

## 「同友会理念の「自主・民主・連帯」の精神を 会社でも広く活用

①「自主」社内では「独立自尊」と説明している。自己疲弊と他者依存をやめることで実現させる。

挫折を経験し中途採用が多い中小企業の社員によくある「どうせ私なんか」の考えをやめる。うまくいかない事を「人のせい」の考えをやめる。うまくいかにしない事。が「人のせい」の考えをやめる。温度差が広がる。自分がこんな人ほど他者、他人との温度差が広がる。自分がこんな人ほど他者、他人の温度差が広がる。自分がこんな人ほど他者、他人の温度差が広がる。

②「民主」ちゃんとした労働条件でお互いを尊重した関係を築こう。

「社長は人を巻き込むのが下手だ」と言われたことがある。経営者は全て1人で決断するのが正しいわけではない。「報・連・相」という言葉があるが、この人の力が必要だと感じていれれば必ず報告もするし、連絡も相談もするだろう。信頼し尊重する事は重要だ。

③「連帯」社員一人ひとりが力を発揮できるように

同友会では「人を育てる」ではなく、「人が育つ環境をつくる」をモットーにしていく。その為に三つのことを試みた。①一人ひとりが自分で志を立てられる環境を作るために昇給に必要な資格、技術、仕事と評価を明確化し人事考課表を作成した。仕事、給料、評価、教育が連動した仕組みとなる様にしたい。自分のことをどう見たいかという人間になりたい。成長を促す。②個人のレベルが上がると共にレベルに見合った仕事・課題を与えること。そのために自己申告制にし成果や今後の課題、目標を話し合い個人の伸びしろを活性化している。

## 経営指針に基づく経営

「真の人間尊重の経営」は頑張っていれば実現できるのか。経営指針を合わせて行おう事で初めて実現すると強く思っている。

新規事業の失敗からの反省は始めた動機が不純だったこと。先代社長のように業績を出したくない。「所詮二代目」という目線を気にして文化を否定して「自分も始める」。友会では経営指針を文化にしようとしてきた。友会が「何の答えが自分が出せるか」という事業をやっている。「何の答えが自分が出せるか」という事業をやっている。友会が「何の答えが自分が出せるか」という事業をやっている。

「道徳的な言葉でごまかすな！」を合言葉に数字でモノを言うクセを付けようというのを習慣化できる様に心掛ける。至急とはいつまでなのか、具体的に期間を言う。経営者は損益、貸借、キャッシュフローの数々の意味を把握し、よくする為にはどういう事をする必要があるかを理解できないといかない。

ただ一生懸命働いていても、忙しい日常に追われればアップは難しい。どうい課題に取り組みなくしてはいけないか課題を抽出し誰がいつまでにとりあえずユールディングを具体的に誰がいつまでにとりあえずユールの機会を損失する。その為にやむを得ず経営指針がとんでも大事だと思える経営指針を現実にするための仕事にまで細分化された仕事がある。経営指針を実現するための仕事にまで細分化された仕事がある。

## がんばってはいるのにうまくいかない!?

親族・身内の役員や社員がいる場合は公私混同をしないようにする。就業姿勢がきちんとしていないか。ちんとしていないか。ちんとしていないか。ちんとしていないか。

## 二〇一七青年経営者全国交流会設営の意義

最後に、来年二〇一七に青年経営者全国交流会を迎える茨城会員に向け、青全交を自県で開催できるように絶対の機会に設営の意義についてお話ししたい。また、全国行事に参加することで得られる学びは、県の例とは違った魅力がある。全国の経営者から受ける刺激はとて多大なものである。大きな行事を設営する経験も学びを得られる。同友会ならその良さを感じるとる事が出来る。同友会ならその良さを感じるとる事が出来る。同友会ならその良さを感じるとる事が出来る。