



—— 座 談 会 ——

全ての会員企業が理念を 未来塾の取り組みについて

【出席】

マイホーム・ラボ(株)
代表取締役

濱井 晴美氏
女性委員会
高松第1支部

(有)三栄自動車整備工場
代表取締役

飯間 栄二氏
高松第2支部 支部長

佳杜
代表

池田 佳代氏
経営労働委員会
高松第7支部

【司会】

(株)三好製作所
代表取締役

三好 幸司氏
広報・情報化委員会 編集長
高松第4支部

未来塾設立の経緯

司会 最近、ようやくという
か各支部、各委員会で未来塾
の活動が活発になってきまし
たが、未来塾がスタートした
経緯について池田さんお願い
します。

池田 経営労働委員会で毎年
経営指針を創る会の取り組み
が行われていますが、年間の
受け入れが約20人ですから10
年で200人です。このまま
ペースでは全ての会員さんが
理念経営をできるようにする
には年月がかかり過ぎるので
はないかということ、まずは
経営理念を持つてもらおうと
いうか、できるだけ早い段階
で、ひとりでも多くの会員さ
んに経営理念を持つてもらう
にはどうすればいいかを委員
会で議論しました。その結果、
経営理念を創る場を設けれ
ば、少しでも早く理念を持つ
てもらえるのではないかとい
うことになり、始まりました。
その後、未来塾受講者の中
から、もう少ししっかりした
ものを創りたいという人た
ちが出てきて、その人たちが「経

営指針を創る会」に関心を持
ち、入会するという流れが今、
できつつあります。

以上のような経緯ですが、
スタートのきっかけをひと言
で説明すると「みんなに理念
を持つてもらいたい」になる
かと思います。

正式には経営労働委員会の
取り組みが始まりですが、そ
れまでも幾つかの支部などで
同様の活動はありました。経
営労働委員会活動に参加して
改めて自身の考えをまとめ、
支部役員としての活動を行っ
ていく中で、理念経営と支部
の会活動には共通するものが
あり、会員間のコミュニケーション、入退会問題等々、同
友会の本来の姿を知らずに退
会される会員さんが多いの
で、入会後に勉強をする仕組
みなどをつくる必要を強く感
じていました。

なので、創る会を修了し、
経営労働委員会に入っていな
ければ、支部内での「理念経
営」活動はしていなかったと
思います。

各支部での取り組みについて

司会 ありがとうございます

た。経営労働委員会から始まった未来塾ですが、中身は3回が1セットで、最初の1回目が終わると2回目と3回目はそれぞれ1カ月後という流れで、とりあえず経営理念を成文化することをゴールにしようというものだったようですが、それをベースに今は各支部がそれぞれに工夫を重ねて取り組んでいるので、中身は少しずつ異なるところがあるのではないかと思います。各支部のカリキュラムとどうか、取り組みについて聞かせてください。濱井さんお願いします。

濱井 支部ではなく女性委員会での活動になります

が、「理念を創らない？」という誘いがあり、理念の必要性も感じていたので第1期生として参加させていただきました。今、3期目がスタートしています。時間的には比較的フレキシブルで、経営者とはいえ、子育てをしながらの方も多いため、昼間の時間帯で開催し

ています。理念創りが終わると発表の場が設けられており、そこで決意表明をするこ

司会 ありがとうございます

飯間 高松第2支部ですが、

昨年と一昨年の2回開催しています。ただ、支部の特徴として小規模事業者が多いことから、経営理念に必要性を感じていない会員さんがおられるという現状がありました。そんな中、他支部が経営労働委員会の「未来塾」の活動を取り入れたことを知り、うちの支部でも理念創りに対して一歩が踏み出しやすい形にして、まずは経営理念とは何かから始めようということになりました。受講期間は、全3回で2カ月に1回の開催です。支部の方針として、とに

