

私をもっとやったことは会社を留守にすることです。最初は三泊四日の海外旅行。次に一週間の海外旅行。二年に一度会社を留守にするようにしました。そして海外に行って留守にすると、幹部が一生懸命やる。

面白いのが、海外に行くと今は携帯電話が有るので、社長の方が会社に電話するんです。「何かあった？大丈夫？」と。何をやっているんだと。電話を切れと言ってやります。幹部はしっかり育ててくれているので大丈夫なんです。でも大丈夫かなと心配になってしまう。実はそれを20年間続けてきました。二年に一度ずつなので10回ほど海外に行き会社を留守にしました。そういう風に色んなことをやりました。

だから同友会で学んだヒントを、同友会の仲間と自社にどうやって実践するかが大切です。頭で知っていても、実践しないと効果が分かりません。自分の会社で実践しないといけません。しかも社員を使ってやらなければいけません。そうすると、前の話の様に「新規採用で1人入れてみようかな」「18歳のよそ様の子どもを入れてみようかな」と。でもこれが最初の一人はなかなか勇気が入ります。

私の会社も高卒第一期が一人、翌年に二人、そのうちの一人が今では取締役です。1981年入社で、もう35~36年経っていますから50代です。これが生き残りです。高卒での取締役です。あとはみんな大卒です。そして今では女性が選ばれて社長になりました。そうして会社でも学んできたことを実践しないとダメだということです。人間尊重のイキイキした社風作りというのは、社員をパートナーとして、作っていかないといけないわけです。

#### 4. 同友会で何を学び、どう変わったか。～経営指針、共同求人、社員共育を三位一体で～

愛知同友会で私は三位一体化「経営指針・共同求人・社員教育」というのをやりました。それを実践した支部長の中から3人の代表理事が出ました。みんな30億ぐらいの売上げの会社です。当然私は後ろから追いやられるわけです。ターゲットは鋤柄だと言われました。

わが社がいち早く30億を突破して40億の売上げにしたら、後ろから追い上げてくるわけです。愛知で代表理事やった江口さんと加藤さんが、私を追い越して行きました。売り上げでは50億いきました。その加藤さん、江口さんも自分の息子に社長を譲り、自分は会長になって同友会活動を一生懸命やっていた。同友会に入って会社も良くなったので、同友会にお返しをしなければならぬ。会社の方は自社の社員や幹部が育てなければちゃんとできる。本当にありがたいことです。そういったことで、この三位一体化というのは、ものすごく重要視します。



今、私とコンビ組んでやっている広浜さんというのは、千葉同友会の出身で、ときどきお話ししますが、あそこは定期採用した社員が、半分以上になってきて、会社がガラッと変わってきた。彼も社長を譲って会長になって、同友会活動一生懸命やっているじゃないですか。だから中同協やそういったところで活躍している人は、みんな会社は自分の息子や、抜擢した社長に譲って、同友会活動に絞ってやっています。このままやっていたら、全国の5万名の会員の組織は、できるんじゃないかという気がしてきます。だから定期採用した社員を社員教育しなければならぬ。

わが社でも、現場では、資格者が一人でもいないと作業も出来なくなっている。大きな仕事になってくると二人いないと駄目になる。こういう世の中になってくると、社員を育てないといけない。でも育てるのに10年はかかる。中には資格だけ取るのが上手なやつがいるんです。毎年1つずつとって20年経ったら、「私は資格を20も持っています」とか。じゃあその資格をお前はどこで活かしているんだと言うと、答えられない。世の中の為になって、初めて資格だろうと言っています。

だから社員に「翼を鍛えろ。飛んで行ける翼を鍛える為には国家資格を持つことだ。そしたら自分の翼で飛んでいけたらどこでも仕事にありつける。翼をきたえろ」翼を鍛えたやつは、今頃飛んでいっているんです。うちの社員がどこへ飛んでいくかという、うちよりワンランク上の上場会社に飛んでいきます。今は人材不足で、上場企業も面接だけでいいそうです。うちで国家資格5つくらいとって、環境問題を現場で経験して、もう面接だけでOKです。

それから、今日は役所の方もいますが、役所も今までちょっと絞り過ぎたので、今技術系が手薄になっています。だから役所もすんなり入れます。私はいつも挨拶行くと「お前良かったね。エステムでしごかれて。ただ、行った先で早く偉くなれよ。発注権を持った役職になれよ。そして一番初めにエステムに電話しろ。忘れるなよ」と言います。

わが社では、同期会は絶対一生付き合い合えと言ってあります。同期とは、会社を辞めても色々付き合いがあるんです。私も未だに電話でやり取りをやっています。うちの連中も同期会を作ってやり取りをしている。同期の連中のところに情報が入ってくる。天下の三菱の営業にどれだけ正面から言っても穴が開かなかったのに、翼を鍛えて飛んで三菱に行った社員が、「こんな工事があるんだけどエステムやりますか？」と。これも同期です。恩恵です。パナソニックに行ったやつもいます。パナソニックからも電話かかって来るんです。

だから私は、うちから飛んで行ったけど、社会貢献はやったと言っているんです。でもうちの部長たちはみんな悔しがります。せっかく一人前に育てたのに逃げられたというんです。逃げたということは使うなと言います。エステムから飛んで行ったってくらいにしておくと。だから私は部長にも、「なんならお前も飛んでけ。あ、翼が弱いか」と言ってやります。「僕のこの歳では…」「じゃあうちの部長でがんばってやってくれ」と。

社員教育の真の意味を、やはり具体的に話してやると一生懸命やってくれます。わが社はその一生懸命が行き過ぎています。どうなっているかという、もう新入社員の勉強会が始まっているんです。秋になるとずらっと試験がありますから、いまから勉強するんです。この間も部屋に行ったらみんな勉強会やっているんです。うちの会社は予備校になったのかという位みんな勉強しています。それは先輩が後輩に教えるというサイクルを作っているからです。