプライアンスの強化について、法令遵守を煩わしいと感じられる人もいるだろう。自衛隊員倫理規程に、3000円のお菓子は

図表2 人事の方向性（人財の質の向上）

人財の質の向上とは ⇨ 考える力・思う力・感じる力 を強化すること  
 そのためにはどうすればよいか ⇨ まず各人が問題意識を持つことが重要  
 <指示待ち族ではダメである>



黙って受け取ってもよいが、5000円の場合は申請書を出さなければならなかった。営業の世界ではそのような申請書を出して許可をもらっていたら商売は終わっている感じだが、日本独特の商いの仕方があったと思う。私は自分で自分の首を絞めているのではないかと感じる。

次は、企業倫理観に関する疑問である。内需拡大が見越せなくなると外需に移動する。中国、インド、ベトナムに進出するのもいいだろうし、そうせざるを得ない企業もある。ただ、そのようなことで日本が潤うのだろうか。雇用や賃金などで、安いから中国人を使えば日本人は使われない。そうすると、仕事に就けない日本人が増えていくことでいいのかが個人的にも疑問である。したがって、当社は極端に言えば、生命保険と損害保険と防衛省の仕事しか受注しない。これらは戦略的なものは外部に出さない。そういったところに特化してこだわりを持ってやろうとしている。ただ、外国に技術指導してもいいが、魂まで売ってしまっているような感がある。国というレベルのことをそういう経営者は考えていないように感じてならない。

さらには、良質な人財の確保が容易になっているが、円高・株安で大手企業は採用枠を減らしている。当社は22年間、新卒採用を継続している。この業界は若い人を必要としていることもあるが、そういう意味では中小企業にもよい人財が入って

くるようになった。

## (2) 心境の変化

クリナムに入社して丸9年になるが、最初は自分がすべて把握するのは当然としていたが、全部私がやると、私がいないと全部止まってしまう。得意なものや精通しているものについてはその人に任せるということが重要なのではないかと考えるようになった。後でチェックはかけるが、今はうちの常務に任せられるところは任せている。

要は、自分が調べたり、聞いたり、信じていることに対しては一生懸命言うが、その前に他人の意見や考えを尊重しないと、知らないうちに裸の王様になっている場合も無きにしも非ずである。

## 8. 人間中心の経営

基本的には、「わが社を魅力ある会社にしたい」「わが社員に魅力のある人財になってもらいたい」という願望がある。事業計画には、売上、利益などの数値目標を書くが、欠落していることはないかと感じている。それは人事の方向性を全く示していないことである。人事の方向性とは人財の質の向上であり、これこそ最重要課題であると考えている。

人財の質の向上とは何か。私は、考える力や思う力、感じる力を強化することであると考えてい

る。指示待ち族では駄目である。常に各人が問題意識を持つことが大前提である。まずは問題意識を持つ。それを持って次に解決する方法は見出せる。見出したら、周囲に説明する必要性が出てくる。当然、さまざまな批判や非難が浴びせられるが、それを事前に予測した上で克服する術や企画力を構想していく必要がある。そして最後は実行である。障害はつきものだが、その抵抗や障害を押し退けてでも貫徹しなければならない。最後には精神力が求められると考えている(図表2参照)。

では、当社が具体的に実行する際の4つの拠り所を紹介する。まず、「社員行動指針五ヶ条」は2008年に創立20周年を迎えたときに初めて策定した。「自分を曝け出し、真の対話をします」「社員は家族。どんな困難なときも支え合い、助け合い、協力し合います」「誠実、謙虚、思いやりと感謝の気持ちを持って人と接します」「常に自分に厳しく、自らよく考え、主体性を持って行動します」「明確な目標を掲げ、達成に向けて強い意志を持ち粘り強く行動します」と謳い、社員の皆さんが行動を起こすときの拠り所となるべき文言を刻み込んだ。

これを常に胸に秘めながら、次はいろいろな先人の方々の知恵や経験を元にみんなで勉強する「管理者育成講話」を開催している。これも3カ年計画で進めており、初年度は私が講師を務めた。2年目は私を含めた役員が講師を務め、3年目(2010年)はこれまでの受講者で中堅社員が講師をしている。「人を植える道」というテーマのときに「松下幸之助に学んだもの」と題してパナソニック特別顧問の谷井さんとWOWOW相談役の佐久間さんによる対談や、「歴史を忘れた民族は滅びる」と題して京都大学の中西教授に、「思いを込める」というテーマでは「君が代に込められた日本人の思い」と題して作家の長部日出雄氏へのインタビュー記事などの紹介を行い、これらを基にみんなで本当に日本人というのはどういうものだったのか、日本という国はどうなるのかということも含めて勉強している。