かく気楽に経営理念のことを考えましようということ、それがベースの取り組みになっていきます。時間帯は夜開催で1回が約3時間ぐらいです。カリキュラムの日は受講生主体で決められます。パートナーは「経営指針を創る会」の修了生が務めています。もちろん受講終了後には発表の場を設けていますし、さらにステップアップして「経営指針を創る会」へと繋がることを目標にしています。

司会 ありがとうございます

池田 経営労働委員会の勉強会、経営者として何を考えなければならぬかを教えたのですが、毎月の支部例会のアンケート回答のトップに「経営指針を

創りたい。成文化したい」が常にあるにも関わらず、その仕組みづくり対応がおろそかになっているように感じています。会員同士のコミュニケーションの場を含めて、理念を創ることを目標に「未来塾」は始まりましたが、現状は理念創りまで届いていない状態です。でも今はそれでいいのかなと思っています。とにかく、会員さんが経営者として何が大切で何を考えなければいけないのか？を他の会員さんから問題提起をして貰い考える事で新しい学びがある。そう



飯間栄二氏

いうことを7支部の「未来塾」は受け止めています。根本には会員さん同士のコミュニケーションと例会不参加の会員さんのための経営課題を聞く場の設置や退会防止を含めて考えています。

司会 「未来塾」では、経営に関して結構深いところを聞いたりするので、それぞれの会員さんのことを知る機会になりますね。

池田 その通りです。有難いことに「経営指針を創る会」の修了生がたくさんいるので、第1回目は修了生たちだけでパートナーを務めてもらうことができました。その後は支部の役員や部会長候補などを巻き込んで開催したので、踏

み込んだ問いかけが多く、参加した会員さんは、「例会とは違う」と感じたみたいです。

受講後の変化は？

司会 支部や委員会で「未来塾」の形態は多少の違いがあるようですが、全体の流れは同じだということがわかりました。では続いて受講前と受講後の会員さんの変化についてお聞きします。ご自身の体験も含めて濱井さんお願いします。

濱井 私自身の体験ですが、経営者としての自分の芯、核となるものができたことで、スタッフに対して「私はこういう考え、こういう想いです」というふうに、私の経営者として

してのぶれない姿勢と

覚悟・想いを伝えること

のできるようになったので、スタッフとの思いの共有

ができるようになり、それによって迷いがなくなり以前にはなかった自信のようなものが私の中に芽生えた気がします。

司会 そうですか。実際に「未来塾」で創った理念を今も掲げているわけですね。

濱井 はい。変わらず大切に掲げて、初めてお会いする方には、必ず想い・理念をお伝えしています。

司会 「未来塾」に参加の感想ですが、抵抗はありませんでしたか。

濱井 経営理念は必要だとは思っていたので抵抗は、ありませんでした。女性委員会の「未来塾」は、とても話しやす

濱井晴美氏



かったので参加しやすかったというのが全体を通しての印象です。頭からの否定がなく私の考えや思いを全部受け入れてくれ、じっくりと話を聞いてもらえ、その先に進むという形だったので、納得がいきました。これはたぶん私だけではなく、2期目以降の受講者の皆さんも私と同じ印象だと思っています。そして一番大きな収穫は、理念を創る前は、私自身が経営者として向き合わなければならぬことからずっと逃げていたことに気が付かされたということです。その点からも「未来塾」を受講できたことに感謝しています。

飯間

受講生を見ていて感じ





たことですが、3回の受講で、修了後は「何のためにこの仕事をしているのか」を真剣に考えるようになり、その結果理念は固まっていなくても、ある程度の方向性というのか、何かしらの形を掴めそうになりつつあることで、経営に対する不安が解消され、それによって自信が得られるためか、他の会員さんとの関わり方に変化が生じているような気がします。それはたぶん関係性がぐっと近づいたからだろうと受け止めています。

司会 池田さんお願いします。

池田 受講者は、「あつそうか!」という気付きの部分と、自分が考えなければいけない

と書いていたことを指摘されることで、「あつ、やっぱり考えないといけないんだ」と、それまで避けていた課題、逃げていたことが明らかにになり、正面から向き合った結果、行動を起こす人は増えていきます。もちろん、そうでない人もいるので、継続した取り組みは必要だと考えます。

それから、私も個人事業主ですし、香川同友会にも個人事業主が今後増えると思います。事業として成り立たないと意味がないので、事業としてどう発展させていくかは真剣に考えなければなりません。ですから「未来塾」でパートナーから厳しい意見を言ってくれば確かな気付きはあ

ると思っています。「未来塾」のような場は必要と受け止めています。

各支部、各委員会の「未来塾」の展望は?

