

「同友会理念」と「予言」

1. 「一丁目一番地」

右掲は、中小企業家同友会の理念です。この基本理念のもとで都道府県単位に組織されて、それぞれが支部活動をしている訳です。この「同友会理念」は、

1. 三つの目的
2. 自主・民主・連帯の精神
3. 国民や地域とともに歩む中小企業

の3つの骨格で構成されています。

その1番目の「三つの目的」は

一、同友会は、ひろく会員の経験と知識を交流して、企業の自主的近代化と強靱な経営体質を作ることをめざします。

＊「よい会社をつくろう」

一、同友会は、中小企業家が自主的な努力によって、相互の質を高め、知識を吸収し、これからの経営者に要求される総合的な能力を身につけることを目指します。

＊「よい経営者になろう」

一、同友会は、他の中小企業団体とも連携して中小企業をとりまく、社会・経済・政治的な環境を改善し、中小企業の経営を守り安定させ、日本経済の自主的・平和的な繁栄を目指します。

＊「よい経営環境をつくろう」

という3つが書かれてあります。

従って、「同友会理念」の一丁目一番地は、「よい会社をつくろう」という事であり、その為には、「ひろく会員の経験と知識を交流して、企業の自主的近代化と強靱な経営体質を作る」と定義されている事なのです。換言すれば、「常に近代化を図り、強靱な経営体質を作る」ことがポイントになるのです。これは、誰が考えても当然の事柄だと言えます。

2. 「理念」≒「ビジョン」

この同友会の理念を受けて、多くの会員の方は「理念」が大切だとして、社員との共有に熱心なのです。これは、非常に、重要な事柄なのですが、社員との問題が発生した時などにも「理念」を語ることによって解決しようとする方も多くいらっしゃるようなのです。この背景は、右掲の中小企業家同友会が行なう有料一泊研修の流れに大きく影響を受けているのです。

まず、経営理念を作成するという事から始まるのです。この事は、非常に意味の大きい事柄なのです。すなわち、何の為に会社はあるのかを定義するのです。その方向性や根底に流れるポリシーを列挙するので、高次元な物ができるのです。この高次元性を追求する余り、例えば、会員が講師役を行なっているのですが、会員の発表する「理念」について批評を加えて、より経緯者が信念をもって「理念」を作成するように、きつい(どちらかと言えば、辛辣な)質問を投げかけるのです。この投げかけで理念をブラッシュ・アップするのですが、この理念作成で終わってしまう方が多いのです。

実際には、後に続く「方針作成」と「計画作成」が重要であり、さらに、その「計画」を実践してPDCAサイクルを回してスパイラル・アップして行く事が、さらに重要なのです。「紙」の上ではなく、

同友会理念

1. 三つの目的

一、同友会は、ひろく会員の経験と知識を交流して、企業の自主的近代化と強靱な経営体質を作ることを目指します。 ＊「よい会社をつくろう」

一、同友会は、中小企業家が自主的な努力によって、相互に質を高め、知識を吸収し、これからの経営者に要求される総合的な能力を身につけることを目指します。 ＊「よい経営者になろう」

一、同友会は、他の中小企業団体とも連携して中小企業をとりまく、社会・経済・政治的な環境を改善し、中小企業の経営を守り安定させ、日本経済の自主的・平和的な繁栄を目指します。 ＊「よい経営環境をつくろう」

2. 自主・民主・連帯の精神

自主：同友会他は他のいかなるところからも政治的・経済的な干渉や支配を受けない
個人の自主性の尊重。「人間らしく生きる」

民主：同友会では運営に際し、ボスを作らない、すべての会員が主体者であるということ
平等な人間関係。「人間として生きる」

連帯：同友会ではあらゆる人々と手をとりあつて人間の成長をめざして相互の信頼関係
(あてにし、あてにされる関係)の構築を目指す。
互いに尊重される関係。「くらしを守る」