そのほかに濱田塾とって、先ほどの講話の中身をみんなで議論し合ったり、プライベートな話

も含めてコミュニケーションをしながらいろいろと社員の悩みや意見等を聞いて、解決を図っている。

さらに、サークル活動にはフットサルとゴルフのサークルがあり、親睦を深めている。

社内報「クリナム通信」では、私が巻頭言や社長コラムで、時事問題や経済問題の解説記事等を掲載し、問題意識を持ってもらっている。

## 9. 私の人生観・経営観

### ～大切にしていること～

大切にしていることは大きく3つある。それは、「正しい生き方をしていくこと」「正しい歴史認識を持つこと」「人間中心の経営(人間の質を高める)」である。

正しい生き方の中には、「礼儀作法」「善いことは人に勧める」「人のために尽くす」「祖先を敬う」ことがある。われわれが生きて仕事もさせてもらい、家庭も持って生活が享受できていることも、先祖代々からつながってきている。最近の人たちを見てみると、子供を産んで育てる自信がないから結婚しない、結婚しても子供を産まないという人が多くなってきているような気がしてならない。当然、少子化になる。このことは、私は親の躾や教育がなっていないと思う。

「仕事に一生懸命打ち込む」、これは当然だと思うが、皆さんはめいっぱいやっているか。どうせやってもこんなものだろうとやっていないか。上に立つ者は人よりも何倍もしておかないといけないということを再認識していただきたい。

それから、「感謝」、「逃げない」というのは「恰も好し」である。どんな状況でも受けるということである。

正しい歴史認識として、「歴史を忘れた国は滅びる」というのは京都大学中西教授の言葉だが、『致知』という本を時間を割いて読んでほしい。そういうことだったのかと目から鱗が落ちるのではないか。

人間中心の経営については、松下幸之助先生の理念経営で、佐久間さんと谷井さんの対談の中で



乾電池をヨーロッパで販売するときのエピソードが書いてあったのではないかと思う。理念というものは大切で、個人としては信念が自分自身の中に一つ芯が通っていないと人を説得することはできないと思う。

最後は、松下幸之助先生の言葉が好きで「執念」を挙げる。「執念のある人は可能性から発想するが、執念のない人は困難から発想する」そうだ。やる事が決まったら決してあきらめてはいけない。達成しないのは力の限界ではなくて執念の欠如であると言われている。

まず、人の話を聴くことである。「聴く」は心で聞くという意味である。ただ上辺だけで聞いている人は人の言っていることは分からない。それと自分の考え、信念を情熱的に伝えていくということを中心に掛けている。それは、自分が経験したもので裏打ちされたものでなければ説得力がない。今日は今までを振り返って、そんなことがあったなと懐かしく思ったり、よく頑張ったと思ったりもしたが、皆さまもご自身を振り返ってみながら、おれはこういう考えを持っているということ自信を持って後輩などに伝えていってほしいと思う。

最後は、心配り、目配り、心配りが無いとお互いが気持ちよくない。少しかゆいところに手が届くようなことをしていただくとか、そのような日本文化ならではの良さを私自身も心掛けて毎日仕事に励んでいる。

## 10. 「人間力養成塾」からパワーをもらう

私自身がまだまだ人間力というものが身に付い

ていないので、そこは精進していきたくて考えている。それと、クリナム社員をたくましく、素晴らしい人財に育て上げる。家庭では4人の子供がいるので、素直で賢く、思いやりのある人間にどうにか育て上げていきたくて思っている。

会社としても個人としても、できる範囲での社会貢献、利益を出して、松下幸之助先生が言われている、儲けるということはどういうことなのかをいうかと。そういう意味では利益を出していれば半分は税金で納めているから、それは貢献している。採用面でも22年間継続しているということは、雇用という部分で貢献してきているとは思いますが、それ以外にもっと積極的に社会貢献していきたくて思っている。

いかなる人間になりたいかといえば、己の使命や役割を追求し続けられる人間になりたい。さらには、関わる人すべてに良い影響を与えられる人間である。最後は、お釈迦様が言われていたように、人から慕われる人間、欲得で物事を動かすと慕われはしない。そういう徳というものを磨いていくことがキーワードになっている気がする。

皆さま方へのメッセージだが、私が「人間力養成塾」を卒業して7年経過したが、本当に会社を経営していく上での支えになり、元気や勇気もらった。そこに集まった同期のメンバー、事務局の方々や企業研究会の皆さま方とも非常に懇意にさせていただいて、本当にかげがえのない財産を得た感じがしている。だから、会うと気持ちがいいし、元気が出てくるというパワーをもらっている。会社の経営やプライベートの交流を含めて、豊かで楽しい人生を歩むことができると思うので、このご縁を大切にさせていただきたいと思う。

濱田 浩康 (はまだ ひろやす) 氏

昭和36年9月、香川県善通寺市に生まれる。昭和52年3月、香川県高松市立山田中学校卒業後、航空自衛隊入隊【熊谷基地：3等空士～3等空曹】。昭和56年3月、第八航空団勤務【築城基地：3等空曹～空曹長】。平成5年11月、第一航空団勤務【浜松基地：空曹長～2等空尉】。平成7年8月、北警団勤務【当別分屯基地：2等空尉】。平成10年3月、地方連絡部勤務【山形地連：2等空尉～1等空尉】。平成12年8月、航空幕僚監部勤務【市ヶ谷基地：1等空尉】。平成13年9月、航空自衛隊退職。同月、株式会社クリナム入社【取締役専務補佐】。平成14年8月、専務取締役就任。平成18年1月、代表取締役社長就任。