



## イイケン先生の『恐縮ですが…一言コラム』

### 第 585 回 引退の仕方

2014.7.13

1974 年 10 月 12 日、中日の優勝が決まり巨人の V10 が消えた日、長嶋は現役引退を表明。長嶋茂雄が語った、意外な引退理由とは…

「バットを折りながらも人のいないところ、あるいは同じ野手のところに行っても、不規則バウンドによってヒットになった、僕のひとつの打球というものが、ここ一年、急になんだか球が野手のほうへ、なぜか正面へ行くようになり、それからというものはいよいよ自分のひとつの、バッティング技術が老いてきた」

長嶋語を翻訳すると…気持ちの乗り移った打球は、たとえバットが折れても、ヒットになった。ボテボテの当たりでも、野手のいない所へ転がっていった。しかし、今はいい当たりなのに正面に行く、それは自分の技術が衰えた証拠…天才、長嶋らしい「引退の言葉」だった。光り輝くうちに引退したスーパースターは、その後の人生も、ずーっと輝き続けた。

スポーツの世界にとどまらず、「まだまだできる」「俺しかいない」…そう思い込んで、手にした『座』から降りようとしなない人たちが、何と多い事だろう。政治屋には中々できない事であり、事業承継も、団体運営の活性化にしても、難しさの一つにこの「引退のタイミング」がある。

就業規則に定年が定められていても経営者には、通常、定年はない。したがって、65 歳でも 70 歳でも、現役でバリバリ働いている中小企業経営者の方は多数いる。

豊富な経験や知識に根ざした判断力や決断力、泰然とした姿勢がある限り、尊敬の念すら抱いてしまう、こんな、元気な高齢経営者は確固として存在し、彼らにとっては「少子高齢化恐れるに足らず」ということかもしれない。

でもよくよく見ると、それはやはり「異例」であることが分ってくる。

いくら元気と言っても40歳台と80歳台では動きが違う、インプット能力が違っており、従って情報量が違う。「メールをお願いします」と言えば「俺にそんなこと言うな」と叱られてしまう。10人の役員が全て後期高齢者の会社や団体は、本人たちが意識しないところで組織が固まってしまう、新しい流れに全く対応できないでいる。潜在的に新たな活力があるとしても、「十年早い」と言い放ち登用を許さず、後輩は失望感・脱力感と共に意欲を失うのみとなる。

例えば、これからのリーダーは、こんなことを考えたらどうだろう。

**一度「辞める日」を宣言してから再スタートする。**

「辞める日」までに成すべきことの約束宣言である。期限を区切ることにより、本気度が違ってくる。周りも真剣になり、いい意味での後継選択が活発になる。待ちに待った『新陳代謝』が実現する。しからば、自ずから『承継』の重要さが分ってくるかもしれない。