



## 「滋賀いち」への近道

～「月刊・共育ち」のご案内～

同友会は「良い会社」を目指すための、具体的な日々の取り組みとして①経営指針書による指針経営の推進②全社員を対象に毎月「共育ち」の学びあい③「滋賀いち」アンケートを毎年、定期的に実施することを推奨しています。

①の経営指針書がまだできていない、どのようにして作ればよいかわからないという経営者の方には、同友会主催の「経営指針を創る会」の受講が最適です。類似の講座は他にはありませんので、毎回9名の募集枠がすぐいっぱいになってしまいます。なるべく早めの申し込みをお勧めします。詳しくは同友会事務局(TEL077-56115333)までお問い合わせください。さらに③の「滋賀いち」アンケートの実施についても様式の配布、アンケートの説明・回収などのサポートを行っていますので、同じく同友会事務局までお問い合わせください。

今回、ご紹介するのは②の「共育ち」の学びあいについてです。まず「共育ち」とは何でしょうか？普通に言う「教育」と何が違うのでしょうか？「教育」は読んで字のごとく「教える育てる」ことです。外部の勉強会や、通信教育など、会社が費用や時間を割いて社員

の成長を目指します。しかし、当の社員はそれを「目指して」いるのでしょうか？実はそれが大きな問題です。大企業でも「教育」をいくらしても、社員のレベルが上がらないことが大きな問題となつていきます。ちなみにGoogleで「社員が育たない」と言うキーワードを検索すると実に37万件ものサイトがヒットします。それも中小とより、大企業での悩みが深刻なようです。経営者リーダーが社員の成長に問題を感じている場合、実は多くの社員が、勉強することはあまり好きでなく、それ相応に、調べる力、理解する力、伝える力が十分に身につけていないことも原因の一つなのかも知れません。一人一人の社員を信じて、その力を今から育て、発揮してもらう事が中小企業にとって最大の課題のつだと腹をくくらなければなりません。今の学校では、児童生徒が自分の興味に基づいて調べたり、学んだりすることをど

れくらい大切にしているのでしょうか？子供にとって意味を感じられない数式や、年号を覚えさせて、それをきちんと答案用紙に書くことが力を入れているような気がします。だから、会社に入っても「教えてもらえないと出れない」と言う若い社員ばかりになつてしまふのではないのでしょうか？「共育ち」では、遠回りのように見えても、社員とともに仕事や世の中に対して疑問や課題を発見することから初めて頂きたいと思えます。残念ながら多くの社員は、わからないことがあると、自分で調べたり、考えたりするのが面倒くさいので、答えを教えてもらおうとします。あるいは「まあ、何とかなるだろう」「できる範囲でやるとけば良いわ」と妥協してしまいます。人として、職業人として生きていくうえでこの問題に気付くことが一番必要なことだと思います。そして実はその課題は私たち経営者自身も決して例外ではないことを認識することから「共育ち」が始まります。ぜひ「月刊共育ち」をご活用いただき、「良い会社」への確かな道を歩み始めていただきたいと思います。

### 使っています！

幹部育成に持っています。  
大津産業(株)社長 小田柿喜暢氏  
「月刊共育ち」を幹部社員が読み合わせて解説し、グループ討論まで進めています。私は一参加者として討論に加わるだけ。幹部社員が研修を自力で進めることが出来るようになりました。幹部育成にもついでです。

### 社内に気づきが広がっています。

(株)プロシード社長 青柳孝幸氏  
毎月読み合わせとグループ討論をしてレポートを記入。レポートには、私がコメントを返しています。テキストのテーマもタイムリーで、私が語るよりも読んで討論することで、社内に気づきか広がっています。

### グループ長を交替でやるのが効果的。

びわ製作所代表者 川崎 睦氏  
グループ長を交替でしていますので、討論しやすい雰囲気になっています。社員の思いがたくさん出され、驚いています。私はほとんど黙っています。現場の改善課題も積極的に出され、活性化に役立っています。

## 「滋賀いち」を目指そう！



## DOYU NOW

東芝やフォルクスワーゲンと言った世界的な巨大企業で、決算報告や排ガス性能の偽装という不祥事が発覚しました。これはミスではなく、社会を欺く許しがたい確信犯だということで批判を浴び、企業の存続にもかわる大問題になっていきます。なぜこのような不祥事に至ったのか我々中小企業家にとっても無関心ではいられないことで、詳細な調査報告が待たれます。一説には「赤信号みんなで渡れば怖くない」という「集団思考」が原因ではという見方もあります。集団で意思決定をするときには、個人で決定するよりも悪い決定を行いやすいという傾向が指摘されています。社会心理学者のA.シヤニス博士は、ケネディ政権がキューバ侵攻の際に犯した大失策を細かに検討した結果、集団での意思決定が原因であることを突き止めました。集団の圧力をおそれ、集団の利益になることだけに目を向けて、大勢に逆らわない。そういった中で、普通では考えられない危険な決定をしてしまうのだそうです。中小企業にあつても、様々な意見が自由に語り合え、トップも謙虚に耳を傾ける社風を目指さなければ、自社の存続をも危うくしてしまうことがあるかもしれません。もって他山の石としたいものです。

# あなたの会社も「滋賀いち」を目指しませんか？

～厳しい時代を乗り切れる会社、乗り切る価値のある会社にするために～

**Q** 「滋賀いち」って何ですか？

**A** 「滋賀いち」は、「滋賀でいちばん大切にしたい会社」の愛称です。「日本でいちばん大切にしたい会社」という本があります。「社員がみな生き生きとして喜びにあふれ、しかも継続して収益を上げています。ゴマカシ、偽装、競争本位とは180度異なる企業の世界がここにはあり、しかもそれはすべての会社にとって、実現することが可能な世界なのです。」と紹介されている本です。法政大学の坂本光司先生が中心になってまとめられたもので、この手のビジネス書としては異例のベストセラーになっています。

