

もう一つは、全国はe.doyuを使っていますが、愛知は「アイドル」というネットでつながっているんです。会員がみんなネットでつながれる。これで若い人達がたくさん入ってくる。おかげさまで愛知は今会員数が4,000名を超えています。私がいなくなると増えるんです。嫌なことは全部私がやりました。

中同協も嫌なことは全部、私がやってきました。私がいなくなると全国も5万名になるでしょう。嫌なことをやる代表理事やそういう人がいないといけないのです。一つの方向性を決めたら、例えば反対派がいても、その抵抗勢力に負けない様なリーダーにならなければならない。そのようなことをやりました。会社も同じようにやりました。

だから会社も、4代目の社長が女性です。うちの会社は2001年ビジョンを1999年の時に作りました。私が社長になった時にこれからは男女機会均等法を遵守して、賃金も男女同じ、そして仕事も男女同じ様にやってもらう。私の仕事、下水道の仕事や工場排水や、大型の浄化槽、これ、入ってくる水は全て汚い水です。そういう現場に行って作業着来て仕事をやってくれと条件を出しました。

この条件に賛同して入ってくれた第一期の四大卒の女性。この方が今、社長やっています。去年の11月末に社長に就任しました。5人いる取締役の一人でした。彼女は静岡大学の工学部を出て、うちの会社に入りました。彼女のお父さんは怒ったらしいです。訳の分からない名古屋の水処理の中小企業に入って、何のために静岡大学まで通わせたんだと。ところが、人はどこで繋がっているかわかりません。彼女を取締役にした時に、高校の先生だった彼女のお父さんがたまたま同窓会に呼ばれていたたら、そこにいた教え子の一人が愛知同友会の理事だったそうです。

そこで彼女のお父さんは「うちの娘は今度取締役になったよ」と言ってニコニコしていたそうです。その教え子の理事が、「その会社の前の社長の鋤柄さんは、愛知同友会の代表理事やって、今では全国の会長やっている」と言ったら、彼女のお父さんは「そんなすごい会社だったのか」と言ってくれたらしいです。そしてついに社長になったので、彼女のお父さんはたぶん喜んでくれたと思います。人生はどうなるかわかりません。

私も挫折の道を選んだりしてきました。将来は間違いないだろうと思って婿養子にいったのに、こればかりは簡単な事ではありません。自分の力を信じてやらないと駄目です。そして良いところを良いところ取りだけしたら首を絞めるだけです。人生とはそういうものです。

同友会の中で憎まれ役を愛知ではやりました。鋤柄さんは言うだけだ、厳しいこと言って中同協に逃げたと言われるわけです。3,000名やると言って改革だけやってそうして中同協に行ってしまった。そしてまた中同協で新しい事やっているらしい。嫌味を言った人もいます。ですが、それを託した後の人は、「鋤柄さんかあそこまでやってくれたから、あとは俺たちが何とかやる」と言ってくれて、それで3,000名達成して勢いがついて4,000名になりました。

中同協も色々な事をやりました。私も本当に憎まれ役もやりました。幹事会の中でやはり厳しい意見をする人もいます。そういう人達とも良く理解し合って、こういう方向に変えていこうと、お陰さまで全国4万6千名です。先ほど茨城のことを言いましたが、実は昔、茨城同友会が200名を切りそうになった時期がありました。200名に達してない同友会は居残り学習だよといって、別室を用意して残ってもらったことがあります。そこで目が覚めて200名を突破して、300名になりました。山梨同友会も今300名ちょっとです。そして青全交をやりました。だから茨城も青全校をやって500名になれると思います。

人間一人ひとりの個人も、組織もやっぱり山あり谷ありです。私は谷に下りた時が、力を蓄える時だと思っています。ばねと一緒にだと思っています。調子が良いことばかりではありません。そこにずっといられると思った時に下り坂になる、いわゆる「まさか」です。「なんで私が」「なんでうちの団体が」ということになります。苦しみを知っているということは強いです。

### 3、経営者としての正しい姿勢とは何か

皆さんはもう同友会で学ばれているので、「この本を読んだか?」と聞かれる「人を生かす経営 労使見解」です。これの1ページ目に「経営者の責任」というのがあります。いかなる経営の変化にも、厳しい中にも、自社の経営を維持し発展させる。これが先輩たちのすごいところだと思います。継続ではなく発展です。継続も大切です。大切ですが、発展しないといけないと書いてあります。先輩たちはここの言葉を良く考えて作ったなと思います。企業にとって継続は最低限必要です。倒産してしまっただけは何にもなりませんから。

しかし、これを社員の立場から読みますと、高校を卒業して会社に入る。20年ぐらいたって38歳のころになると、たいてい卒業して20年ぐらいなので先生を呼んでクラス会やろうかという話になる。その時に名刺を出した時に分かってしまう。例えば発展している会社は、支店や営業所が3つか4つくらいできているとか、工場が増えているとか、その工場の製造課長とかになっている、とか。肩書が増えるのが発展している会社です。発展している会社は、名刺交換したくなります。

反対に継続している会社は、入社したての一課長の下に、10人の社員がいる。一番後に入って、中途の人は行ったり来たりするけど、若い人は一人も来ないよ、と。でも会社は続いています。そして10年目に社長が「良くやってくれた、また10年俺が社長をやるから皆頑張ってくれ」と、私が社員なら手を挙げます。そのまま社長続けるなら「ちょっと待ってくれ、俺、組合作るよ」と言いたくなります。何で新人がはいってこないのか、と聞けば、「新人を取る余裕がない」とか、いろいろ言い訳を言います。勉強もしてないくせに、言い訳だけ出てくる。だから社員から見たら会社には発展して欲しいのです。