3. 国民や地域とともに歩む中小企業

日本経済の大半を担い、国民生活を支え、地域と密着した企業活動を展開する中小企業の経営基盤は国民生活と地域の中にあるのだという自覚のもと、

1. 豊かな国民生活の実現に貢献するための企業活動は、理念と実践の上で反国民的、反社会的であってはならない。
2. 優れた製品やサービスを提供し、人々の暮らしの向上と地域経済の繁栄を保證する社会的使命と、雇用の創造、個性ある地域づくりに対する社会的責任を果たすことをめざします。
3. 地域経済のバランスのとれた活性化に中小企業家の立場から提言し、地域の発展、振興に対し、同友会らしい理念のもとで、自治体や地域の人々とともに地域おこし、街づくりに貢献する。

同友会の有料研修

理念作成



方針作成



計画作成

「実践」という現場での成果に基く事が非常に重要なのです。この「方針」⇒「計画」⇒「実践」⇒「計画」⇒「実践」・・・と続いて行くのですが、トコトン同じ「方針」を磨き続けるのではなく、現実的には、「方針」も少しずつ変わって行くのが普通なのです。このような展開は、英語で表現すれば「ビジョナリー・マネジメント」であり、これを日本語化すると理念経営となるのです。しかし、ここで「ビジョン」と「理念」は大きな格差があるのです。「ビジョン」は「妄想」とも言えるのです。私は、「〇年後は〇〇になる」という風に予言的に社員に暗示にかけるので「妄想」ではなく「予言」と言っています。

3. 「紙」よりも「予言」

私は、「C'の会」(理念・方針・計画の3コース修了者の会)の世話役をさせて頂いています。研修の時に考えた「理念」や「方針」そして「計画」の実践を推進する為に、定期的に集まって報告し合う会合を開催しています。この会のメンバーの実状では、現実の仕事に追われるプレイング・マネージャーの方が多く、実際に、「方針」⇒「計画」へ書き落とす作業すら残っているのです。

やはり、時間が取れないという現実を踏まえて、「予言」を推奨しているのです。社員サイドから見れば、「同友会理念」の一丁目一番地である「よい会社をつくろう」であり「自主的近代化と強靱な経営体質を作る」という具体策が重要なのです。現実の「商品・技術・サービス」を、どのように近代化してお客様満足度を上げて行くかにあり、その結果、「儲け」が発生して、個人的にも会社全体としても利益配分があれば良いのです。うまく繁栄されているお客様を見ると、「強靱な経営体質」>「個人の配分」という構図のように見えますが、多くは、この構図が機能していないのです。私は、社員さんは、安心安定を望んでいると見ています。

その為には、社員さんの「心」に響く伝え方が重要になるのです。「響く」という意味では、予言者的に「〇〇になる」と定義して、社員と一緒に実践して行くことで「参画型」になり、社員の知識と経験も活かされて「1:1.6:1.6²の法則」の1.6²≒3倍という能率に向上するのです。まさに、「一枚岩の燃える集団」となるのです。これには、「紙」よりも「予言」の方が暗示力が働くので、社員が動きやすいのです。

4. 「支援の4原則」で着実に進める

このように、「同友会理念」から「一丁目一番地」は、「ひろく会員の経験と知識を交流して、企業の自主的近代化と強靱な経営体質を作る」ことを通して「よい会社をつくろう」が宣言されているのです。もう少し、端的に表現すると「近代化」をどんどん進めて、儲かる会社になって内部留保を多くして、少々の景気変動にもビクともしない体質にする事が「よい会社」という定義にも繋がるのです。この「近代化」や「強靱化」はベーシックな課題なのです。

確かに、「経営理念」を書き上げることも重要ですが、このままでは「理念では動けない」という社員が多いのです。やはり、さらに具体化する事が重要であり、その実現へのシナリオを一緒に考えることが重要なのです。これを「予言」という手段で行なうのです。まさに、社員の心に「響く」呼びかけでなければならぬのです。これは、「紙」では難しいと思います。やはり、予言者として、自信に満ちた呼びかけが重要なのです。

確かに、「ブレる」と言うのでは困りものです。しかし、「予言」なので、少しずつ状況に応じて変えることが重要なのです。やはり、最初は「人肌」の温かさで語り、徐々に、熱くなるように「支援の4原則」でフォローする事が、リーダーシップの要になるのです。このやり方で進めて行きたいと思っています。

支援の4原則

- ・関心を示す
- ・激励をする
- ・助言をする
- ・助力をする

【AMIニュースのバックログは<http://www.web-ami.com/siryo.h>になれます！】