司会 お話しをお聞きすると「未来塾」の受講者は、支部や委員会の活動に繋がっていくような期待感があります。最後になりますが、同友会では今、行政や学校、他団体との連携が非常に活発になっています。とくに共育型インターンシップを受け入れるために経営理念を持つことが必須になっているので、「未来塾」の持つ役割は今後ますます大きくなると思われます。今後の各支部、各委員会の展望を聞かせてください。

飯間

私のところでも共育型

インターンシップの受け入れはしましたが、最初はやはり尻込みしました。「うちのような会社に高校生が来ても」が頭を過ったからです。ただ、「経営指針を創る会」の経験を経て初めて経営理念とビジョンができて、次に何ができるかを考えたとき、社員さんとの共有はいうまでもなく大事ですが、ビジョンや理念を外へ発信することは企業の価値を高めていける一つのステッブではないかと考えました。大丈夫だろうかという不安はありましたが、受け入れを決



池田佳代氏

意しました。

実際に受け入れてみると、「経営指針を創る会」で納得して創ったものを彼らに伝えるだけなので思ったよりも苦勞なく、話ができました。一番良かったのは、高校生たちはうちの会社をこういうふうに見ているんだと、素直な彼らの感想や意見を聞き、私自身や社員が我が社を深く理解したことです。そのことで、では次に何をすればいいかが見えてきたように思います。そういうところに「未来塾」の存在意義があるようにも感じます。

濱井

経営理念や指針を創ることで、スタッフのモチベーションが高まり取引先等々の共感を得ることができました。そして何より自分自身が迷ったときのよりどころとなるものができたことが本当に良かったと思っています。理念創りはできたものの、今はまだ高校生の受け入れはできていないので、またの機会にチャレンジしてみたいです。

池田

自社がこういう思いで

こういう事業をしていて、今後こういうことをしたいんです！と外部発信することによって、同友会には協力者がたくさんいるので、いろんな情報が集まってきます。「未来塾」での経験が共育型インターンシップの高校生受け入れに繋がればと思います。そういう意味で、こちらからも、何を開示したいかを伝えていかなければとも考えます。

また、経営労働委員会としては「経営指針を創る会」にもっと多くの人を受け入れることが求められています。そのためのパートナーの存在は欠かすことができません。そのことをしっかりと理解し、今後も運営にあたっていきたいと考えています。

支部未来塾は今年3年目に入りますが、いずれは組織として「未来塾」を継続し、運営をしていく人たちを育てていくことが大事だと思っています。昨年は三木支部と合同開催し、今年は高松第3支部、第7支部、第8支部、三木支部との合同の運営で、支部を

越えた活動が予定されています。また、7支部では各部会から担当者を必ず2名、受講者1名を出してもらうことになっています。遅れましたが、3年目になってやっと組織化運営ができると期待しています。

司会

支部ごとに開催するのは大きな負担になりますので、複数支部が合同で未来塾を開催するのはとてもいいことだと思います。今年は全支部にて受講できる体制になることを期待いたします。「未来塾」設立経緯から今後の展望までをそれぞれの立場から語っていただきましたが、とても簡潔な説明で、活動の中心がよくわかりました。では3人の皆さんの、「経営理念を1年でも早く創りましょう！」の言葉を最後に終わら

三好幸司氏



せていただきます。皆さん、ありがとうございます。

受講者数と開催組織数