一方、私たち中小企業家同友会の会員は「よい会社・よい経営者・よい経営環境」を目指して日々努力を続けています。続けてはいますが、「今」つ達成感、成長感がないという声もあります。それは「よい会社」の具体的なイメージや、実現への筋道が明確ではないからかもしれません。「よい会社」とは何でしょう？人によってイメージは様々かもしれませんが、多くの経営者

の意見をまとめると次のような意見が多いようです。第一は、黒字経営であり財務内容がしっかりしている会社。第二は社員が成長し、やりがいを持っている会社、第三は、何らかの形で地域に貢献し、あてにされている会社です。

では、この3つのイメージを現実化するにはどうすればよいのでしょうか？難しいことにある面では、それぞれを目指すことが矛盾してしまう場合もあります。「日本でいちばん大切にしたい会社」では、まず第二の社員満足度を高く保ち、自主性を発揮させることが、第一や第三につながるかと明確に示しています。滋賀同友会の「滋賀いち」は、それをさらに具体化します。①経営指針書による指針経営の推進②全社員を対象に毎月「共育ち」の学び合いを実施③「滋賀いち」アンケートを毎年、定期的に実施することによって、「滋賀いち」を目指す。「滋賀いち」は「良い会社」への最短で、確実な道なのです。

**Q** これまで選ばれた「滋賀いち」企業はどんな会社ですか？

**A** これまで選出された会社は8社です。新江州(株)、(株)ティグ水口、(株)川合製作所、元張屋、(株)ビイサイドプランニング、(株)ピアライフ、(株)タオ、(株)シンコーメタリコンの各社です。町の整体院から、株式市場目前の大企業まで、業種・規模は様々です。それぞれの企業の詳細は滋賀同友会HPでご覧ください。同友会HPの右側にある「滋賀でいちばん大切にしたい会社」のバナーをクリックしてください。「滋賀いち」企業に認定されますと、HPにあるような紹介文が同友会の定時総会議案書などに掲載されます。実は「日本で一番大切にしたい会社」の坂本光司先生にも着目いただいております。これまで毎回、認定企業を訪問いただいております。また同友会各支部の例会でご報告いただく、各種メディアの取材にご協力いただくなど、外部PRの機会も増えているようです。



**Q** 「滋賀いち」が良い会社を作るための、具体的な目標と「いいこと」はわかりましたが、どうすれば「滋賀いち」企業になれるのでしょうか？

**A** まず「この会社で働いて良かった」と思いますか？というアンケート(「滋賀いち」アンケート)を実施していただくことです。フォーマットは同友会事務局(TEL077-56115333)にありますのでお問合せください。社員が本音で答えやすいように、同友会事務局で回収して、結果をタイプして経営者にお渡しするサービスも行っていますので、ご相談ください。このアンケートで「そう思う」と答える社員が80%以上いることが第一の条件となります。「滋賀いち」の認定は滋賀同友会理事会でありますが、選定の前提として左記の項目も要求されます。

まず「この会社で働いて良かった」と思いますか？というアンケート(「滋賀いち」アンケート)を実施していただくことです。フォーマットは同友会事務局(TEL077-56115333)にありますのでお問合せください。社員が本音で答えやすいように、同友会事務局で回収して、結果をタイプして経営者にお渡しするサービスも行っていますので、ご相談ください。このアンケートで「そう思う」と答える社員が80%以上いることが第一の条件となります。「滋賀いち」の認定は滋賀同友会理事会でありますが、選定の前提として左記の項目も要求されます。

こと。

- (1)「暮らしに根ざす仕事を生み出す努力をしている企業。」
  - (2)地域において雇用を積極的にすすめている企業。
  - (3)地域、社会、文化の発展に貢献している企業。
  - (4)企業の連携、連帯に尽力している企業。
  - (5)社員共有に尽力している企業。
  - (6)世界の中小企業と連携・共生を強めている企業。
  - (7)地球環境の保全に貢献する企業。
  - (8)女性、障がい者、高齢者、外国人の雇用を進め共生社会を目指す企業。
  - (9)農林水産業の振興に寄与する企業。
  - (10)社会教育に積極的に参加する企業。
- (11)伝統的技術、技術を承継する企業。

**Q** 「滋賀いち」企業になるためには、具体的にどうすればよいのですか？

**A** まずは、「滋賀いち」アンケートを実施することから初めてください。「この会社で働いて良かったと思えますか？」というアンケートの内容に尻込みされる経営者の方も少なくありません。しかしある調査によると給与水準が高く、福利厚生がしっかりしていると言われる大企業ですら会社に満足している社員は10%台であることが珍しくありません。ぜひ、恐れず従業員の本音に向き合ってみてください。仮にこの数字が予想しているより悪くても、それで直ちに会社がおかしくなるものではありません。

むしろ、社員の意識を知らずに経営することは、損益計算書も貸借対照表も見ずに経営するリスクと何ら変わらないのではないのでしょうか？このアンケートでよい点を取ることが目的ではありません。少しづつ数字を改善する取り組みを行い、当面の目標である80パーセント以上を目指すこと、さらにそれを継続維持して、最終的には経営成績や、顧客満足、地域貢献と言った「経営理念」の実現に結実させていくことが本当の目的です。また、社員満足度は変化し続けるものです。絶えずサーチと向上への努力をお願いします。